



TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapports du Comité de la liberté syndicale**357^e rapport du Comité de la liberté syndicale***Table des matières*

	<i>Paragraphes</i>
Introduction	1-120
<i>Cas n° 2701 (Algérie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation</i>	
Plainte contre le gouvernement de l'Algérie présentée par le Syndicat national des travailleurs de la formation professionnelle (SNTFP)	121-142
Conclusions du comité	133-141
Recommandation du comité	142
<i>Cas n° 2702 (Argentine): Rapport intérimaire</i>	
Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par la Centrale des travailleurs argentins (CTA)	143-164
Conclusions du comité	160-163
Recommandations du comité	164
<i>Cas n° 2698 (Australie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation</i>	
Plainte contre le gouvernement de l'Australie présentée par le Syndicat des services des communications, de l'électricité, de l'électronique, de l'énergie, de l'information, des postes, de la plomberie et des services connexes d'Australie (CEPU)	165-229
Conclusions du comité	213-228
Recommandations du comité	229

Cas n° 2722 (Botswana): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Botswana présentée par l'Internationale de l'éducation (IE) et le Syndicat des enseignants du Botswana (BTU) appuyée par la Confédération syndicale internationale (CSI).....	230-265
Conclusions du comité	256-264
Recommandations du comité	265

Cas n° 2522 (Colombie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plaintes contre le gouvernement de la Colombie présentée par l'Union des travailleurs de l'Etat (UNETE), le Syndicat mixte des travailleurs des organismes décentralisés de la municipalité de Buenaventura (SINTEDMUNICIPIO), le Syndicat des travailleurs de la municipalité de Buenaventura, la Confédération générale du travail (CGT), le Syndicat des inspecteurs du travail et des fonctionnaires du ministère de la Protection sociale (SINFUMIPROS) et l'Association des agents publics du ministère de la Défense et des institutions chargées du système de santé des forces armées et de la police nationale (ASEMIL).....	266-282
Conclusions du comité	277-281
Recommandations du comité	282

Cas n° 2676 (Colombie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par l'Association syndicale des travailleurs des transports routiers de Colombie (ASCOTRACOL)	283-300
Conclusions du comité	296-299
Recommandations du comité	300

Cas n° 2719 (Colombie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par le Syndicat national des travailleurs de l'industrie alimentaire (SINALTRAINAL).....	301-345
Conclusions du comité	330-344
Recommandations du comité	345

Cas n° 2720 (Colombie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par la Confédération générale du travail (CGT)	346-362
Conclusions du comité	357-361
Recommandation du comité	362

Cas n° 2731 (Colombie): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Colombie présentée par le Syndicat national des agents publics de l'Etat (SINTRAESTATALES).....	363-372
Conclusions du comité	369-371
Recommandation du comité	372

Cas n° 2707 (République de Corée): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la République de Corée présentée par la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) et l'un de ses affiliés, le Syndicat des enseignants coréens (KPU)	373-400
Conclusions du comité	392-399
Recommandations du comité	400

Cas n° 2728 (Costa Rica): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Costa Rica présentée par le Syndicat des travailleurs de l'agriculture, de l'élevage et des secteurs connexes de Heredia (SITAGAH)	401-414
Conclusions du comité	411-413
Recommandation du comité	414

Cas n° 2755 (Equateur): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de l'Equateur présentée par l'Union nationale des éducateurs (UNE) et l'Internationale de l'éducation (IE)	415-429
Conclusions du comité	426-428
Recommandation du comité	429

Cas n° 2683 (Etats-Unis): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement des Etats-Unis présentée par l'Association des agents de bord – Travailleurs du secteur des communications d'Amérique (AFA-CWA) et la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO)	430-590
Conclusions du comité	575-589
Recommandations du comité	590

Cas n° 2516 (Ethiopie): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de l'Ethiopie présentée par l'Association des enseignants éthiopiens (ETA), l'Internationale de l'éducation (IE) et la Confédération syndicale internationale (CSI)	591-628
Conclusions du comité	615-627
Recommandations du comité	628

Cas n° 2678 (Géorgie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la Géorgie présentée par la Confédération des syndicats de Géorgie (GTUC) appuyée par l'Internationale de l'éducation (IE)	629-660
Conclusions du comité	651-659
Recommandations du comité	660

Cas n° 2361 (Guatemala): Rapport intérimaire

Plaintes contre le gouvernement du Guatemala présentées par le Syndicat des travailleurs de la municipalité de Chinautla (SITRAMUNICH), la Fédération nationale des syndicats des agents de l'Etat du Guatemala (FENASTEG), le Syndicat des travailleurs de la Direction générale des migrations (STDGM) et le Syndicat des travailleurs de l'Office national de la fonction publique (SONSEC)	661-676
Conclusions du comité	668-675
Recommandations du comité	676

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) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF).....	677-692
Conclusions du comité	683-691
Recommandations du comité	692

Cas n° 2567 (République islamique d'Iran): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la République islamique d'Iran présentée par l'Organisation internationale des employeurs (OIE)	693-708
Conclusions du comité	700-707
Recommandations du comité	708

Cas n°s 2177 et 2183 (Japon): Rapport intérimaire

Plaintes contre le gouvernement du Japon présentées par la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) et la Confédération nationale des syndicats (ZENROREN).....	709-730
Conclusions du comité	724-729
Recommandations du comité	730

Cas n° 2679 (Mexique): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement du Mexique présentée par le Syndicat des agents d'assurances en général de l'Etat de Jalisco (SAVSGEJ) appuyée par l'Union nationale des travailleurs (UNT)	731-758
Conclusions du comité	753-757
Recommandations du comité	758

Cas n° 2638 (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 nationale des travailleurs des mines, de la métallurgie et de la sidérurgie du Pérou (FNTMMSP) et le Syndicat des ouvriers des mines de Shougang Hierro Perú S.A.A. (SOMSHIP).....	759-801
Conclusions du comité	790-800
Recommandations du comité	801

Cas n° 2664 (Pérou): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Fédération nationale des travailleurs des mines, de la métallurgie et de la sidérurgie du Pérou (FNTMMSP).....	802-815
Conclusions du comité	810-814
Recommandations du comité	815

Cas n° 2671 (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)	816-835
Conclusions du comité	829-834
Recommandations du comité	835

Cas n° 2675 (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)	836-875
Conclusions du comité	871-874
Recommandation du comité	875

Cas n° 2687 (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 Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP)	876-892
Conclusions du comité	888-891
Recommandation du comité	892

Cas n° 2688 (Pérou): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Fédération nationale des travailleurs du pouvoir judiciaire du Pérou (CEN-FNTPJ)	893-908
Conclusions du comité	902-907
Recommandation du comité	908

Cas n° 2689 (Pérou): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement du Pérou présentée par la Centrale unitaire des travailleurs du Pérou (CUT)	909-924
Conclusions du comité	921-923
Recommandation du comité	924

Cas n° 2690 (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 Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP)	925-948
Conclusions du comité	941-947
Recommandations du comité	948

Cas n° 2697 (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 Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP)	949-985
Conclusions du comité	979-984
Recommandations du comité	985

Cas n° 2703 (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)	986-1010
Conclusions du comité	1005-1009
Recommandation du comité	1010

Cas n° 2748 (Pologne): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la Pologne présentée par le Syndicat autonome indépendant (NSZZ) «Solidarnosc»	1011-1070
Conclusions du comité	1052-1069
Recommandations du comité	1070

Cas n° 2712 (République démocratique du Congo): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de la République démocratique du Congo présentée par la Centrale congolaise du travail (CCT).....	1071-1087
Conclusions du comité	1077-1086
Recommandations du comité	1087

Cas n° 2713 (République démocratique du Congo): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de la République démocratique du Congo présentée par le Syndicat national des enseignants des écoles conventionnées (SYNECAT).....	1088-1103
Conclusions du comité	1095-1102
Recommandations du comité	1103

Cas n° 2714 (République démocratique du Congo): Rapport intérimaire

Plainte contre le gouvernement de la République démocratique du Congo présentée par la Centrale congolaise du travail (CCT).....	1104-1120
Conclusions du comité	1110-1119
Recommandations du comité	1120

Cas n° 2738 (Fédération de Russie): Rapport définitif

Plainte contre le gouvernement de la Fédération de Russie présentée par le Syndicat russe du personnel (et des étudiants) des organismes éducatifs et culturels, des organisations de l'Etat, municipales et à but non lucratif, de services communaux et du commerce (RPRiU).....	1121-1136
Conclusions du comité	1132-1135
Recommandation du comité	1136

Cas n° 2744 (Fédération de Russie): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la Fédération de Russie présentée par la Fédération des syndicats de Russie (FTU/R).....	1137-1158
Conclusions du comité.....	1150-1157
Recommandations du comité.....	1158

Cas n° 2711 (République bolivarienne du Venezuela): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela présentée par le Syndicat national des travailleurs de la presse (SNTP).....	1159-1189
Conclusions du comité.....	1178-1188
Recommandations du comité.....	1189

Cas n° 2736 (République bolivarienne du Venezuela): Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation

Plainte contre le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela présentée par le Syndicat unitaire organisé national des travailleurs de l'administration de la justice (SUONTRAJ) appuyée par l'Internationale des services publics (ISP).....	1190-1265
Conclusions du comité.....	1251-1264
Recommandations du comité.....	1265

Introduction

1. Le Comité de la liberté syndicale, institué par le Conseil d'administration à sa 117^e session (novembre 1951), s'est réuni au Bureau international du Travail à Genève les 27 et 28 mai et le 4 juin 2010, sous la présidence de Monsieur le professeur Paul van der Heijden.
2. Les membres de nationalité américaine, argentine, australienne, colombienne, japonaise, mexicaine et péruvienne n'étaient pas présents lors de l'examen des cas relatifs aux Etats-Unis (cas n^o 2683), à l'Argentine (cas n^o 2702), à l'Australie (cas n^o 2698), à la Colombie (cas n^{os} 2522, 2676, 2719, 2720 et 2731), au Japon (cas n^{os} 2177 et 2183), au Mexique (cas n^o 2679) et au Pérou (cas n^{os} 2638, 2664, 2671, 2675, 2687, 2688, 2689, 2690, 2697 et 2703), respectivement.

* * *

3. Le comité est actuellement saisi de 126 cas dans lesquels les plaintes ont été transmises aux gouvernements intéressés pour observations. A la présente réunion, le comité a examiné 39 cas quant au fond et a abouti à des conclusions définitives dans 29 cas et à des conclusions intérimaires dans 10 cas; les autres cas ont été ajournés pour les raisons indiquées aux paragraphes suivants.

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

4. Le comité estime nécessaire d'attirer spécialement l'attention du Conseil d'administration sur les cas n^{os} 2508 (République islamique d'Iran), 2516 (Ethiopie), 2567 (République islamique d'Iran), 2664 (Pérou) et 2712 (République démocratique du Congo), en raison de l'extrême gravité et de l'urgence des problèmes en cause.

Appels pressants

5. Dans les cas n^{os} 2602 (République de Corée), 2620 (République de Corée), 2646 (Brésil), 2648 (Paraguay), 2660 (Argentine), 2661 (Pérou), 2715 (République démocratique du Congo), 2729 (Portugal), 2730 (Colombie), 2732 (Argentine), 2734 (Mexique) et 2740 (Iraq), le comité observe que, en dépit du temps écoulé depuis le dépôt de la plainte ou le dernier examen du cas, il n'a pas reçu les observations des gouvernements concernés. Le comité attire l'attention des gouvernements en question sur le fait que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127^e rapport, approuvée par le Conseil d'administration, il pourra présenter un rapport sur le fond de ces affaires, même si leurs informations et observations n'étaient pas envoyées à temps. En conséquence, le comité prie instamment les gouvernements concernés de transmettre ou de compléter d'urgence leurs informations et observations.

Nouveaux cas

6. Le comité a ajourné à sa prochaine réunion l'examen des cas suivants: n^{os} 2769 (El Salvador), 2770 (Chili), 2771 (Pérou), 2772 (Cameroun), 2773 (Brésil), 2774 (Mexique), 2775 (Hongrie), 2776 (Argentine), 2777 (Hongrie), 2778 (Costa Rica), 2779 (Uruguay), 2780 (Irlande), 2781 (El Salvador), 2782 (El Salvador), 2783 (Cambodge), 2784 (Argentine), 2785 (Espagne), 2786 (République dominicaine) et 2787 (Chili), car il

attend les informations et observations des gouvernements concernés. Tous ces cas concernent des plaintes présentées depuis la dernière réunion du comité.

Observations attendues des gouvernements

7. Le comité attend les observations ou les informations des gouvernements sur les cas suivants: n^{os} 2203 (Guatemala), 2241 (Guatemala), 2445 (Guatemala), 2450 (Djibouti), 2528 (Philippines), 2533 (Pérou), 2571 (El Salvador), 2609 (Guatemala), 2673 (Guatemala), 2708 (Guatemala), 2709 (Guatemala), 2717 (Malaisie), 2727 (République bolivarienne du Venezuela), 2741 (Etats-Unis), 2743 (Argentine), 2745 (Philippines), 2746 (Costa Rica), 2747 (République islamique d'Iran), 2749 (France), 2750 (France), 2752 (République du Monténégro), 2753 (Djibouti), 2754 (Indonésie), 2757 (Pérou), 2758 (Fédération de Russie), 2761 (Colombie), 2762 (Nicaragua), 2764 (El Salvador), 2765 (Bangladesh), 2766 (Mexique), 2767 (Costa Rica) et 2768 (Guatemala).

Observations partielles reçues des gouvernements

8. Dans les cas n^{os} 2265 (Suisse), 2318 (Cambodge), 2341 (Guatemala), 2522 (Colombie), 2576 (Panama), 2594 (Pérou), 2613 (Nicaragua) 2639 (Pérou), 2644 (Colombie), 2655 (Cambodge), 2684 (Equateur), 2704 (Canada), 2706 (Panama), 2710 (Colombie), 2716 (Philippines), 2723 (Fidji), 2725 (Argentine), 2733 (Albanie), 2735 (Indonésie), 2756 (Mali) et 2760 (Thaïlande), les gouvernements ont envoyé des observations partielles sur les allégations formulées. Le comité demande aux gouvernements concernés de compléter sans tarder leurs observations afin qu'il puisse examiner ces cas en pleine connaissance de cause.

Observations reçues des gouvernements

9. Dans les cas n^{os} 2254 (République bolivarienne du Venezuela), 2422 (République bolivarienne du Venezuela), 2576 (Panama), 2674 (République bolivarienne du Venezuela), 2724 (Pérou), 2726 (Argentine), 2737 (Indonésie), 2739 (Brésil), 2742 (Etat plurinational de Bolivie), 2751 (Panama), 2759 (Espagne) et 2763 (République bolivarienne du Venezuela), le comité a reçu les observations des gouvernements et se propose de les examiner à sa prochaine réunion.

Plaintes en vertu de l'article 26 de la Constitution

10. Le comité est en attente des observations du gouvernement du Bélarus en ce qui concerne ses recommandations relatives aux mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête.
11. S'agissant de la plainte présentée en vertu de l'article 26 contre le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela, le comité rappelle sa recommandation en vue d'une mission de contacts directs dans le pays, afin de permettre une évaluation objective de la situation réelle.

Admissibilité

12. S'agissant de l'admissibilité du cas n^o 2694 (Mexique), le comité a considéré que la plainte est admissible. De manière à lui permettre de l'examiner en toute connaissance de cause, le

comité demande aux organisations plaignantes de fournir des informations concrètes et détaillées et, dans le cas des allégations relatives aux aspects législatifs, qu'elles signalent les dispositions légales qui violent la liberté syndicale et pour quels motifs.

13. Par ailleurs, le comité a examiné l'admissibilité d'une communication du Syndicat mexicain des électriciens (SME) en date du 26 novembre 2009 et, avant de prendre toute décision à cet égard, demande à l'organisation de détailler ses allégations en indiquant spécifiquement de quelle manière les principes de la liberté syndicale et de négociation collective sont violés.

Transmission de cas à la commission d'experts

14. Le comité porte à l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations les aspects législatifs des cas suivants: Australie (cas n° 2698), Ethiopie (cas n° 2516), Japon (cas n°s 2177 et 2183) et Pérou (cas n° 2690).

Questions de procédure

15. Après de nombreuses discussions tout au long de ces dernières années sur les méthodes de travail du comité, son efficacité et sa visibilité, le comité a tenu une réunion spéciale afin de commencer l'examen de certains aspects de sa procédure et de réfléchir sur la manière la plus efficace de communiquer avec les parties aux plaintes. Lors de cette réunion, le comité a d'abord porté son attention sur la manière dont il pourrait s'assurer qu'il a en sa possession les informations les plus complètes et pertinentes disponibles de la part de toutes les personnes affectées par la plainte. Tout en rappelant qu'il est de la responsabilité des gouvernements d'assurer le respect des principes de la liberté syndicale et que les plaintes ne peuvent être déposées que contre les gouvernements, le comité a fait observer l'importance d'avoir à sa disposition le point de vue des entreprises concernées également par les plaintes. Le comité a approuvé les mesures prises à titre expérimental lors de l'examen de sa procédure en mars 2002 [voir 327^e rapport, paragr. 26] qui a permis au Bureau de demander spécifiquement aux gouvernements de demander des informations aux organisations d'employeurs concernées, afin qu'il puisse avoir également le point de vue de l'entreprise en question. En outre, le comité a souligné la nécessité de recevoir l'information la plus complète des organisations plaignantes et a suggéré que le Bureau précise, le cas échéant, les informations complémentaires nécessaires. Le comité a estimé qu'il pourrait être utile, à cet égard, de produire une brochure facile à utiliser ou des lignes directrices pour les mandants de l'OIT afin que toutes les parties intéressées soient informées de la manière la plus efficace d'engager des procédures devant le comité.
16. Le comité a également examiné la question de l'utilisation des mécanismes et procédures nationaux disponibles en rapport avec son propre examen des plaintes. A cet égard, le comité a conclu que les paragraphes 28 à 30 de la procédure actuelle pour l'examen des plaintes alléguant la violation de la liberté syndicale lui ont fourni le degré approprié de souplesse et de discernement devant être gardé à l'esprit dans de tels cas. Il y a eu de nombreux scénarios différents rencontrés à cet égard et le comité a estimé qu'il devait continuer à traiter de telles situations au cas par cas. Il a estimé que des informations sur l'utilisation des procédures nationales pourraient clairement l'aider dans son analyse. Le comité poursuivra ses débats sur d'autres aspects de sa procédure, sa visibilité et son impact lors de sa réunion en novembre 2010 et fera rapport au Conseil d'administration en conséquence.

Suites données aux recommandations du comité et du Conseil d'administration

Cas n° 2382 (Cameroun)

17. Lors de son dernier examen du cas à sa réunion de juin 2009 [voir 354^e rapport, paragr. 19-34], le comité avait réitéré la nécessité, pour le gouvernement, de diligenter sans délai une enquête sur les conditions entourant la garde à vue de M. Joseph Ze, secrétaire général du Syndicat national unitaire des instituteurs et des professeurs des écoles normales (SNUIPEN), le 16 avril 2004, compte tenu des allégations graves d'actes de torture et d'extorsion de fonds dont aurait été victime M. Ze durant sa détention. Le comité avait aussi invité le gouvernement ou l'organisation plaignante à le tenir informé de tout recours éventuel devant un tribunal compétent concernant la régularité de la convocation du deuxième congrès du SNUIPEN le 4 août 2004, ainsi que des jugements éventuellement prononcés sur cette affaire.
18. Dans une communication en date du 2 septembre 2009, l'organisation plaignante dénonce le fait que le gouvernement continue d'ignorer les recommandations du comité et rappelle que le salaire de M. Ze demeure suspendu pour le huitième mois consécutif et que cette situation a des conséquences fâcheuses dans sa vie privée, en particulier en veille de rentrée scolaire.
19. Dans une communication en date du 12 octobre 2009, le gouvernement a fourni quelques remarques. En premier lieu, le gouvernement considère qu'il ne lui appartient pas de diligenter une enquête entourant l'interpellation et la garde à vue de M. Ze, car les faits relèvent du droit commun. Le gouvernement rappelle que M. Ze faisait l'objet d'une plainte pour malversation financière et que son interpellation se déroulait dans le cadre d'une enquête sous l'empire du Code d'instruction criminelle (depuis abrogé par le nouveau Code de procédure pénale). Le gouvernement signale que, s'il y a eu effectivement abus d'autorité et de torture, la victime a la possibilité de former un recours en justice. Enfin, rappelant qu'en l'état actuel de la législation pénale nul ne peut faire l'objet d'une garde à vue sans être entendu sur procès-verbal, le gouvernement indique qu'il existerait bien un dossier d'enquête préliminaire que M. Ze semble ignorer pour les besoins de la cause.
20. S'agissant de la suspension du salaire de M. Ze, le gouvernement indique qu'elle sera interrompue sur action de l'intéressé lorsque celui-ci rejoindra son poste de service en faisant attester par l'autorité compétente sa présence effective, engagera la procédure de reprise en solde, et sollicitera formellement et régulièrement une décharge de service dans la mesure où son mandat syndical électif n'entraîne pas ipso facto ladite décharge.
21. Par ailleurs, le gouvernement réitère qu'il s'est toujours abstenu de toute ingérence dans les activités syndicales et considère que les griefs qui lui sont reprochés relèvent de la mauvaise foi de dirigeants en mal de légitimité interne. Enfin, le gouvernement indique qu'il fera parvenir au comité toute décision de justice concernant le cas.
22. Dans une communication en date du 24 février 2010, le gouvernement indique ne disposer d'aucun fait nouveau concernant le cas.
23. *Le comité prend note des informations communiquées par l'organisation plaignante et des éléments de réponse du gouvernement. Le comité rappelle que le présent cas – qu'il examine depuis 2005 – concerne l'arrestation, la détention et l'interrogatoire du secrétaire général du Syndicat national unitaire des instituteurs et des professeurs des écoles normales (SNUIPEN), M. Joseph Ze, ainsi que l'ingérence des autorités dans un conflit interne à un syndicat.*

24. S'agissant des recommandations qu'il formule depuis 2005 relatives à une enquête diligentée par le secrétariat d'Etat à la Défense sur les faits entourant l'interpellation et la garde à vue de M. Ze à partir du 16 avril 2004, le comité regrette une nouvelle fois l'absence d'information de la part du gouvernement à cet égard. Le comité relève avec préoccupation que le gouvernement indique dorénavant qu'il ne lui appartient pas de diligenter une telle enquête car les faits relèvent du droit commun, que, s'il y a eu effectivement abus d'autorité et de torture, la victime a la possibilité de former un recours en justice, et qu'en l'état actuel de la législation pénale il existerait bien un dossier d'enquête préliminaire que l'organisation plaignante semble ignorer pour les besoins de la cause. Le comité souhaite rappeler à cet égard que, lors d'un examen précédent du cas, il avait constaté que M. Ze a été interpellé par la gendarmerie, placé en garde à vue et soumis à un interrogatoire sommaire et musclé, sans que la justice ait eu l'occasion de se prononcer sur la véracité des accusations portées contre lui. Le gouvernement avait d'ailleurs admis que ce qu'il qualifiait de «procédure de recouvrement» des fonds avait entraîné des gardes à vue abusives de M. Ze. Le comité avait aussi noté que l'un des officiers concernés par la garde à vue (nommément le capitaine Mengnfo Fai) avait été suspendu dans l'attente des conclusions d'une enquête menée par le secrétariat d'Etat à la Défense sur les conditions entourant la garde à vue de M. Ze. Enfin, le comité, observant que certains officiers de gendarmerie avaient pris fait et cause pour la faction dissidente du SNUIPEN et, suite aux pressions exercées lors de l'interrogatoire et de la détention, avaient forcé M. Ze à libérer des fonds appartenant au syndicat pour les remettre aux dissidents, avait indiqué que cela s'apparentait à une saisie sans jugement et à une confiscation sans droit de fonds syndicaux au profit d'une tierce partie. [Voir 338^e rapport, paragr. 528, 530 et 531.]
25. Le comité rappelle qu'il demande depuis lors les résultats de l'enquête menée par le secrétariat d'Etat à la Défense car, compte tenu des allégations graves d'actes de torture et d'extorsion de fonds dont aurait été victime M. Ze, cette enquête permettrait de déterminer véritablement les faits et les responsabilités, de sanctionner les coupables, et surtout de prévenir la répétition de tels actes. Or le comité s'étonne de la dernière réponse laconique du gouvernement à cet égard, et rappelle qu'il a lui-même précédemment reconnu que des abus avaient été commis. A cet égard, le comité souligne 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. Lorsque se sont produites des atteintes à l'intégrité physique ou morale, le comité a considéré qu'une enquête judiciaire indépendante devrait être effectuée sans retard, car cette méthode est particulièrement appropriée pour éclaircir pleinement les faits, déterminer les responsabilités, sanctionner les coupables et prévenir la répétition de telles actions. L'absence de jugements contre les coupables entraîne une impunité de fait qui renforce le climat de violence et d'insécurité, et qui est donc extrêmement dommageable pour l'exercice des activités syndicales. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 44, 50 et 52.] En conséquence, le comité réitère une nouvelle fois sa demande de recevoir les résultats de toute enquête menée par le secrétariat d'Etat à la Défense sur les conditions entourant la garde à vue de M. Ze en avril 2004 et, dans la mesure où une telle enquête n'aurait pas été menée, le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour qu'une enquête soit diligentée sur les allégations de l'organisation plaignante à cet égard, notamment partant de pièces qu'il mentionne comme le dossier d'enquête préliminaire entourant la garde à vue.
26. Le comité note avec regret que le gouvernement ne fournit aucune information sur les allégations de l'organisation plaignante relatives aux interpellations de M. Ze par la police judiciaire du Centre en mars 2007 et mars 2008 et à sa détention du 17 au 24 mars

2008 sans qu'il ait été entendu. Le comité prie instamment le gouvernement de fournir ses observations à cet égard.

27. *S'agissant des allégations concernant la suspension de salaire de M. Ze au motif d'une absence irrégulière de son poste de travail, le comité rappelle qu'il avait demandé au gouvernement de prendre l'initiative d'examiner sans délai, en fonction des faits présentés, la possibilité d'octroi d'une décharge de service à M. Ze pour exercice d'un mandat syndical, au besoin en explicitant à l'intéressé les modalités d'obtention d'une telle décharge. Le comité note que dans sa réponse le gouvernement se borne à indiquer que la suspension de salaire sera interrompue sur action de l'intéressé lorsque celui-ci rejoindra son poste de service en faisant attester par l'autorité compétente sa présence effective, engagera la procédure de reprise en solde, et sollicitera formellement et régulièrement une décharge de service dans la mesure où son mandat syndical électif n'entraîne pas ipso facto ladite décharge. Le comité demande au gouvernement et à l'organisation plaignante d'indiquer si M. Ze a rejoint son poste de travail et satisfait aux modalités d'obtention de la décharge syndicale et, le cas échéant, si la suspension de salaire a été levée et si la décharge syndicale lui a été accordée.*
28. *Le comité a pris note de la déclaration du gouvernement selon laquelle il s'est toujours abstenu de toute ingérence dans les activités syndicales et les griefs qui lui sont reprochés relèvent de la mauvaise foi de dirigeants en mal de légitimité interne. Rappelant l'historique du présent cas dans lequel il a eu à noter que certains officiers de gendarmerie avaient pris fait et cause pour une faction du SNUIPEN, de même que des allégations d'un parti pris manifeste du gouvernement en faveur d'une faction du SNUIPEN devant les médias, le comité veut croire que le gouvernement observera, comme il l'affirme, une attitude de totale neutralité dans les différends au sein du mouvement syndical, et notamment au sein du SNUIPEN.*
29. *Enfin, le comité invite une nouvelle fois le gouvernement et l'organisation plaignante à le tenir informé de tout recours devant les juridictions compétentes qui permettrait de clarifier la situation en ce qui concerne la représentation légitime du SNUIPEN, de toute décision de justice définitive à cet égard ou de tout autre moyen engagé par les parties concernées pour régler le conflit.*

Cas n° 2173 (Canada)

30. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de juin 2009. Il porte sur la violation de principes de la liberté syndicale en matière de négociation collective par plusieurs lois dans le domaine de l'éducation (lois n^{os} 15, 18, 27 et 28). [Voir 354^e rapport, paragr. 35-46.] Le comité rappelle qu'il avait précédemment pris note des mesures adoptées par le gouvernement de la Colombie-Britannique pour appuyer et faciliter le processus de négociation entre les enseignants et les employeurs des écoles. En particulier, il a pris note de la création d'une Commission industrielle d'enquête chargée de formuler des recommandations sur la question, a exprimé l'espoir que le rapport final de la commission permettrait d'améliorer encore le processus de négociation collective et a demandé au gouvernement de le tenir informé de la mise en œuvre des recommandations formulées dans ce rapport. Le comité a également exprimé l'espoir que l'accord conclu dans le secteur des services de santé, suite à l'arrêt rendu le 8 juin 2007 par la Cour suprême du Canada (*Health Services and Support – Facilities Bargaining Association c. Colombie-Britannique*, 2007 SCC27), servirait de modèle pour le règlement des griefs existant dans le secteur de l'éducation entre le gouvernement de la province de la Colombie-Britannique et les syndicats concernés par la loi en vigueur (loi modifiant la législation sur le travail et le développement des compétences et loi sur la convention collective dans le secteur de l'éducation).

- 31.** Dans une communication en date du 8 mars 2010, le gouvernement a fait parvenir des informations sur les mesures adoptées pour donner suite aux recommandations du comité. A cet égard, le gouvernement rappelle diverses actions entreprises pour donner suite à la recommandation du comité:
- la création d'une commission qui a permis de négocier un accord collectif entré en vigueur le 1^{er} juillet 2006 pour une durée de cinq ans;
 - la création d'une table ronde de l'enseignement pour servir de forum aux partenaires de l'éducation (y compris l'organisation plaignante) afin de discuter des questions sensibles relatives aux conditions de travail dans le système scolaire public; et
 - la promulgation de la loi portant modification des lois sur l'éducation (renforcement de l'enseignement) (projet de loi n° 33) qui fixe de nouvelles limites aux effectifs des classes et définit de nouvelles exigences et procédures de consultation des parents et des enseignants au sujet des effectifs et de la composition des classes.
- 32.** S'agissant de la recommandation du comité proposant que les dispositions de la loi modifiant la législation sur le travail et le développement des compétences, faisant de l'éducation un service essentiel, soient révoquées, le gouvernement indique que ces dispositions ne retirent pas le droit des enseignants et des autres employés du secteur de l'éducation de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions collectives dans le cadre du processus de négociation collective, et que les décisions concernant le niveau des services essentiels se prennent au sein du Conseil des relations professionnelles qui consulte les parties sur le lieu de travail en tenant compte de divers facteurs, dont la durée de l'action collective.
- 33.** *Le comité prend note de la réponse du gouvernement qui se borne à répéter en partie son ancien rapport. Dans sa dernière réponse, le gouvernement souligne les mesures prises jusqu'en 2006 pour soutenir et faciliter le processus de négociation collective entre les enseignants et les employeurs de l'école. Le comité souhaite rappeler que, dans sa recommandation précédente, il avait renvoyé au rapport final (à savoir le rapport Vince Ready) publié par la Commission industrielle d'enquête en février 2007 et demandé à être tenu informé de la mise en œuvre dudit rapport. Le comité demande une nouvelle fois au gouvernement de le tenir informé de toutes mesures prises pour mettre en œuvre le rapport final de la Commission industrielle d'enquête, notamment en lien avec les mesures à prendre avant l'expiration de l'accord collectif de 2006.*
- 34.** *Le comité prend dûment note de l'indication du gouvernement selon laquelle les dispositions de la loi modifiant la législation sur le travail et le développement des compétences, qui font de l'éducation un service essentiel, ne retirent pas le droit des enseignants et des autres employés du secteur de l'éducation de faire grève ou de participer à une action collective dans le cadre du processus de négociation collective, et note que cette question est actuellement examinée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.*

Cas n° 2356 (Colombie)

- 35.** Le comité a examiné le présent cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2009. [Voir 355^e rapport, paragr. 401 à 432.] A cette occasion, le comité a formulé les conclusions suivantes:
- a) S'agissant de la procédure de levée de l'immunité syndicale de M. Pedro Sánchez Romero, dans le cadre de la procédure de restructuration du SENA, le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat final de ce recours en appel contre la

déclaration afférente à la prescription déposé devant la quatrième chambre du tribunal du travail de la circonscription de Cartagena.

- b) S'agissant des allégations relatives au refus du SENA de négocier collectivement avec le SINDESENA, le comité, tout en prenant note avec intérêt du fait que le 24 février 2009 a été adopté le décret n° 535 portant réglementation de l'article 416 du Code du travail et fixant la procédure à suivre en matière de négociation collective dans la fonction publique, demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir à l'organisation syndicale de pouvoir négocier collectivement avec le SENA.
- c) S'agissant des allégations relatives aux procédures disciplinaires ouvertes à la demande du SENA à l'encontre de M^{me} María Inés Amézquita et MM. Jesús Horacio Sánchez, Carlos Arturo Rubio et Gustavo Gallego, le comité s'attend à ce que les droits syndicaux des dirigeants soient pleinement respectés et que ces procédures aboutissent rapidement. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- d) S'agissant de la déclaration d'illégalité par l'autorité administrative d'une assemblée permanente (arrêt de travail) tenue par le SINTRAEMCALI au sein d'EMCALI qui a conduit au licenciement de 45 membres et de six dirigeants du syndicat, étant donné que: 1) la résolution n° 1696 de 2004, qui déclarait l'illégalité de l'assemblée permanente et en vertu de laquelle 45 membres et six dirigeants du syndicat ont été licenciés, a été annulée par le Conseil d'Etat; 2) le recours en interprétation portant sur cette décision du Conseil a été rejeté (le recours en annulation et l'appel interjeté par l'entreprise sont actuellement en instance); 3) il n'existe aucune charge pénale d'aucune sorte contre les syndicalistes pour des actes de violence; et 4) plus de cinq ans se sont écoulés depuis la survenue des faits, le comité demande au gouvernement d'envisager de prendre les mesures nécessaires pour assurer la réintégration des 45 membres et six dirigeants du syndicat licenciés, jusqu'à ce que l'autorité judiciaire ordinaire statue de manière définitive. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- e) S'agissant de l'ouverture de 462 procédures disciplinaires contre les travailleurs d'EMCALI, conséquence du fait que l'assemblée permanente de 2004 a été déclarée illégale et s'agissant des pressions exercées sur les travailleurs pour qu'ils ne parlent pas du syndicat sous peine de menaces de licenciements, le comité, rappelant que la résolution n° 1696 déclarant illégale l'assemblée permanente a été annulée par le Conseil d'Etat, demande au Conseil d'Etat de lui faire parvenir la copie du rapport du Procureur général de la nation, selon lequel les procédures mentionnées n'ont pas été lancées et l'entreprise permet aux dirigeants et aux membres de l'organisation syndicale le plein exercice de leurs droits syndicaux.

36. Dans une communication en date du 3 mars 2010, le gouvernement indique que, en ce qui concerne la procédure de levée de l'immunité syndicale de M. Pedro Sánchez Romero dans le cadre de la procédure de restructuration du SENA, le Tribunal supérieur de Cartagena, quatrième chambre du tribunal du travail, a décidé en appel d'annuler la décision du tribunal de première instance qui avait considéré que la demande de levée de l'immunité syndicale était prescrite, autorisant ainsi cette levée et permettant au SENA de mettre fin à sa relation juridique et réglementaire avec l'intéressé. *Le comité prend note de cette information.*

37. En ce qui concerne le refus du SENA de négocier collectivement, le gouvernement indique qu'au titre de l'article 416 du Code du travail, réglementé par le décret n° 535 de 2009, le SINDESENA a présenté un cahier de revendications qui a abouti le 15 décembre 2009, après négociation, à l'établissement de meilleures conditions de travail et de meilleures relations entre l'administration du SENA et ses agents publics. *Le comité prend note avec intérêt de cette information.*

38. Pour ce qui est des procédures disciplinaires ouvertes à l'encontre de M^{me} María Inés Amézquita et MM. Jesús Horacio Sánchez, Carlos Arturo Rubio et Gustavo Gallego dans le cadre, selon les allégations, de la politique de persécution menée dans plusieurs directions régionales, le gouvernement fait savoir que, par acte du 26 mars 2009, l'enquête

a été définitivement classée à la faveur des fonctionnaires concernés. *Le comité prend note de cette information.*

39. *Enfin, le comité note que le gouvernement n'a envoyé aucune information au sujet des allégations figurant aux alinéas d) et e) des recommandations antérieures du comité et le prie de le faire sans délai.*

Cas n° 2625 (Equateur)

40. Le comité a examiné ce cas quant au fond pour la dernière fois à sa réunion de mars 2009. A cette occasion, il avait demandé au gouvernement de le tenir informé du résultat des actions en justice concernant la révocation des membres de la Fédération nationale des associations judiciaires de l'Equateur (FENAJE): Luis Hernán Muñoz Pasquel, Girard David Vernaza Arroyo, Milton Pazmiño Soria, Josefa Clementina Mendoza Zambrano, Jaime Fabián Pérez Sánchez et Alba Rosa Quinteros Campaña. Il lui avait aussi demandé de le tenir informé du résultat de l'appel interjeté par le dirigeant de la FENAJE, Girard David Vernaza Arroyo, et l'ex-président de l'organisation, Luis Hernán Muñoz Pasquel, dans le cadre des poursuites pénales engagées à leur encontre, et d'indiquer également s'ils avaient été détenus. Le comité avait exprimé l'espoir que l'autorité judiciaire émettrait son jugement dans les plus brefs délais. [Voir 353^e rapport, paragr. 967.]
41. Dans une communication en date du 12 novembre 2009, le gouvernement joint en annexe la décision de la Cour constitutionnelle de ne pas faire droit au recours en *amparo* intenté entre autres par Girard Vernaza Arroyo contre la décision de la plénière de la Cour suprême de justice – en vertu de laquelle les personnes susmentionnées avaient été révoquées. Par ailleurs, les informations du gouvernement semblent indiquer que les actions au pénal intentées contre Luis Muñoz Pasquel et Girard Vernaza Arroyo n'auraient pas encore abouti.
42. *Le comité prend note de ces informations. Il demande au gouvernement de communiquer le résultat des poursuites pénales intentées contre Luis Muñoz Pasquel et Girard Vernaza Arroyo.*

Cas n° 2390 (Guatemala)

43. A sa réunion de novembre 2008, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 351^e rapport, paragr. 78 à 81]:

Le comité observe que les deux syndicalistes de l'entreprise Horticultura de Salamá, dont la réintégration a été ordonnée par l'autorité judiciaire, se trouvent à l'étranger. Le comité demande à l'organisation plaignante de communiquer aux syndicalistes susmentionnées la décision judiciaire relative à leur réintégration afin qu'elles décident de ce qu'elles estimeront pertinent.

En ce qui concerne les allégations sur les licenciements et les actes antisyndicaux commis par l'entreprise NB Guatemala, le comité prend note de la décision du procureur aux droits de l'homme dans laquelle il estime qu'il n'y a pas eu violation de la liberté syndicale. Le comité invite l'organisation plaignante à formuler, si elle le désire, des commentaires à ce sujet.

Enfin, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas transmis des informations demandées en ce qui concerne les allégations relatives à l'INTECAP (actes d'ingérence, pressions sur les travailleurs et menaces proférées à leur encontre pour qu'ils renoncent à leur affiliation au syndicat). Par conséquent, le comité réitère sa recommandation antérieure et demande de nouveau au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'une enquête indépendante soit diligentée sur les faits allégués, et de le tenir informé à cet égard ainsi que du résultat de l'intervention de la commission tripartite à des fins de conciliation.

44. Le comité a par ailleurs noté que le gouvernement avait indiqué avoir soumis les questions en suspens à la Commission tripartite des affaires internationales en vue de leur trouver une solution, que plusieurs réunions avaient été organisées et que des informations seraient communiquées sur les accords auxquels parviendraient les parties. Le comité a demandé au gouvernement de le tenir informé à cet égard et a fait observer que les questions en suspens remontaient à 2004 et qu'il espérait, par conséquent, qu'elles seraient rapidement réglées.
45. Dans ses communications en date du 13 novembre 2009 et du 26 mars 2010, le gouvernement indique que les deux syndicalistes de l'entreprise Horticultura de Salamá (M^{mes} María Gilberto Garrido et María García Garrido) ont renoncé à leur demande de réintégration et que le syndicat de travailleurs de l'INTECAP renonce à la plainte présentée pour actes d'ingérence, pressions sur les travailleurs et menaces proférées à leur rencontre pour qu'ils renoncent à leur affiliation au syndicat, dans la mesure où le changement de directeur de l'INTECAP au 1^{er} avril 2009 a permis de supprimer totalement les causes qui ont donné lieu aux allégations.
46. *Le comité prend note de ces informations. Il observe par ailleurs que, bien qu'elle y ait été invitée, l'organisation plaignante n'a pas formulé de commentaires sur la décision du procureur aux droits de l'homme dans laquelle celui-ci estime qu'il n'y a pas eu violation de la liberté syndicale et considère ainsi qu'il ne poursuivra pas l'examen de ce cas.*

Cas n° 2006 (Pakistan)

47. Le comité a examiné ce cas, qui concerne une entrave aux droits syndicaux et une interdiction des activités syndicales au sein de la Compagnie d'électricité de Karachi (KESC), pour la dernière fois à sa réunion de mars 2009. [Voir 353^e rapport, paragr. 161-164.] A cette occasion, il a prié instamment le gouvernement, qui est l'un des actionnaires de la KESC, de garantir que le référendum visant à élire l'agent négociateur pourra avoir lieu sans retard supplémentaire et lui a demandé de le tenir informé à cet égard.
48. Dans une communication en date du 4 mars 2010, le gouvernement indique que le référendum visant à élire l'agent négociateur a eu lieu, conformément à la directive de la Cour suprême du Sindh, et que le syndicat de la KESC a été désigné comme agent négociateur.
49. *Le comité prend note de l'information concernant l'élection du syndicat de la KESC comme agent négociateur et invite les organisations plaignantes à présenter leurs commentaires à cet égard.*

Cas n° 2096 (Pakistan)

50. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2009. [Voir 355^e rapport, paragr. 103-105.] A cette occasion, tout en prenant note avec intérêt de la déclaration du gouvernement relative à l'amendement de la loi sur les établissements bancaires, le comité avait regretté que le gouvernement ne lui ait pas fait parvenir d'observations sur les autres questions en suspens. Il avait demandé une nouvelles fois au gouvernement de lui transmettre une copie du rapport d'enquête révélant qu'aucun des ex-employés de la United Bank Limited (UBL) n'avait été licencié pour des motifs antisyndicaux, de lui communiquer l'identité des membres de la commission d'enquête et de lui indiquer si le Syndicat du personnel de l'UBL, dont des membres avaient été licenciés, avait été consulté de manière appropriée.

51. Dans une communication en date du 11 novembre 2009, le Syndicat du personnel de l'UBL déclare que le gouvernement n'a pris aucune mesure pour régler le présent cas, qu'il s'agisse du licenciement de dirigeants du Syndicat du personnel de l'UBL ou de la modification de la loi sur les établissements bancaires.
52. Dans une communication en date du 4 mars 2010, le gouvernement indique à nouveau qu'un projet de loi visant à abroger l'article 27-B de la loi sur les établissements bancaires a été présenté au Sénat. Dans une communication en date du 8 avril 2010, le gouvernement transmet une copie du projet de loi sur les établissements bancaires (révision).
53. *Le comité prend note des informations fournies par le Syndicat du personnel de l'UBL concernant l'absence de progrès dans la résolution du présent cas. A cet égard, le comité note avec regret que le gouvernement ne fournit aucune information concernant ses recommandations antérieures, sauf à réitérer que le projet de loi d'amendement de la loi sur les établissements bancaires, qui prévoit la suppression de l'article 27-B de ladite loi, a été transmis au Sénat. Le comité prie instamment le gouvernement de donner effet sans délai aux recommandations qu'il a formulées de longue date en ce qui concerne l'abrogation de l'article 27-B de la loi sur les établissements bancaires et il s'attend à ce que le projet de loi sur les établissements bancaires (révision) soit adopté sans plus de délai. Il prie une nouvelle fois instamment le gouvernement de lui transmettre copie du rapport d'enquête révélant qu'aucun des ex-employés de l'UBL n'avait été licencié pour des motifs antisyndicaux, de lui communiquer l'identité des membres de la commission d'enquête et de lui indiquer si le Syndicat du personnel de l'UBL, dont des membres ont été licenciés, a été consulté de manière appropriée.*

Cas n° 2169 (Pakistan)

54. Le comité a examiné ce cas, qui concerne des allégations de détention illégale de dirigeants syndicaux, de violations du droit de négociation collective, d'actes d'intimidation et de harcèlement et de licenciements antisyndicaux à la société des hôtels Pearl Continental, pour la dernière fois à sa réunion de mars 2009. [Voir 353^e rapport, paragr. 170-175.] A cette occasion, le comité avait demandé au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de toutes les procédures judiciaires et de lui communiquer les jugements sur le statut de négociateur dès qu'ils auraient été rendus. Le comité avait demandé aussi au gouvernement de fournir des informations sur les résultats de l'enquête indépendante sur le passage à tabac que MM. Aurangzeg et Hidayatullah auraient subi le 6 juillet 2002 au poste de police. A ce sujet, le comité avait demandé au gouvernement de veiller à ce que des mesures soient prises, y compris la réparation des préjudices subis, la sanction des responsables et la fourniture d'instructions appropriées aux forces de police, de manière à empêcher que des détenus ne soient soumis à ce type de traitement à l'avenir. Le comité avait prié également le gouvernement de donner des informations sur les résultats de l'enquête sur les licenciements antisyndicaux survenus à l'hôtel et, s'il s'avérait qu'il y avait eu discrimination antisyndicale, de s'assurer que les travailleurs concernés soient réintégrés dans leur poste de travail sans perte de salaire ou, si la réintégration n'était pas possible, qu'ils reçoivent une indemnisation adéquate de façon que cela constitue des sanctions suffisamment dissuasives.
55. Dans une communication en date du 7 avril 2009, l'organisation plaignante, à savoir l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), rappelle que le comité a examiné ce cas pour la première fois en juin 2003 et qu'un des éléments essentiels des actes allégués de détention illégale, d'intimidation, de harcèlement et de licenciements antisyndicaux a été l'arrestation et la détention de dirigeants syndicaux à la suite d'un incendie à l'hôtel, le 6 janvier 2002, provoqué par l'installation électrique. Alors que la plainte initiale de la direction de l'hôtel a été déposée auprès de la police le 6 janvier 2002

contre des «personnes non identifiées», 11 dirigeants et membres du syndicat ont été immédiatement arrêtés puis détenus illégalement. Aucun élément n'a permis d'établir un rapport entre eux et l'incendie. Pourtant, un groupe de syndicalistes a été détenu pour une durée indéterminée, tandis que la police cherchait à les lier à d'autres affaires pénales en cours (cambriolages et assassinats). Cette initiative a échoué mais trois dirigeants syndicaux (Ghulam Mehboob, Basheer Hussain et Aurangzeg) ont été spécifiquement accusés d'avoir participé à l'incendie. Ils ont été licenciés de l'hôtel au motif de leur prétendu absentéisme, alors qu'ils étaient en détention, et n'ont été libérés sous caution que le 21 mars. Ces dirigeants syndicaux, qui avaient été détenus illégalement puis licenciés, faisaient en outre l'objet de poursuites au motif d'actes qu'ils auraient commis. Après sept années de calomnies et d'accusations infondées, ils ont été définitivement innocentés de leur participation à l'incendie puis acquittés. Le 9 février 2009, après avoir formulé une déclaration au tribunal, le juge de district du sixième tribunal de district du Sud a rendu un verdict écrit, dans lequel il a estimé que les poursuites ont échoué et n'ont pas permis de démontrer les faits reprochés aux deux hommes, et a fait observer que le doute prévaut dans chaque aspect du cas.

- 56.** L'organisation plaignante rappelle que le Syndicat des travailleurs de l'hôtel Pearl Continental (PCHWU) a été créé en 1970 et a bénéficié sans interruption du statut de négociateur, jusqu'à ce que la direction de l'hôtel mette unilatéralement un terme à ce statut à la suite de l'incendie de janvier 2002. Un autre syndicat, le Syndicat des employés de l'hôtel Pearl Continental, était en place dans l'hôtel mais il n'a jamais contesté le statut de négociateur du PCHWU avant décembre 2002. Le 10 octobre 2003, le tribunal du travail a confirmé le statut de négociateur du PCHWU. Le 18 mai 2006, le tribunal du travail a rejeté l'action qui contestait l'enregistrement du syndicat. La direction de l'hôtel a intenté un recours contre cette décision devant la Cour suprême du Sindh, laquelle a confirmé la décision du tribunal du travail. Le plaignant indique que le statut de négociateur du PCHWU a également été confirmé par le directeur du travail du Sindh mais que rien n'a été fait pour faire appliquer cette décision – ce qui constitue un autre manquement du gouvernement dans l'application de la convention de l'OIT que le Pakistan a ratifiée. L'UITA affirme aussi qu'en 2004 la direction est parvenue à enregistrer une organisation douteuse qu'elle domine, le Syndicat Star (SLU), dont l'enregistrement a été contesté devant la Cour suprême du Sindh. Le cas est en cours d'examen. Le soutien dont le SLU bénéficie et le nombre de ses membres sont négligeables et il n'a pas de convention collective.
- 57.** En ce qui concerne l'allégation du gouvernement selon laquelle la direction de l'hôtel fournit sans discrimination toutes facilités à l'ensemble des organisations de travailleurs en place, et selon laquelle l'hôtel satisfait à toutes les obligations internationales, le plaignant affirme ce qui suit: la direction n'a pas cessé de recourir à des manœuvres dilatoires devant les tribunaux pour retarder l'ensemble des actions en justice et éliminer ainsi le PCHWU de l'hôtel; les salariés de l'hôtel sont privés de convention collective depuis 2001; il est interdit aux membres et aux dirigeants du PCHWU d'utiliser le panneau d'affichage alors que le SLU peut se servir à loisir du panneau et d'autres moyens; et deux dirigeants du PCHWU, Muhammad Nasir (président) et Muhammad Nawaz (secrétaire social), sont en congé forcé depuis 2002; il leur est interdit d'entrer dans l'hôtel et, par conséquent, de rester en contact avec les membres du syndicat sur le lieu de travail. L'UITA affirme que, loin de satisfaire à ses obligations internationales, l'hôtel, avec le soutien du gouvernement, mène une politique de discrimination systématique à l'encontre du PCHWU et de ses membres.
- 58.** De plus, selon l'organisation plaignante, aucune enquête indépendante n'a été menée sur l'allégation selon laquelle la police aurait passé à tabac les dirigeants du syndicat le 6 juillet 2002, pas plus qu'il n'y a eu d'enquête officielle sur les licenciements antisyndicaux alors que le comité l'avait demandé en 2003. Alors que le syndicat a

présenté des informations détaillées à la direction du travail du Sindh, elles n'ont pas été suivies d'effets. Aucun travailleur n'a été réintégré et aucune indemnisation n'a été versée pour licenciement illégal.

59. Au sujet de l'affirmation du gouvernement selon laquelle il est impossible pour les autorités d'intervenir dans les cas examinés actuellement par les tribunaux, l'organisation plaignante estime que ces déclarations ne correspondent ni à la situation actuelle ni au mandat et aux obligations du gouvernement. D'après l'organisation plaignante, rien actuellement n'empêche de réintégrer des travailleurs et d'indemniser pleinement ceux qui ont été licenciés abusivement, de reconnaître le PCHWU et de conclure une convention collective. Il incombe au Département du travail, en particulier à la lumière des recommandations de 2003 du comité, de faciliter activement un règlement négocié du différend.
60. Au vu de la décision du tribunal qui a acquitté les dirigeants du syndicat, l'UITA prie le comité de demander au gouvernement de mettre en œuvre de toute urgence les recommandations de juin 2003.
61. *Le comité prend note des informations fournies par l'organisation plaignante dans une communication en date du 7 avril 2009, dans laquelle elle affirme que le gouvernement n'a rien fait depuis le premier examen du cas en juin 2003 pour mettre en œuvre les recommandations du comité. Le comité regrette profondément qu'aucune observation n'ait été reçue du gouvernement en réponse à cette communication. Il note avec préoccupation que, depuis le premier examen du cas, le gouvernement n'a pas fourni d'informations sur les mesures concrètes prises pour mettre en œuvre les recommandations.*
62. *Le comité note, à la lecture de la communication de l'UITA, que deux dirigeants syndicaux, Bashir Hussain et Ghulam Mehboob, qui étaient accusés au pénal d'avoir participé à l'incendie de janvier 2002, ont été acquittés le 9 février 2009. Se référant à son premier examen du cas, le comité rappelle que les dirigeants syndicaux ont été licenciés au motif qu'ils étaient absents de leur travail alors qu'ils étaient en détention. A cette occasion, il avait conclu que les actes de la direction de l'hôtel, en particulier le licenciement de dirigeants syndicaux, constituaient une discrimination antisyndicale. Faisant bon accueil à l'acquiescement des deux dirigeants syndicaux, le comité demande instamment au gouvernement de faire le nécessaire pour qu'ils soient réintégrés dans leur emploi sans perte de salaire. Dans le cas où leur réintégration ne serait pas possible, il demande au gouvernement de veiller à ce que les travailleurs intéressés reçoivent une indemnisation appropriée qui représentera une sanction suffisamment dissuasive pour les licenciements antisyndicaux. Le comité prie aussi instamment le gouvernement de donner instruction aux autorités du travail compétentes de mener sans retard une enquête approfondie sur les licenciements de neuf autres syndicalistes en janvier 2002 et, si des actes de discrimination antisyndicale sont avérés, à faire en sorte que les travailleurs intéressés soient réintégrés dans leur emploi sans perte de salaire. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
63. *Au sujet du passage à tabac qu'auraient subi MM. Aurangzeg et Hidayatullah le 6 juillet 2002 au poste de police, le comité note que, selon l'organisation plaignante, le gouvernement n'a pas diligenté une enquête indépendante sur ces allégations. A nouveau, le comité ne peut qu'exprimer sa profonde préoccupation devant le fait que le gouvernement n'ait pas mené une enquête indépendante sur ce sujet. Il lui demande instamment de le faire sans délai et de le tenir informé des résultats.*
64. *Le comité prend note des informations fournies par l'organisation plaignante sur les actions en justice intentées par la direction de l'hôtel pour faire abroger le statut de négociateur du Syndicat des travailleurs de l'hôtel Pearl Continental (PCHWU). A ce*

sujet, le comité note que la Cour suprême du Sindh a confirmé le jugement du tribunal du travail du 18 mai 2006, qui avait rejeté l'action visant à remettre en question l'enregistrement du syndicat, et que le 27 octobre 2008 le directeur du travail du Sindh a confirmé le statut de négociateur du PCHWU. Le comité note aussi avec préoccupation que, selon l'organisation plaignante, depuis neuf ans, les salariés de l'hôtel n'ont pas de convention collective. Le comité attire l'attention du gouvernement sur l'article 4 de la convention n° 98, selon lequel des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. Le comité prie instamment le gouvernement de faire le nécessaire pour promouvoir et faciliter la négociation collective à l'hôtel Pearl Continental et de le tenir informé à ce sujet. En outre, la commission rappelle que les employeurs devraient reconnaître, aux fins de la négociation collective, les organisations représentatives des travailleurs qu'ils occupent. La reconnaissance par un employeur des principaux syndicats représentés dans son entreprise ou du plus représentatif d'entre eux constitue la base même de toute procédure de négociation collective des conditions d'emploi au niveau de l'établissement. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 952 et 953.] Le comité prie instamment le gouvernement de faire le nécessaire pour que la direction de l'hôtel reconnaisse pleinement le PCHWU en tant que négociateur et de le tenir informé à cet égard.

65. Le comité note que, selon l'organisation plaignante, la direction agit de manière discriminatoire à l'encontre du syndicat et favorise le SLU, qui serait un syndicat maison. En particulier, d'après l'UITA, la direction a privilégié l'accès du SLU au panneau d'affichage et empêché deux dirigeants du syndicat plaignant d'entrer dans l'hôtel. A ce sujet, le comité estime que de telles pratiques nuisent à l'instauration de relations professionnelles normales et saines. Le respect des principes de la liberté syndicale exige que les employeurs s'abstiennent d'intervenir dans les affaires internes des syndicats. Ils ne devraient pas, par exemple, faire quoi que ce soit qui semble favoriser un syndicat par rapport à un autre. Par ailleurs, le comité rappelle que, pour que le droit syndical ait vraiment un sens, les organisations de travailleurs doivent être en mesure de promouvoir et de défendre les intérêts de leurs membres en bénéficiant des facilités nécessaires au libre exercice des activités liées à la représentation des travailleurs, incluant l'accès aux lieux de travail des membres du syndicat. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1106.] Le comité demande au gouvernement de l'informer des mesures prises pour garantir le respect de ces principes à l'hôtel Pearl Continental de Karachi.
66. D'une manière plus générale, le comité se dit préoccupé par l'absence apparente de volonté des autorités administratives et judiciaires pour que les allégations de violations des droits syndicaux fondamentaux soient examinées rapidement et pour que les décisions prises par les autorités compétentes soient appliquées dans les faits. Le comité rappelle que les retards dans l'administration de la justice constituent un déni de justice et qu'il a toujours attaché une grande importance au principe du jugement rapide de tous les cas, y compris ceux dans lesquels des syndicalistes sont accusés d'infractions pénales. Le comité rappelle également que le respect des principes de la liberté syndicale exige que les travailleurs qui estiment avoir subi des préjudices en raison de leurs activités syndicales disposent de moyens de recours expéditifs, peu coûteux et tout à fait impartiaux. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 820.] Le comité demande au gouvernement de faire le nécessaire pour que toutes les allégations de violations des droits syndicaux soient examinées dans le cadre de procédures nationales rapides et pour que les décisions administratives et judiciaires, une fois prononcées, soient appliquées sans délai. Le comité rappelle au gouvernement la possibilité de recourir à l'assistance technique du Bureau s'il le souhaite.

Cas n° 2229 (Pakistan)

67. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de juin 2009. A cette occasion, il a formulé les recommandations ci-après sur les questions en suspens [voir 354^e rapport, paragr. 178-179]:

- a) Le comité espère que la législation du travail définitivement amendée maintiendra les amendements figurant dans l'IRA 2008, pour autant que ces derniers tiennent compte des modifications de l'IRO 2002 qu'il avait requises, et que le gouvernement prendra en outre les mesures nécessaires pour faire droit aux précédentes demandes du comité et s'assurer que sa législation du travail soit pleinement conforme aux principes de la liberté syndicale. Le comité espère que ces mesures seront prises dans le cadre de consultations franches et approfondies avec les partenaires sociaux sur toutes les questions ou tous les projets législatifs ayant une incidence sur les droits syndicaux, et à la satisfaction de toutes les parties concernées. Le comité demande au gouvernement d'informer la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, à laquelle il soumet les aspects législatifs de ce cas, de l'évolution de la situation à cet égard.
- b) Quant aux actes allégués de discrimination antisyndicale à l'encontre des représentants syndicaux de la Fédération pakistanaise des travailleurs EOBI, qui remontent à août 2003, le comité regrette vivement que le gouvernement n'ait toujours pas présenté ses observations sur cette question ainsi que sur les mesures prises pour diligenter une enquête indépendante. Le comité rappelle une fois encore que le gouvernement a la responsabilité de prévenir tous actes de discrimination antisyndicale, et doit veiller à ce que les plaintes pour des pratiques discriminatoires de cette nature soient examinées dans le cadre d'une procédure nationale qui doit être prompte, impartiale et considérée comme telle par les parties intéressées. [Voir *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale*, cinquième édition, 2006, paragr. 817.] Le comité demande par conséquent au gouvernement de veiller à ce qu'il soit procédé à une enquête indépendante concernant les allégations relatives à la discrimination antisyndicale au sein de l'EOBI et, au cas où le bien-fondé de ces allégations serait établi, de prendre les mesures qui s'imposent pour remédier pleinement à cette situation. Le comité demande également au gouvernement de le tenir informé du résultat de cette enquête.

68. *Le comité prend note des informations concernant les modifications législatives fournies par le gouvernement dans sa communication en date du 4 mars 2010 et note que celui-ci formule à nouveau les observations dont il avait fait part au comité en 2009. Il rappelle que le Comité de la liberté syndicale avait soumis les aspects législatifs à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, qui les a examinés à sa session de novembre-décembre 2009.*

69. *En revanche, le comité exprime à nouveau sa profonde préoccupation que le gouvernement n'ait toujours pas présenté ses observations sur les actes allégués de discrimination antisyndicale à l'encontre des représentants syndicaux de la Fédération pakistanaise des travailleurs EOBI et qu'il n'ait pas diligenté d'enquête indépendante à ce sujet. Le comité invite instamment le gouvernement à diligenter une enquête indépendante sur ces allégations et, au cas où le bien-fondé de celles-ci serait établi, de prendre les mesures qui s'imposent pour remédier pleinement aux actes de discrimination antisyndicale. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat de cette enquête.*

Cas n° 2399 (Pakistan)

70. Le comité a examiné pour la dernière fois à sa réunion de mars 2009 le présent cas qui porte sur des licenciements et des actes de harcèlement et de violence à l'encontre de membres du Syndicat de l'Hôpital national Liaquat (LNHWU). A cette occasion, le comité

a fait les recommandations suivantes sur les questions restées en instance [voir 353^e rapport, paragr. 184]:

Le comité réitère l'espoir que les mesures nécessaires ont été prises pour enquêter sur toutes les allégations: 1) d'actes de torture et de harcèlement de membres du syndicat ordonnés par la direction de l'Hôpital national Liaquat; 2) d'enlèvements, de coups et de menaces à l'encontre du Secrétaire général du LNHU, M. Shahid Iqbal Ahmed, par la police; et 3) de licenciement et de suspension de travailleurs de l'hôpital. Le comité demande instamment au gouvernement de faire rapport sur les résultats de ces enquêtes et, si les allégations de mauvais traitements sont confirmées, de poursuivre et sanctionner les coupables et de prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher que de tels actes ne se reproduisent. En outre, en ce qui concerne les licenciements et les suspensions, s'il est avéré que les travailleurs ont été licenciés pour exercice d'activités syndicales légitimes, le comité demande au gouvernement de faire en sorte que ces travailleurs soient réintégrés dans leur poste avec versement rétroactif de leur salaire et, si la réintégration n'est pas possible, qu'ils reçoivent une indemnisation adéquate qui constituerait une sanction suffisamment dissuasive. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.

- 71.** Dans sa communication en date du 4 mars 2010, le gouvernement indique que, selon le rapport du fonctionnaire chargé de l'enquête, le magistrat de l'ordre judiciaire a acquitté les dirigeants syndicaux. La direction de l'Hôpital national Liaquat a fait appel devant la Haute Cour du Sindh contre ces acquittements, et les travailleurs acquittés ont également porté plainte et demandé des dommages et intérêts auprès de la Haute Cour. Les deux recours étaient actuellement en instance.
- 72.** *Le comité souligne le fait que la réponse du gouvernement manque de clarté en ceci qu'elle mentionne sans autre précision une affaire actuellement examinée par la Haute Cour contre la décision en appel d'acquitter les membres du syndicat ainsi qu'un appel interjeté par la direction de l'hôpital contre ces acquittements alors que, selon les allégations en instance de l'organisation plaignante, les membres du syndicat ont été licenciés, harcelés et torturés.*
- 73.** *En outre, le comité déplore que le gouvernement réitère simplement les observations qu'il a déjà communiquées au comité en 2008, ce qui met en évidence le fait que le gouvernement n'a pas pris de mesures pour donner suite aux recommandations précédentes du comité. Rappelant avec préoccupation que le présent cas porte sur de graves allégations de torture, de harcèlement et de licenciement de syndicalistes, le comité ne peut que formuler de nouveau les recommandations qu'il a précédemment faites. Il veut croire par conséquent que les mesures nécessaires seront prises pour enquêter sans délai sur les allégations: 1) d'actes de torture et de harcèlement de membres du syndicat ordonnés par la direction de l'Hôpital national Liaquat; 2) d'enlèvements, de coups et de menaces à l'encontre du secrétaire général du LNHU, M. Shahid Iqbal Ahmed, par la police; et 3) de licenciement et de suspension de travailleurs de l'hôpital. Le comité demande une fois de plus instamment au gouvernement de faire rapport sur l'état d'avancement et les résultats de ces enquêtes et, si les allégations de mauvais traitements sont confirmées, de poursuivre et sanctionner les coupables et de prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher que de tels actes ne se reproduisent. En outre, en ce qui concerne les licenciements et les suspensions, s'il est avéré que les travailleurs ont été licenciés pour exercice d'activités syndicales légitimes, le comité demande au gouvernement de faire en sorte que ces travailleurs soient réintégrés dans leur poste avec versement rétroactif de leur salaire et, si la réintégration n'est pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, qu'ils reçoivent une indemnisation adéquate qui constituerait une sanction suffisamment dissuasive. Le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.*

Cas n° 2677 (Panama)

74. Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de juin 2009 [voir 354^e rapport, paragr. 1019 à 1036] à l'occasion de laquelle, après avoir examiné les allégations relatives au refus de reconnaître la personnalité juridique du Syndicat national des travailleurs de l'Université de Panama (SINTUP), il a formulé les recommandations suivantes:
- a) Le comité attend du gouvernement qu'il lui communique la décision que rendra la Cour suprême de justice au sujet du refus des autorités d'octroyer la personnalité juridique au syndicat plaignant et attend que la Cour se prononce sur cette affaire à brève échéance.
 - b) Le comité demande à l'organisation plaignante de lui indiquer les raisons pour lesquelles il a choisi de ne pas se constituer conformément aux règles qui régissent la liberté syndicale dans le secteur public.
75. Dans une communication en date du 27 janvier 2010, le Syndicat national des travailleurs de l'Université de Panama (SINTUP) se réfère à la réponse du gouvernement, et en particulier aux affirmations de celui-ci selon lesquelles la demande du syndicat a été rejetée au motif qu'elle est «*contraire à la Constitution politique de la République et à la loi*» et que «*les documents fournis comportent des irrégularités qui doivent être rectifiées*». Le SINTUP affirme que les irrégularités ne figurent pas dans les documents fournis mais découlent du caractère obsolète de certaines dispositions de la Constitution et du Code du travail, qui visent uniquement à priver les travailleurs au service de l'Etat des droits de l'homme fondamentaux. Ces deux instruments juridiques reconnaissent toutefois clairement de tels droits aux travailleurs du secteur privé, y compris aux travailleurs des universités privées. Selon l'organisation plaignante, ce refus constitue une violation manifeste de l'article 19 de la Constitution, qui dispose qu'«il ne saurait y avoir d'exception, de privilèges ni de discrimination en raison de la race, de la naissance, du handicap, de la classe sociale, du sexe, de la religion ou des idées politiques». La norme invoquée pour nier l'existence légale du SINTUP vise à refuser de manière arbitraire la qualité de travailleur à toute personne employée par l'Etat, par son classement dans une catégorie appelée «*servidores públicos*» (fonctionnaires) (titre XI de la Constitution politique) et à donner une interprétation biaisée et restreinte de la notion d'entreprise. Cependant, ce titre XI qui est invoqué est en contradiction flagrante avec le titre III, chapitre 3, de cette même Constitution, qui porte sur le travail et qui, dans aucun de ses 16 articles, ne fait référence aux «*servidores públicos*» mais «à tout travailleur au service de l'Etat ou d'une entreprise publique» (art. 65).
76. Le SINTUP ajoute ce qui suit à propos des recommandations du comité: pour ce qui est de l'alinéa a), la Cour suprême de justice du Panama a répondu le 9 mars 2009 au recours en *amparo* constitutionnel présenté par le syndicat le 2 octobre 2008 par un rapport de sa commission plénière. Ce dernier, comme on pourra le constater, fait état d'un «vice» entachant le recours en *amparo* dans la mesure où celui-ci attaque une note et non son signataire. Pour le SINTUP, il est évident que la Cour n'avait nullement l'intention d'examiner l'affaire quant au fond.
77. En ce qui concerne la recommandation b) du comité, le SINTUP indique qu'il est totalement erroné de conclure que l'on refuse de reconnaître au syndicat son existence légale, car celui-ci sollicite la reconnaissance de sa personnalité juridique sur la base du Code du travail et non des dispositions de la loi sur la carrière administrative. Il n'existe dans le texte unique de la loi sur la carrière administrative du 29 août 2008 et dans la loi n° 43 du 30 juillet 2009 modifiant la première aucune disposition qui régleme «les droits syndicaux des fonctionnaires des organismes autonomes, comme c'est le cas de l'Université de Panama», et encore moins les droits des autres fonctionnaires. De même, aucune de ces lois ne désigne une instance administrative à laquelle les travailleurs

employés par l'Etat peuvent demander l'inscription d'un syndicat. Pour cette raison, il est impossible de légaliser un syndicat dans le cadre des institutions publiques du Panama au titre de la loi sur la carrière administrative. Cette dernière reconnaît le droit d'association, mais nie totalement aux travailleurs du secteur public le droit de former des syndicats. En outre, les associations de fonctionnaires qui remplissent les conditions pour être reconnues ne le sont qu'au prix de limitations sérieuses et injustes, parmi lesquelles: i) seuls peuvent appartenir à ces associations les fonctionnaires de carrière administrative, qui représentent une infime proportion des employés de l'Etat; ii) les responsables des associations n'ont pas droit à l'immunité syndicale, celle-ci ayant été supprimée par la loi n° 43 du 30 juillet 2009; iii) le nombre de fonctionnaires de carrière administrative nécessaire pour constituer une association a été porté de 40 à 50 ou plus, chiffre qui dépasse de loin celui qui est exigé par le Code du travail pour former un syndicat; iv) bien qu'il existe, le droit de grève est soumis à une réglementation qui n'est pas encore applicable; v) il existe un droit de négociation collective des conflits, mais pas des conditions de travail. Depuis l'adoption de la loi n° 9 du 20 juin 1994, aucun organisme public n'a négocié une convention collective; et vi) la situation du fonctionnaire est extrêmement précaire et est menacée par chaque changement de gouvernement. Ainsi, l'article 21 de la loi n° 43 du 30 juin 2009 a annulé «tous les actes d'incorporation de fonctionnaires à la carrière administrative réalisés depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 24 de 2007». Ainsi, des milliers de travailleurs qui espéraient obtenir un poste de travail permanent sont devenus des travailleurs temporaires.

78. Dans sa communication en date du 3 mars 2010, le gouvernement déclare que la Cour suprême de justice a refusé d'octroyer la personnalité juridique à l'organisation plaignante par arrêt du 9 mars 2009 portant rejet pour vice de forme du recours en *amparo* constitutionnel introduit par M. Eliecer Chácon Arias. Le gouvernement indique qu'il n'est nullement responsable de cette décision dans la mesure où toute demande émanant d'une organisation de travailleurs doit respecter la Constitution politique de la République; ainsi, les fonctionnaires sont soumis au principe de légalité en vertu duquel il n'est possible de faire que ce qui est autorisé par la loi. Preuve en est que les organisations syndicales sont autorisées dans les universités privées, sans aucune réserve, car il s'agit d'organismes de droit privé, mais ce n'est pas le cas de l'Université du Panama, qui est le premier établissement d'enseignement public du pays. Enfin, le gouvernement indique qu'il a récemment reçu copie de la communication du SINTUP en date du 27 janvier 2010 contenant des informations supplémentaires sur la suite donnée aux recommandations du comité, et qu'il soumettra ses observations ultérieurement.

79. *Le comité prend acte de ces informations. En particulier, il prend note des explications fournies par l'organisation plaignante sur les raisons pour lesquelles elle a choisi de ne pas se constituer conformément aux règles qui régissent la liberté syndicale dans le secteur public. A cet égard, tout en rappelant que les travailleurs des universités publiques ou privées doivent jouir du droit de constituer les organisations de leur choix ou de s'y affilier, ainsi que du droit de négociation collective, le comité demande au gouvernement de communiquer ses observations sur les allégations de l'organisation plaignante, et notamment sur les difficultés et obstacles auxquels se heurtent les associations de fonctionnaires. Le comité fait observer que, quelle que soit la législation en vigueur en matière d'organisation des travailleurs des universités publiques, le gouvernement doit reconnaître intégralement les droits énoncés dans les conventions n^{os} 87 et 98; il demande au gouvernement de préciser dans sa réponse si la législation garantit ces droits et, notamment, si les organisations de travailleurs des universités publiques sont protégées contre la discrimination antisyndicale et si elles ont le droit de négocier collectivement.*

Cas n° 2642 (Fédération de Russie)

80. Le comité a examiné le présent cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2009 [voir 355^e rapport, paragr. 1129-1179] et a formulé les recommandations suivantes:

- a) Le comité regrette que le gouvernement n'ait communiqué que des informations partielles sur les allégations formulées dans le présent cas, et prie instamment le gouvernement d'être plus coopératif à l'avenir.
- b) Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour inciter la direction de l'entreprise et la section locale du RPD à s'efforcer de trouver un accord sur l'accès aux lieux de travail pendant et en dehors des heures de travail sans nuire au bon fonctionnement de l'entreprise. Il demande également au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les inspecteurs syndicaux en matière de santé et de sécurité au travail aient accès à l'entreprise afin d'exercer leur droit à surveiller le respect de la législation en matière de travail, de santé et de sécurité, tel qu'il est consacré par la loi sur les syndicats. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- c) Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que le principe selon lequel les autorités et les employeurs devraient s'abstenir de toute ingérence abusive dans les affaires intérieures des syndicats, notamment le droit d'élire ses représentants en toute liberté, soit respecté par les organismes chargés d'accorder aux représentants syndicaux l'accès aux lieux de travail. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- d) Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que la direction du MMTP mette à disposition de la section locale du RPD toute information sur les questions sociales et du travail concernant ses membres, conformément à la législation nationale en vigueur. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- e) Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour favoriser la conclusion d'un accord, acceptable par les parties concernées, sur la question des locaux devant être mis à la disposition de la section locale du RPD, conformément aux dispositions législatives en vigueur et aux principes énoncés dans la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- f) Le comité demande au gouvernement de garantir le respect du principe d'inviolabilité des locaux syndicaux.
- g) Constatant que, du fait de l'arrêt de la retenue des cotisations à la source, la section locale du RPD avait éprouvé de graves difficultés financières, constatant également que l'action intentée en 2006 devant le tribunal de district est apparemment encore en instance, et rappelant qu'un retard excessif dans l'administration de la justice constitue un déni de justice, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que le dispositif de retenue à la source des cotisations syndicales soit rétabli sans délai, conformément à l'article 377 du Code du travail et l'article 28 de la loi sur les syndicats. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- h) Le comité veut croire que le gouvernement prendra les mesures nécessaires, notamment en adressant les instructions pertinentes à la direction de l'entreprise, pour faire en sorte que la section locale du RPD puisse, sans ingérence de l'employeur, organiser son administration et mener ses activités en faveur de l'avancement et de la protection de ses membres. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.

81. Dans ses communications en date du 1^{er} février et du 1^{er} mars 2010, le gouvernement indique que, sur instruction du ministère de la Santé et du Développement social, le Service fédéral du travail et de l'emploi ainsi que l'Inspection régionale du travail de Murmansk ont procédé à une inspection complémentaire dans l'entreprise au sujet des allégations formulées en l'espèce.

82. Le gouvernement explique que l'entreprise se situe dans l'enceinte du port de commerce maritime de Murmansk, qui est soumis à de strictes mesures de sécurité. Cette entreprise exerce ses activités dans un cadre juridique spécifique prévoyant des mesures

antiterroristes et de prévention des violations de la législation douanière. Par conséquent, l'accès au port est subordonné à l'obtention d'un permis. Le 4 juillet 2006, le tribunal du district de Leninsky de la ville de Murmansk a examiné la question relative au refus d'accorder des permis aux représentants du syndicat. Conformément à la décision prise en la matière, afin d'éviter que des personnes non autorisées accèdent à la zone portuaire, l'administration du port est habilitée à demander aux organisations dont des représentants souhaitent obtenir un permis permanent de confirmer que ceux-ci ont qualité pour agir au nom desdites organisations. A l'issue de l'inspection, il a été établi que, à ce jour, le représentant de la section locale du Syndicat russe des dockers (RPD) n'a pas fourni les documents requis pour la délivrance des permis d'accès au port.

- 83.** S'agissant de la question des locaux du syndicat, le gouvernement indique que, conformément à la décision rendue par le tribunal du district de Leninsky de la ville de Murmansk le 10 juillet 2006 ainsi qu'aux dispositions de la législation en vigueur, l'employeur a mis des locaux à la disposition de la section locale du syndicat afin qu'elle puisse y exercer ses activités, mais que le président de la section locale du RPD a refusé l'offre concernant ces locaux situés dans le bâtiment de l'hôtel Moryak, chambre 919.
- 84.** En ce qui concerne les cotisations des membres, le gouvernement indique que, en vertu de l'article 28 de la loi sur les syndicats et de l'article 377 du Code du travail, si des travailleurs affiliés à un syndicat font une déclaration par écrit à cet effet, les employeurs sont tenus de prélever les cotisations syndicales des salaires des travailleurs et de les verser au syndicat, mensuellement et sans frais. La procédure applicable à ces versements est régie par les conventions collectives. Les employeurs ne peuvent pas s'opposer au virement de ces sommes. Le tribunal d'arbitrage régional de Murmansk a examiné l'action intentée par la section locale du RPD contre l'entreprise au sujet du virement des cotisations syndicales restant dues. Il a été établi que l'employeur n'a pas déduit les cotisations syndicales des salaires des membres du syndicat pendant la période en question. Par conséquent, l'organisation n'est pas fondée à réclamer les cotisations des membres qui n'ont pas été retenues à la source. Le tribunal a souligné le fait que les dispositions imposant au défendeur qu'il s'acquitte de ses obligations qui sont prévues par la loi comme moyen de défense n'ont pas été invoquées par l'organisation plaignante en vertu de l'article 12 du Code civil. L'organisation plaignante n'a pas engagé d'action pour demander le rétablissement des conditions existant avant la survenue de la violation. En conséquence, le tribunal d'arbitrage régional de Murmansk a rejeté l'action intentée par la section locale du RPD.
- 85.** *Le comité prend note des informations communiquées par le gouvernement. Pour ce qui est de l'accès aux lieux de travail par les représentants de la section locale du RPD (recommandation b)), le comité regrette que le gouvernement réitère simplement ses observations, précédemment examinées par le comité, et ne fournit aucune information sur la mesure qu'il a prise pour inciter la direction de l'entreprise et la section locale du RPD à s'efforcer de conclure un accord sur l'accès aux lieux de travail, pendant et en dehors des heures de travail, sans nuire au bon fonctionnement de l'entreprise. Le comité demande donc une fois de plus au gouvernement de lui faire connaître les mesures qu'il a prises pour rapprocher les parties et les inciter à parvenir à une solution acceptable par elles deux sur la question de l'accès des représentants du RPD aux lieux de travail, compte tenu de la nécessité de garantir la sécurité du port. En outre, le comité demande une fois de plus au gouvernement d'indiquer les mesures qu'il a prises pour faire en sorte que les inspecteurs syndicaux en matière de santé et de sécurité au travail soient autorisés à accéder à l'entreprise afin d'exercer leur droit de surveiller le respect de la législation en matière de travail, de santé et de sécurité, dont ils jouissent en vertu de la loi sur les syndicats.*

86. *S'agissant de la question des locaux (recommandation e)), le comité prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle l'employeur a mis à disposition des locaux situés dans un hôtel, offre qui a cependant été refusée par les représentants du syndicat. A cet égard, le comité rappelle qu'il a précédemment noté l'explication de l'organisation plaignante selon laquelle le syndicat a décliné cette offre au motif que la législation sur la sécurité en matière d'incendie interdit l'installation de bureaux et l'exercice d'une activité dans l'enceinte de bâtiments et chambres d'hôtel et que ces locaux étaient situés dans une zone de la ville reculée et difficile d'accès. Le comité demande une nouvelle fois au gouvernement de lui indiquer les mesures qu'il a prises pour faciliter l'adoption d'une solution acceptable par les deux parties sur la question des locaux devant être mis à la disposition de la section locale du RPD.*
87. *En ce qui concerne le retrait du dispositif de retenue à la source par l'employeur (recommandation g)), le comité note que le gouvernement fournit de nouveau les informations qu'il avait précédemment communiquées au sujet de la décision rendue par le tribunal d'arbitrage régional de Murmansk le 18 juillet 2006. Le comité a précédemment noté que, en août 2006, l'organisation plaignante a intenté une action auprès du tribunal du district par laquelle elle demandait que l'entreprise soit contrainte de prélever les cotisations syndicales et de les lui verser. Le comité regrette qu'aucune information n'ait été communiquée par le gouvernement sur l'issue de cette action. Rappelant que la législation nationale fait obligation aux employeurs de doter leur entreprise de dispositifs de retenue à la source, le comité demande au gouvernement d'indiquer si ce dispositif a été rétabli dans la zone portuaire et de fournir des renseignements concernant l'action engagée par le RPD en 2006 auprès du tribunal du district en ce qui concerne le retrait du dispositif de retenue à la source.*
88. *Le comité note avec regret que le gouvernement ne fournit aucune information concernant les mesures qu'il a prises pour faire en sorte que la direction du MMTP communique à la section locale du RPD toutes les informations sur les questions sociales et de travail concernant ses membres et demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

Cas n° 2249 (République bolivarienne du Venezuela)

89. A sa réunion de juin 2009, le comité a noté avec regret que, malgré la gravité de cette affaire, le gouvernement n'a pas communiqué d'informations sur les recommandations qu'il a formulées en mars 2007 et, par conséquent, il les a réitérées et a demandé l'envoi des informations souhaitées d'urgence et sans délai. Ces recommandations sont reproduites ci-après [voir 354^e rapport, paragr. 188 à 195]:
- rappelant l'importance du respect des règles de la bonne procédure, le comité espère que le dirigeant syndical M. Carlos Ortega sera effectivement remis en liberté sans délai et demande au gouvernement de lui envoyer le jugement rendu par l'autorité d'appel. Le comité demande également au gouvernement d'envoyer le jugement en première instance (avec ses attendus et ses considérants) qui a condamné le dirigeant syndical M. Carlos Ortega (la CTV n'a envoyé qu'une copie du procès-verbal de l'audience orale et publique au cours de laquelle ont été rendus le jugement et le dispositif avec les peines);
 - le comité demande au gouvernement de reconnaître FEDEUNEP et de s'assurer qu'elle n'est pas discriminée dans le dialogue social et dans la négociation collective, compte tenu notamment du fait qu'elle est affiliée à la Confédération des travailleurs du Venezuela, organisation qui a également eu des problèmes de reconnaissance, déjà examinés par le comité dans le cadre du présent cas. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de toute invitation qu'il adressera à FEDEUNEP dans le cadre du dialogue social. Le comité rappelle le principe que tant les autorités que les employeurs doivent éviter toute discrimination entre les organisations syndicales, notamment en ce qui concerne la reconnaissance de leurs dirigeants aux fins de leurs

activités légitimes [voir *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale*, quatrième édition, 1996, paragr. 307];

- en ce qui concerne le licenciement de plus de 23 000 travailleurs de l'entreprise PDVSA et de ses filiales en 2003, du fait de leur participation à une grève dans le cadre du débrayage civique national, le comité prend note des déclarations du gouvernement et en particulier du fait que seuls 10 pour cent des demandes présentées (procédures par-devant l'Inspection du travail et par-devant l'autorité judiciaire) n'ont pas été tranchées. Le comité déplore que le gouvernement n'ait pas donné suite à sa recommandation d'entamer des négociations avec les centrales ouvrières les plus représentatives pour trouver une solution aux licenciements à la PDVSA et dans ses filiales contre des travailleurs ayant organisé et suivi une grève menée dans le cadre du débrayage civique national. Le comité réitère cette recommandation;
- le comité demande au gouvernement de prendre des mesures pour annuler les mandats d'arrêt lancés contre les dirigeants ou les syndicalistes de l'UNAPETROL, Horacio Medina, Edgar Quijano, Iván Fernández, Mireya Repanti, Gonzalo Feijoo, Juan Luis Santana et Lino Castillo, ainsi que de le tenir informé à cet égard;
- le comité considère que les fondateurs et les membres de l'UNAPETROL devraient être réintégrés étant donné que, en plus de participer au débrayage civique, ils se trouvaient en période de formation lorsqu'ils ont été licenciés;
- s'agissant des allégations d'actes de violence, arrestations et tortures commis le 17 janvier 2003 par des militaires contre un groupe de travailleurs de l'entreprise Panamco de Venezuela S.A., dirigeants du Syndicat de l'industrie des boissons de l'Etat de Carabobo, parce qu'ils protestaient contre la perquisition de l'entreprise et la saisie de ses biens, laquelle portait atteinte à la source de travail, le comité prend note que les plaintes déposées par les citoyens José Gallardo, Jhonathan Rivas, Juan Carlos Zavala et Ramón Díaz sont en cours d'instruction et souligne que les allégations se réfèrent à l'arrestation et torture de ces travailleurs et à celles de Faustino Villamediana. Déplorant que la procédure en cours auprès du Procureur général à propos de quatre travailleurs ne soit pas terminée, bien que les faits remontent à décembre 2002 ou janvier 2003, le comité espère vivement que les autorités achèveront rapidement les enquêtes et demande au gouvernement de le tenir informé de toute décision qui sera prise;
- le comité demande au gouvernement de lui communiquer la décision prise par l'inspection du travail sur la qualification du licenciement du dirigeant syndical M. Gustavo Silva et relève le retard pris dans cette procédure;
- quant au licenciement de la syndicaliste de FEDEUNEP M^{me} Cecilia Palma, le comité demande au gouvernement d'indiquer si cette syndicaliste a recouru contre le jugement du 1^{er} septembre 2003 et, dans l'affirmative, de le tenir informé du résultat du recours;
- d'une manière générale, le comité déplore le retard excessif à rendre justice que démontrent divers aspects du présent cas, et il souligne que le retard à rendre justice équivaut à un déni de justice et que cette situation empêche l'exercice effectif des droits des organisations syndicales et de leurs affiliés.

90. De même, le comité a fait savoir qu'il espérait vivement que le gouvernement coopérerait pleinement dans le cadre de la procédure et qu'il répondrait de manière détaillée aux questions posées [voir 354^e rapport, paragr. 194] et a invité les organisations plaignantes à lui communiquer toutes les informations pertinentes sur les questions en suspens [voir 354^e rapport, paragr. 195].

91. Enfin, le comité a demandé au gouvernement de répondre spécifiquement aux allégations présentées par l'UNAPETROL dans ses communications en date des 2 mars et 27 septembre 2007.

92. L'organisation plaignante UNAPETROL avait indiqué que l'organe de contrôle fiscal de l'entreprise PDVSA avait cité à comparaître près de 200 travailleurs licenciés – y compris des dirigeants syndicaux – qui avaient participé à la grève de 2002-03 aux fins d'enquêter sur les pertes se chiffrant en millions enregistrées pendant la grève en question. Il s'agit,

selon l'UNAPETROL, d'accusations confuses et vagues, sans preuves, qui démontrent un nouveau cas de persécution syndicale.

- 93.** L'UNAPETROL ajoutait que le texte public par lequel l'entreprise notifiait les citations à comparaître dégageait des conclusions en rapport avec le débrayage civique national qui n'étaient pas de sa compétence, lorsqu'il affirmait «de l'analyse des informations contenues dans la presse écrite et audiovisuelle de communication sociale, il apparaît que les conditions requises préalables au déclenchement de la grève n'ont pas été remplies...».
- 94.** L'organisation plaignante indiquait en outre qu'il convenait de souligner que, par ailleurs, il existait une grande quantité de preuves, dûment présentées au Procureur général de la République, ainsi qu'un ensemble de déclarations et d'audiences publiques faites par des porte-parole de l'UNAPETROL concernant des opérations inappropriées, des actes de négligence, faisant état d'incompétence et d'usage de la violence physique dans les différents lieux stratégiques de l'entreprise, juste après les licenciements et après que les forces armées ont pris possession des installations, déclarations qui permettaient de démontrer la parfaite innocence des travailleurs licenciés. Les preuves avaient été complètement négligées et ignorées tant par la direction du contrôle fiscal que par l'administration fonctionnelle des enquêtes de la PDVSA ou par le Procureur général de la République lui-même. C'est pourquoi l'UNAPETROL avait envoyé en annexe:
- des copies du document présenté en avril 2003 par un groupe d'avocats et de représentants de ces travailleurs devant le Procureur général de la République, document où sont consignés des procès-verbaux de livraison garantie d'installations qui par la suite se sont révélées endommagées alors que des fonctionnaires du régime avaient déjà pris le contrôle des opérations;
 - des lettres présentées devant la direction du contrôle fiscal et l'administration fonctionnelle des enquêtes de la PDVSA par MM. Víctor Ramos et Horacio Medina, respectivement secrétaire au contrôle interne et président de l'UNAPETROL, cités à comparaître respectivement les 16 et 22 décembre 2006. Selon l'UNAPETROL, on peut déceler dans ces lettres un processus qui soumet ces travailleurs à la persécution et à l'arbitraire sans qu'ils puissent se défendre. En outre, les syndicalistes Edgar Quijano et Rodolfo Moreno, secrétaire à l'aide sociale et vice-président du tribunal de discipline de l'UNAPETROL, ont été cités à comparaître les 12 avril et 28 juin 2007; Horacio Medina, président de l'UNAPETROL, a également été cité à comparaître.
- 95.** Dans sa communication en date du 20 octobre 2009, le gouvernement déclare, en ce qui concerne l'ancien président de la CTV, M. Carlos Ortega, que ce dernier a été condamné pour avoir commis les délits de rébellion civile, d'incitation à désobéir aux lois et d'usage frauduleux d'un document public, pour avoir incité délibérément la population à troubler l'ordre public, à ne pas s'acquitter de ses obligations fiscales, à ne pas verser les cotisations de sécurité sociale, à la désobéissance et à la rébellion civile, en bloquant la circulation sur les rues et avenues et en entravant entre autres l'exercice du droit à la santé et à l'éducation, tout cela afin de causer la rupture de l'équilibre constitutionnel, en provoquant un chaos de nature à faciliter la réalisation de ces objectifs. Pour cette raison, le 13 décembre 2005, a été rendu un jugement le condamnant à une peine d'emprisonnement de quinze ans et onze mois pour rébellion civile, incitation à commettre une infraction et possession de faux documents. M. Carlos Ortega était en train de purger sa peine dans la prison militaire de Ramo Verde, située dans la ville de Los Teques où, bien qu'il fût en train de purger une peine pour délits de droit commun, il avait également la possibilité de se livrer à des activités récréatives, de détente et de développement culturel, qui étaient toutes permises dans ce centre pénitentiaire. Néanmoins, le 13 août 2006, M. Carlos Ortega s'est évadé de cet établissement et est considéré depuis ce jour comme un fugitif ayant échappé à la justice de la République bolivarienne du Venezuela.

96. A présent, la personne en question se trouve au Pérou, étant donné qu'en 2007 ce pays lui a accordé l'asile. Suite à cette décision du gouvernement péruvien, le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela a déclaré qu'il la respectait en vertu des principes de souveraineté, d'indépendance et d'autodétermination des peuples. *Le comité rappelle qu'il a déjà examiné ces déclarations du gouvernement ainsi que le cas quant au fond et a considéré que la condamnation de M. Ortega était liée à ses activités syndicales, en particulier les grèves nationales et démonstrations de protestation auxquelles ont parfois participé plus d'un million et demi de personnes et qui étaient dirigées contre la politique économique et sociale du gouvernement. Le comité demande au gouvernement de faire en sorte que ce dirigeant syndical puisse retourner dans le pays sans crainte de représailles.*
97. En ce qui concerne la situation de la Fédération unitaire nationale des employés publics (FEDEUNEP), le gouvernement indique que des élections du comité exécutif de cette organisation syndicale ont eu lieu pour la dernière fois le 25 octobre 2001, comme il ressort de la reconnaissance de la validité de cette procédure délivrée par le Conseil national électoral (CNE) en date du 25 juillet 2002, publiée à la *Gaceta Electoral* n° 169 du 22 janvier 2003. La durée du mandat de ce comité de la FEDEUNEP est de cinq ans conformément aux dispositions de ses statuts en vigueur, ce qui fait que, depuis le 25 octobre 2006, les membres de son comité directeur ou comité exécutif se trouvent en situation de retard électoral.
98. Par la suite, le 21 février 2007, un projet de convention collective cadre a été déposé par la représentation de cette organisation syndicale auprès de la Direction de l'Inspection nationale du secteur public. Le 30 juin de la même année, l'inspection nationale a présenté ses observations au sujet du projet en vue de la suppression des omissions ou erreurs dans les quinze jours ouvrables suivant sa notification, conformément à la loi. L'observation la plus frappante est liée au fait certain que la durée du mandat des membres du comité directeur ou comité exécutif de cette fédération a expiré depuis le 25 octobre 2006, situation juridique qui, dans le pays, est dénommée «retard électoral» et qui ne permet aux membres de ce comité directeur d'accomplir que des actes de simple administration et de fonctionnement en vue de garantir la protection de leurs membres; mais ils ne peuvent en aucun cas accomplir ou conclure des actes au nom de la fédération ni représenter cette dernière dans des négociations et conflits collectifs de travail. L'article 128 du règlement de la loi organique sur le travail prévoit que les membres des comités directeurs des organisations syndicales dont le mandat est venu à expiration ne peuvent accomplir ni conclure des actes au nom de cette organisation ni représenter cette dernière lorsqu'il s'agit d'actes allant au-delà de la simple administration.
99. Au vu de ce qui précède, le gouvernement indique que le comité exécutif de la Fédération unitaire nationale des employés publics (FEDEUNEP) n'a pas le pouvoir de négocier le projet de convention-cadre déposé, étant donné que le mandat électif de ses membres est venu à expiration et que ces derniers n'ont pas apporté de preuve de la tenue d'une autre procédure d'élections ayant remédié à cette situation. Dès qu'il y aura été remédié, il sera donné cours aux négociations concernant le projet de convention collective du travail, conformément à la législation nationale en matière de travail et en respectant fidèlement la convention n° 98 de l'OIT.
100. *Le comité rappelle qu'il a à plusieurs reprises fait part de ses objections quant au rôle du Conseil national électoral (CNE), qui n'est pas un organe juridictionnel, dans le cadre des élections des comités directeurs des organisations syndicales puisqu'il s'agit d'une ingérence de la part des autorités. Le présent rapport contient, dans le contexte des cas relatifs à la République bolivarienne du Venezuela, un exposé détaillé des critiques de l'ensemble des organes de contrôle concernant les ingérences de la part du CNE dans les procédures d'élections, ainsi que la législation qui aboutit à l'impossibilité de participer à des négociations collectives pour les syndicats dont les comités directeurs ne sont pas*

reconnus par cet organe. Le comité réitère ici ses conclusions et recommandations concernant ces cas et demande instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que le CNE ne s'ingère pas dans les élections syndicales.

- 101.** En ce qui concerne les allégations d'une prétendue discrimination de la part du gouvernement, ce dernier estime que ses réponses adressées précédemment à l'OIT ont permis de démontrer toutes les actions qui mettent en évidence et prouvent l'intérêt, la pratique non équivoque et la volonté du gouvernement de promouvoir la négociation collective et la liberté syndicale ainsi qu'un dialogue social large et ouvert à tous, sans exclusion ni discrimination à l'égard d'aucune organisation ou corporation. En plus de cela, le gouvernement a maintenu et maintient des dialogues et négociations avec les secteurs des petites et moyennes entreprises qui étaient traditionnellement exclus des décisions politiques, économiques et sociales du pays, réservées auparavant à un groupe d'entrepreneurs ou d'organisations faisant partie d'une structure fortement monopolistique ou oligopolistique, subordonnée à des intérêts transnationaux, qui reléguait à l'arrière-plan les besoins du peuple.
- 102.** *Le comité constate que la législation empêche la FEDEUNEP de participer aux négociations collectives en raison du fait que cette dernière ne soumet pas ses élections syndicales au contrôle du Conseil national électoral. Le comité demande au gouvernement de ne pas discriminer la FEDEUNEP sous le prétexte qu'elle ne se soumet pas à la réglementation du CNE et de garantir son droit à la négociation collective.*
- 103.** En ce qui concerne l'arrêt de travail à l'entreprise PDVSA et les licenciements de travailleurs et travailleuses, le gouvernement indique une fois de plus qu'en 2002 des cadres supérieurs et dirigeants de la PDVSA, certains partis politiques et certains courants dissidents des forces armées nationales ont lancé un appel à un arrêt de travail à durée indéterminée au niveau national, dans le but de renverser le Président élu de manière démocratique et de déstabiliser le pays sur le plan social et économique. Cet arrêt de travail illégal et inconstitutionnel avait principalement pour objectif de paralyser l'industrie pétrolière, objectif qui a été promu par les anciens travailleurs de la PDVSA au travers de différents moyens de communication. L'arrêt de travail en question ne représentait rien d'autre qu'un sabotage de l'économie nationale et une paralysie illégale de l'industrie du pétrole; il ne s'agissait point de revendications légales ou contractuelles, et l'arrêt de travail a eu des répercussions importantes et graves sur les plans social, politique et économique du pays.
- 104.** Il ne s'agissait pas d'un débrayage civique réalisé en toute légalité, comme les organisations plaignantes ont cherché et cherchent à le faire croire, mais bien au contraire cet arrêt de travail effectué sous l'impulsion des anciens cadres supérieurs et dirigeants de la PDVSA, ainsi que de membres d'organisations syndicales telles que FEDECAMARAS et la CTV, a provoqué la fermeture de commerces et d'entreprises, la paralysie de services de base, ce qui a diminué la capacité de la société de subvenir aux besoins de la population de la République bolivarienne du Venezuela, notamment en matière de santé, d'éducation et d'alimentation, en plongeant le pays dans une crise d'une grande ampleur et aux effets considérables, cherchant à faire succomber l'industrie principale et à provoquer la déstabilisation économique, politique et sociale du pays et le renversement du Président de la République, élu de manière démocratique par le peuple.
- 105.** Au vu de cela, des procédures de licenciement justifiées et fondées sur plusieurs dispositions de l'article 102 de la loi organique sur le travail (LOT) ont été engagées à l'encontre de certains travailleurs et dirigeants de la PDVSA et de ses filiales, en raison du fait que ces personnes ont commis des actes contraires à la probité dont doivent faire preuve les travailleurs de cette entreprise d'Etat, et ont participé à la paralysie inconstitutionnelle et illégale des activités de cette entreprise au cours des mois de

décembre 2002 et janvier, février et mars 2003. Ces actes desdits anciens travailleurs et travailleuses ne sont fondés ni sur la Constitution ni sur la législation nationale ou internationale en vigueur et ne constituent pas des actes de revendication professionnelle ou concernant les droits des travailleurs; il s'agit au contraire d'actes ayant impliqué des intérêts publics et généraux, qui ont causé des préjudices graves à la nation et à la population et ont affecté la collectivité et l'Etat à cause de leurs incidences sur le développement et sur le cours normal de la vie économique et sociale dans la République. L'Etat vénézuélien ne s'est livré à aucune sorte de représailles à l'encontre de ces travailleurs et travailleuses ni à l'encontre d'aucune personne ayant participé à cet arrêt de travail dans l'entreprise nationale dont l'activité économique a contribué de manière décisive aux recettes permettant la réalisation des objectifs publics de l'Etat. Au lieu de cela, les organismes de l'Etat ont accompli strictement leur devoir de rendre justice de manière impartiale, adéquate, transparente, autonome, indépendante, responsable et équitable, dans les cas où a été établie la survenance de faits contraires aux obligations fondamentales imposées par la relation de travail et de fautes graves et intentionnelles non seulement envers l'entreprise mais également envers la nation et, en fin de compte, envers la population vénézuélienne.

- 106.** Le gouvernement indique que tout ce qui a été précédemment mentionné au sujet de la procédure menée contre les anciens travailleurs et travailleuses de l'entreprise PDVSA, dans le respect de toutes les prescriptions de la loi et des principes d'une procédure régulière, répond également aux allégations concernant les citations adressées par l'organe fiscal de cette entreprise et les prétendues preuves présentées par l'UNAPETROL au sujet du débrayage illégal et inconstitutionnel dans le secteur pétrolier.
- 107.** *Le comité rappelle qu'il avait déjà examiné cette allégation quant au fond, qu'il avait estimé que le droit de grève devrait être reconnu dans le secteur du pétrole et regrette que le gouvernement n'ait pas donné suite à sa recommandation antérieure de commencer des négociations avec les centrales de travailleurs les plus représentatives en vue de trouver une solution aux licenciements dans l'entreprise PDVSA et les filiales de cette dernière. Le comité rappelle que les licenciements sont liés à une grève et qu'ils ont affecté plus de 23 000 travailleurs. Le comité réitère ses recommandations antérieures.*
- 108.** En ce qui concerne la demande d'annuler les mandats d'arrêt émis contre Horacio Medina, Edgar Quijano, Iván Fernández, Mireya Repanti, Gonzalo Feijoo, Juan Luis Santana et Lino Castillo, le gouvernement fait savoir que, le 21 décembre 2004, le bureau n° 73 du procureur au niveau national compétent en matière de corruption, de banques, d'assurances et de marché des capitaux, dirigé par l'avocat Daniel Medina, a déposé un acte d'accusation contre Juan Antonio Fernández Gómez, Horacio Francisco Medina Herrera et Mireya Repanti de Amaya pour avoir commis des délits de rébellion civile, d'incitation à commettre une infraction, d'incitation à désobéir aux lois et d'apologie du délit, d'interruption injustifiée de l'approvisionnement en gaz, d'association de malfaiteurs et d'espionnage informatique, et a demandé une mesure judiciaire de détention préventive. Le 22 décembre de la même année a été émis un mandat d'arrêt contre Gonzalo Feijoo Martínez, Edgar Quijano Luengo, Juan Luis Santana López, Edgar Paredes Villegas et Juan Lino Carrillo Urdaneta; le même jour ont également été édictés la mesure judiciaire de détention préventive et le mandat d'arrêt en cause. Comme il ressort de cette information, le bureau du procureur compétent en la matière a délivré ces ordres en vue de leur exécution par les services de police concernés; néanmoins, les citoyens en question ont fui la justice.
- 109.** *Le comité rappelle une fois de plus que le droit de grève dans le secteur du pétrole devrait être reconnu et estime qu'il appartient au gouvernement de prouver individuellement tout fait délictueux impliquant un abus des droits syndicaux de la part des syndicalistes en question. Le comité estime que, cela n'ayant pas été fait jusqu'à présent, les dirigeants et*

syndicalistes en question devraient pouvoir retourner dans le pays en bénéficiant des assurances du gouvernement qu'ils ne subiront pas de représailles. Le comité note avec préoccupation l'allégation de l'UNAPETROL concernant la préfabrication de preuves contre ses dirigeants et demande au gouvernement de communiquer ses observations à cet égard.

- 110.** En ce qui concerne la situation des membres de l'organisation syndicale UNAPETROL, le gouvernement signale que des anciens travailleurs et travailleuses de la PDVSA qui ont adhéré à l'organisation syndicale UNAPETROL et qui, en plus de cela, étaient des cadres supérieurs et dirigeants de cette entreprise pétrolière, étaient les mêmes que ceux qui étaient impliqués dans le coup d'Etat de 2002, dans la non-reconnaissance du comité exécutif de la PDVSA, nommé conformément au droit et en vertu des dispositions de la loi organique sur les hydrocarbures (*Gaceta Oficial* n° 37323 du 13 novembre 2001), et qui ont été à l'origine de la paralysie illégale et inconstitutionnelle de l'industrie pétrolière. Ainsi, comme il a déjà été indiqué, des procédures conformes au droit et prévues par la loi dans ces cas ont été engagées contre ces travailleurs et travailleuses ayant participé à des activités illégales et non conformes à leurs fonctions et devoirs découlant de la relation de travail, au vu de quoi ils pourraient difficilement être réintégrés à présent à des postes dans l'entreprise PDVSA, auxquels ils n'ont pas droit en vertu de la loi.
- 111.** *Le comité réitère la recommandation faite dans le paragraphe précédent au sujet de la légalité de la grève dans le secteur pétrolier et estime que, tant que le gouvernement n'a pas prouvé que des faits délictueux ont été commis individuellement, ces syndicalistes devraient être réintégrés dans leur emploi.*
- 112.** En ce qui concerne la situation de PANAMCO de Venezuela S.A., le gouvernement déclare que cette entreprise a effectivement fait l'objet d'une perquisition légale de la part de représentants de la garde nationale, conformément aux dispositions de la loi sur la protection du consommateur et de l'utilisateur et en vertu d'un mandat judiciaire, pour avoir commis des actes d'accaparement de produits alimentaires, actes qui avaient également été commis lors du débrayage illégal et inconstitutionnel de décembre 2002. La procédure menée à l'entreprise a permis de constater l'accaparement illégal de produits alimentaires faisant partie du panier de base du Vénézuélien qui, à l'époque, avaient disparu du marché à cause de l'accaparement commis par certaines entreprises. Les organes compétents n'ont pas exécuté cette mesure de manière violente ou non conforme à leurs attributions; au contraire, la garde nationale a mis en œuvre les prescriptions de la loi de manière paisible, même en présence d'actes hostiles et agressifs de la part de groupes étrangers à l'entreprise ayant cherché à agresser violemment les représentants de la garde nationale qui étaient en train de s'acquitter de leurs fonctions visant à protéger les intérêts de la population, à la suite de quoi les représentants de la garde nationale ont dû protéger l'intégrité des fonctionnaires qui étaient en train d'exécuter le mandat judiciaire et d'assurer le maintien de l'ordre public. Ces explications n'ont pas pour but de justifier le recours à la force ou à la contrainte de la part des organes de l'Etat mais seulement d'expliquer que les attributions et devoirs de ces derniers comportent la fonction de veiller à la sécurité et à l'ordre public ainsi qu'à la protection des citoyens contre les actes de violence.
- 113.** Le gouvernement ajoute que, d'après les renseignements fournis par le Parquet général de la République le 30 mai 2006, le vingtième bureau du procureur au niveau national, qui était pleinement compétent à l'époque, a présenté devant le Troisième tribunal de première instance, chargé du contrôle du circuit judiciaire pénal de l'Etat de Carabobo, une demande de non-lieu conformément aux dispositions de l'article 318, alinéa 2, du Code organique de procédure pénale, conformément à la disposition de l'article 1^{er} du Code pénal, qui a été faite le 3 juillet 2006. Ainsi, conformément à l'article 319 du Code organique de procédure pénale, le non-lieu «met fin à la procédure et bénéficie de l'autorité de la chose jugée. Il

empêche de ce fait les poursuites ultérieures à l'encontre des prévenus ou accusés à l'égard desquels il a été prononcé, à l'exception des dispositions de l'article 20 du présent code, en mettant fin à toutes les mesures coercitives ordonnées.» Le comité en conclut que les poursuites pénales ont été abandonnées et ne peut que regretter les mesures prises contre l'entreprise et certains de ses travailleurs.

- 114.** En ce qui concerne la prétendue qualification du licenciement de M. Gustavo Silva, le gouvernement indique que, dans les archives de la Direction de l'Inspection nationale du secteur public, ne figure aucune procédure faisant état d'une faute quelconque reprochée au citoyen Gustavo Silva; en conséquence, aucune décision n'a été adoptée à cet égard. Au vu de cela, le gouvernement demande davantage d'informations afin de pouvoir répondre à la demande du Comité de la liberté syndicale.
- 115.** *Le comité demande à l'organisation plaignante de fournir des commentaires sur cette question.*
- 116.** En ce qui concerne le cas de M^{me} Cecilia Palma, le gouvernement signale que la procédure disciplinaire pertinente prévue par la loi a été ouverte contre elle par ordonnance administrative du 6 novembre 2002, rendue par l'autorité correspondante, laquelle a été dûment et suffisamment motivée, qui la destitue de sa fonction d'avocate de l'Institut national de l'alimentation pour le motif de licenciement prévu dans la législation en cas de «défaut de probité, voies de fait, injure, insubordination, comportement immoral au travail ou acte portant préjudice à un grand nombre de personnes ou aux intérêts de l'organisme concerné de la République». L'autorité judiciaire a rejeté le recours en annulation formé par M^{me} Cecilia Palma contre l'ordonnance de l'autorité administrative, en estimant qu'une faute de probité très grave avait été commise, qui était sans rapport avec l'exercice des droits syndicaux. Nous n'avons pas connaissance de nouveaux recours formés par cette personne.
- 117.** *Le comité demande au gouvernement d'envoyer le texte des décisions administratives et judiciaires sur cette question.*

* * *

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

Cas	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
1787 (Colombie)	Mars 2010	–
1914 (Philippines)	Juin 1998	Mars 2010
1991 (Japon)	Novembre 2000	Mars 2009
2086 (Paraguay)	Juin 2002	–
2192 (Togo)	Mars 2003	Mars 2007
2222 (Cambodge)	Juin 2004	Mars 2010
2227 (Etats-Unis)	Novembre 2003	Mars 2010
2257 (Canada)	Novembre 2004	Novembre 2009
2267 (Nigéria)	Juin 2004	Novembre 2006
2268 (Myanmar)	Novembre 2008	Mars 2010

Cas	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
2291 (Pologne)	Mars 2004	Mars 2010
2292 (Etats-Unis)	Novembre 2006	Novembre 2008
2295 (Guatemala)	Novembre 2008	Novembre 2009
2301 (Malaisie)	Mars 2004	Mars 2010
2302 (Argentine)	Novembre 2005	Mars 2009
2304 (Japon)	Novembre 2004	Novembre 2008
2317 (République de Moldova)	Juin 2008	Mars 2010
2355 (Colombie)	Novembre 2009	–
2362 (Colombie)	Mars 2010	–
2371 (Bangladesh)	Juin 2005	Mars 2010
2383 (Royaume-Uni)	Mars 2005	Mars 2008
2395 (Pologne)	Juin 2005	Mars 2010
2400 (Pérou)	Novembre 2007	Mars 2010
2423 (El Salvador)	Mars 2007	Mars 2010
2430 (Canada)	Novembre 2006	Mars 2010
2433 (Bahreïn)	Mars 2006	Mars 2010
2459 (Argentine)	Juin 2007	–
2460 (Etats-Unis)	Mars 2007	Mars 2010
2470 (Brésil)	Mars 2009	Mars 2010
2474 (Pologne)	Mars 2007	Mars 2010
2478 (Mexique)	Mars 2010	–
2480 (Colombie)	Juin 2007	Mars 2010
2488 (Philippines)	Juin 2007	Mars 2010
2490 (Costa Rica)	Novembre 2008	Novembre 2009
2500 (Botswana)	Juin 2007	Novembre 2009
2506 (Grèce)	Juin 2007	Novembre 2009
2512 (Inde)	Novembre 2007	Juin 2009
2518 (Costa Rica)	Mars 2010	–
2520 (Pakistan)	Novembre 2007	Novembre 2009
2524 (Etats-Unis)	Mars 2008	Mars 2010
2538 (Equateur)	Novembre 2009	–
2546 (Philippines)	Mars 2008	Mars 2010
2547 (Etats-Unis)	Juin 2008	Mars 2010

Cas	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
2552 (Bahreïn)	Mars 2008	Mars 2010
2553 (Pérou)	Mars 2009	Novembre 2009
2554 (Colombie)	Juin 2008	Novembre 2009
2557 (El Salvador)	Mars 2010	–
2559 (Pérou)	Mars 2008	Novembre 2008
2565 (Colombie)	Mars 2010	–
2568 (Guatemala)	Novembre 2008	Novembre 2009
2575 (Maurice)	Mars 2008	Mars 2010
2583 (Colombie)	Juin 2008	Mars 2010
2590 (Nicaragua)	Mars 2008	Mars 2010
2591 (Myanmar)	Mars 2008	Mars 2010
2595 (Colombie)	Juin 2009	Mars 2010
2596 (Pérou)	Novembre 2009	–
2597 (Pérou)	Mars 2009	Novembre 2009
2600 (Colombie)	Novembre 2009	–
2601 (Nicaragua)	Mars 2010	–
2603 (Argentine)	Novembre 2008	–
2604 (Costa Rica)	Novembre 2008	Novembre 2009
2611 (Roumanie)	Novembre 2008	Mars 2010
2612 (Colombie)	Mars 2010	–
2614 (Argentine)	Mars 2010	–
2624 (Pérou)	Mars 2009	–
2626 (Chili)	Mars 2010	–
2627 (Pérou)	Mars 2009	Novembre 2009
2634 (Thaïlande)	Mars 2009	Mars 2010
2637 (Malaisie)	Mars 2009	Mars 2010
2643 (Colombie)	Novembre 2009	–
2651 (Argentine)	Novembre 2009	–
2652 (Philippines)	Mars 2010	–
2654 (Canada)	Mars 2010	–
2658 (Colombie)	Novembre 2009	–
2662 (Colombie)	Novembre 2009	–
2663 (Géorgie)	Mars 2010	–

Cas	Dernier examen quant au fond	Dernier examen des suites données
2667 (Pérou)	Mars 2010	–
2668 (Colombie)	Juin 2009	–
2669 (Philippines)	Mars 2010	–
2672 (Tunisie)	Mars 2010	–
2680 (Inde)	Novembre 2009	–
2681 (Paraguay)	Mars 2010	–
2686 (République démocratique du Congo)	Novembre 2009	–
2692 (Chili)	Mars 2010	–
2693 (Paraguay)	Mars 2010	–
2695 (Pérou)	Mars 2010	–
2699 (Uruguay)	Mars 2010	–
2700 (Guatemala)	Mars 2010	–
2705 (Equateur)	Novembre 2009	–
2718 (Argentine)	Mars 2010	–

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

120. En outre, le comité vient de recevoir des informations concernant le suivi des cas n^{os} 2153 (Algérie), 2160 (République bolivarienne du Venezuela), 2428 (République bolivarienne du Venezuela), 2527 (Pérou), 2592 (Tunisie), 2605 (Ukraine), 2630 (El Salvador), 2656 (Brésil), 2665 (Mexique) et 2685 (Maurice), qu'il examinera à sa prochaine réunion.

CAS N° 2701

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

**Plainte contre le gouvernement de l'Algérie
présentée par
le Syndicat national des travailleurs de la formation professionnelle (SNTFP)**

Allégations: L'organisation plaignante dénonce le refus des autorités d'enregistrer la demande d'agrément qu'elle a déposée depuis 2002

121. La plainte figure dans une communication du Syndicat national des travailleurs de la formation professionnelle (SNTFP) en date du 24 février 2009.

122. Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 4 mars 2010.

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

A. Allégations de l'organisation plaignante

124. Dans une communication en date du 24 février 2009, le Syndicat national des travailleurs de la formation professionnelle (SNTFP) dénonce le refus des autorités d'enregistrer l'organisation depuis août 2002, date du premier dépôt d'une demande d'agrément. L'organisation plaignante considère que le gouvernement viole ainsi les dispositions de la convention n° 87.

125. L'organisation plaignante indique avoir tenu une assemblée constitutive le 11 avril 2002 en présence de représentants de dix wilayas (préfectures) du pays et ainsi adopté le statut du syndicat et procédé à l'élection d'un bureau national. La publicité de la constitution de l'organisation a été faite, comme requise par la loi, dans un quotidien national d'information. Une demande d'agrément du syndicat constitué a ainsi été déposée au ministère du Travail et de la Sécurité sociale le 25 août 2002. Dans une réponse en date du 18 septembre 2002, la Direction de la relation de travail a formulé des observations concernant les statuts du syndicat et demandé des dossiers concernant les trois membres élus du bureau national accompagnés d'attestation de fonction pour chaque membre fondateur. Selon l'organisation plaignante, les formalités requises ont été accomplies le 11 juin 2003 en étroite collaboration avec la direction concernée. Cependant, en l'absence de réponse de la part des autorités, le SNTFP a saisi le ministre du Travail et de la Sécurité sociale le 13 septembre 2003. Une réponse a été reçue le 2 décembre 2003 demandant des dossiers complets de l'ensemble des membres fondateurs du syndicat, ce qui était en contradiction avec la demande initiale du ministère qui s'était limité à demander les dossiers des trois membres du bureau national.

126. L'organisation plaignante indique avoir obtempéré avec la demande inattendue du ministère et déposé les dossiers complets des 33 membres fondateurs en juin 2004. Cependant, sans réponse des autorités, l'organisation indique les avoir relancées le 24 novembre 2004 puis le 15 janvier 2005 pour se voir signifier de manière verbale la nécessité de modifier encore une fois les statuts. L'organisation plaignante indique avoir pleinement collaboré avec la sous-direction concernée dans l'exercice de modification des statuts. Cependant l'organisation affirme que, malgré des correspondances régulières au ministère du Travail et de la Sécurité sociale et des lettres ouvertes au chef du gouvernement de 2006 à 2008, les autorités sont demeurées silencieuses.

127. L'organisation plaignante indique que, suite à une procédure d'intervention du Bureau international du Travail sur l'affaire auprès du gouvernement en octobre 2008, celle-ci a été contactée par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale dans le même mois pour être informée de la nécessité de souscrire une assurance responsabilité civile, ce qui n'est nullement prévu dans les textes de lois. Mais, malgré tout, l'organisation plaignante indique avoir une nouvelle fois obtempéré avec la requête et déposé à la Direction du dialogue social les justificatifs de la souscription de l'assurance le 22 octobre 2008.

128. Le SNTFP considère qu'il n'y a pas de volonté de la part du ministère du Travail et de la Sécurité sociale de délivrer l'agrément. En agissant ainsi, le gouvernement viole la convention n° 87.

B. Réponse du gouvernement

129. Dans une communication en date du 4 mars 2010, le gouvernement fournit des explications sur le retard pris dans le traitement du dossier d'agrément et fait part de résultats d'investigations menées sur les membres du bureau national de l'organisation plaignante.
130. Le gouvernement indique de manière liminaire que les retards observés dans le traitement du dossier sont imputables au nombre d'observations et de remarques faites sur le dossier d'agrément et du temps pris par le syndicat pour en tenir compte et s'y conformer.
131. Par ailleurs, le gouvernement indique que des investigations ont été menées sur les membres du bureau national du SNTFP. Ces investigations ont fait ressortir le fait que, sur les 11 membres fondateurs composant le bureau national, sept membres ont des antécédents judiciaires. Ainsi, le gouvernement indique que M. Oukil Djilali, président du SNTFP, a fait l'objet d'une condamnation du tribunal d'El Harrach au paiement d'une amende pour avoir enfreint la loi relative à l'organisation, la sécurité et la police de la circulation routière. D'autres membres fondateurs ont également fait l'objet de condamnation au paiement d'amendes pour coups et blessures et pour injures (MM. Nader Omar, Tolba Boudjemâa). Le gouvernement indique par ailleurs que certains membres fondateurs sont également membres d'une autre organisation syndicale, ce qui laisse entrevoir un manque de loyauté envers les membres du SNTFP.
132. Selon le gouvernement, les antécédents judiciaires, dont sont frappés la majorité des membres fondateurs, sont de nature à entacher leur crédibilité et leur bonne foi dans l'exercice de responsabilités syndicales. De plus, le gouvernement indique que les intéressés ont tenté de dissimuler leurs condamnations, ce qui constitue un manque flagrant de transparence.

C. Conclusions du comité

133. *Le comité observe que, dans le présent cas, les allégations de l'organisation plaignante ont trait au refus du ministère du Travail et de la Sécurité sociale d'enregistrer la demande d'agrément déposée, depuis août 2002, par le Syndicat national des travailleurs de la formation professionnelle (SNTFP), organisation constituée en avril 2002.*
134. *Le comité note, selon les informations fournies par l'organisation plaignante, que le SNTFP a tenu une assemblée constitutive le 11 avril 2002 avec l'adoption de ses statuts et l'élection d'un bureau national. Conformément à la loi, la publicité de la constitution de l'organisation a été faite dans un quotidien national d'information. Le comité observe que le syndicat a déposé une première demande d'agrément au ministère du Travail et de la Sécurité sociale le 25 août 2002, qu'elle a donné lieu à une réponse de la Direction de la relation de travail en septembre 2002 demandant des modifications des statuts du syndicat ainsi que des dossiers concernant les trois membres élus du bureau national accompagnés d'attestation de fonction pour chaque membre fondateur. Selon l'organisation plaignante, les formalités requises ont été accomplies le 11 juin 2003 en étroite collaboration avec la direction concernée. Cependant, le silence une nouvelle fois de l'administration a amené le SNTFP à relancer le ministère en septembre 2003, ce qui a donné lieu à une réponse en date du 2 décembre 2003 demandant au syndicat de fournir des dossiers complets de l'ensemble des membres fondateurs, ce qui, de l'avis de l'organisation plaignante, était en contradiction avec la demande initiale du ministère qui s'était limité à demander les dossiers des trois membres du bureau national. Le comité note que, malgré tout, l'organisation plaignante indique avoir obtempéré avec la nouvelle demande du ministère et déposé les dossiers complets des 33 membres fondateurs en juin 2004. Le comité relève que, suite à une nouvelle relance de l'organisation syndicale, cette dernière se serait vue*

signifier verbalement la nécessité de modifier encore une fois les statuts et aurait pleinement collaboré avec le ministère dans ce sens. Le comité note que l'organisation dénonce le silence de l'administration malgré des correspondances régulières au ministère du Travail et de la Sécurité sociale et des lettres ouvertes au chef du gouvernement de 2006 à 2008.

135. Le comité note l'indication selon laquelle, suite à une procédure d'intervention du Bureau international du Travail sur l'affaire auprès du gouvernement en octobre 2008, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a contacté l'organisation plaignante pour l'informer de la nécessité de souscrire une assurance responsabilité civile, ce qui, selon le SNTFP, n'est nullement prévu dans les textes de lois. L'organisation plaignante indique avoir une nouvelle fois obtempéré avec la requête et déposé à la Direction du dialogue social les justificatifs de la souscription de l'assurance le 22 octobre 2008 (l'organisation plaignante fournit en annexe copie de l'ensemble des correspondances échangées avec l'administration). Enfin, le comité note que, selon le SNTFP, il n'y a pas de volonté de la part du ministère du Travail et de la Sécurité sociale de délivrer l'agrément, cela en violation avec les prescriptions de la convention n° 87.
136. Le comité observe que, dans sa réponse, le gouvernement se borne à expliquer le retard observé dans le traitement du dossier par le nombre d'observations et de remarques faites sur le dossier d'agrément déposé par l'organisation plaignante et par le temps pris par cette dernière pour en tenir compte et s'y conformer.
137. D'emblée, le comité note avec une profonde préoccupation que près de sept années se sont écoulées depuis l'initiative prise par les fondateurs du SNTFP de déposer une demande d'agrément auprès du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, cela sans résultat à ce jour. Le comité rappelle à cet égard que le droit à une reconnaissance par un enregistrement officiel est un aspect essentiel du droit syndical, en ce sens que c'est la première mesure que les organisations de travailleurs ou d'employeurs doivent prendre pour pouvoir fonctionner efficacement et représenter leurs membres convenablement. Aussi, le principe de la liberté syndicale risquerait très souvent de rester lettre morte si les travailleurs et les employeurs devaient, pour pouvoir constituer une organisation, obtenir une autorisation quelconque. Il peut s'agir soit d'une autorisation visant directement la création de l'organisation syndicale elle-même, soit de la nécessité d'obtenir l'approbation discrétionnaire des statuts ou du règlement administratif, soit encore d'une autorisation dont l'obtention est nécessaire avant la création de cette organisation. Il n'en reste pas moins que les fondateurs d'un syndicat doivent observer les prescriptions de publicité et les autres dispositions analogues qui peuvent être en vigueur en vertu d'une législation déterminée. Toutefois, ces prescriptions ne doivent pas équivaloir en pratique à une autorisation préalable ni s'opposer à la création d'une organisation au point de constituer en fait une interdiction pure et simple. Même dans le cas où l'enregistrement est facultatif, s'il dépend de cet enregistrement que les organisations obtiennent les droits fondamentaux nécessaires pour pouvoir «défendre et promouvoir les intérêts de leurs membres», le simple fait que, dans ce cas, l'autorité chargée de l'enregistrement dispose d'un pouvoir discrétionnaire de le refuser crée une situation qui ne diffère guère de celle qu'entraînerait l'exigence d'une autorisation préalable. Par ailleurs, le comité rappelle que les formalités prescrites par la loi pour créer un syndicat ne doivent pas être appliquées de manière à retarder ou à empêcher la formation des organisations syndicales, et tout retard provoqué par les autorités dans l'enregistrement d'un syndicat constitue une violation de l'article 2 de la convention n° 87. Une longue procédure d'enregistrement constitue, de l'avis du comité, un obstacle sérieux à la création d'organisations et équivaut à un déni du droit des travailleurs de créer des organisations sans autorisation préalable. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 272, 279, 295 et 307.]

138. *Le comité note que, dans sa réponse, le gouvernement indique également avoir procédé à des investigations sur les membres du bureau national du SNTFP et que ces dernières ont fait ressortir le fait que, sur les 11 membres fondateurs composant le bureau national, sept membres ont des antécédents judiciaires. Ainsi, le gouvernement indique que M. Oukil Djilali, président du SNTFP, a fait l'objet d'une condamnation du tribunal d'El Harrach au paiement d'une amende pour avoir enfreint la loi relative à l'organisation, la sécurité et la police de la circulation routière. D'autres membres fondateurs ont également fait l'objet de condamnation au paiement d'amendes pour coups et blessures et pour injures (MM. Nader Omar, Tolba Boudjemâa). Le comité note l'indication du gouvernement selon laquelle les antécédents judiciaires dont sont frappés la majorité des membres fondateurs, ainsi que le fait qu'ils aient dissimulé les condamnations dont ils ont fait l'objet, montrent un manque de transparence de leur part et sont de nature à entacher la crédibilité de ces derniers pour exercer des responsabilités syndicales au niveau national. Par ailleurs, le comité note que le gouvernement indique que certains membres fondateurs seraient également membres d'une autre organisation syndicale, ce qui, de son avis, poserait la question de leur loyauté envers les membres du SNTFP.*
139. *Le comité prend note des informations du gouvernement et relève qu'elles ne concernent nommément que trois membres fondateurs. Le comité souhaite rappeler, s'agissant des remarques du gouvernement sur les antécédents judiciaires et la moralité des membres fondateurs de l'organisation plaignante, que, dans des cas antérieurs, il a eu à rappeler que l'obligation faite à des candidats à des fonctions de dirigeant syndical de se soumettre à une enquête de moralité de la part d'une autorité administrative constitue un agrément préalable des candidats de la part des autorités, incompatible avec la convention n° 87. De même, il a indiqué que la condamnation pour une activité qui, par sa nature, ne mettrait pas en cause l'intégrité de l'intéressé et ne saurait constituer un risque véritable pour l'exercice de fonctions syndicales ne doit pas constituer un motif de disqualification pour l'exercice de telles fonctions, et tout texte législatif interdisant ces fonctions aux personnes pour tout type de délit est incompatible avec les principes de la liberté syndicale. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 419 et 422.]*
140. *En outre, le comité, se référant à l'article 6 de la loi n° 90-14 du 2 juin 1990, telle que modifiée, portant modalités d'exercice du droit syndical, observe qu'aucun critère avancé par le gouvernement et, en particulier, les antécédents judiciaires, l'appartenance à un autre syndicat ou des considérations relatives à la crédibilité ou la loyauté n'apparaissent comme des critères disqualifiants pour fonder une organisation syndicale. En outre, le comité observe que les dirigeants syndicaux peuvent faire l'objet, dans l'exercice de leurs activités syndicales, d'accusations pour le délit auquel se réfère le gouvernement (violation de la loi relative à l'organisation, la sécurité et la police de la circulation routière). Cela ne devrait pas constituer un motif pour lui dénier le droit de constituer une organisation. En conséquence, le comité ne peut qu'exprimer sa profonde préoccupation devant les critères présentés par le gouvernement pour expliquer son refus d'enregistrer le SNTFP. Le comité est particulièrement préoccupé par le fait que le raisonnement du gouvernement n'a apparemment jamais été expliqué au SNTFP et que la procédure d'enregistrement a plutôt traîné plusieurs années avec différentes requêtes faites à l'organisation plaignante auxquelles elle s'est dûment pliée dans l'intérêt d'être enregistrée, y compris en souscrivant une assurance.*
141. *Compte tenu des dispositions de la loi n° 90-14 concernant la procédure de constitution d'une organisation syndicale, des informations fournies par l'organisation plaignante et de la réponse du gouvernement, le comité en conclut que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale n'a pas donné suite à la demande d'agrément du SNTFP depuis plusieurs années, sans justification. En conséquence, le comité prie instamment le gouvernement de procéder sans délai à l'enregistrement du SNTFP et note avec un profond regret que le temps écoulé depuis la demande d'agrément initiale (août 2002) a pu empêcher*

l'organisation syndicale d'organiser ses activités de manière adéquate. Il demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard. Le comité s'attend à ce que le gouvernement assure l'application stricte de la loi nationale et des principes rappelés ci-dessus concernant le droit de constituer des organisations syndicales et que les agissements de l'administration, en l'espèce, en violation de la convention n° 87 ne puissent plus se reproduire à l'avenir.

Recommandation du comité

142. Au vu des conclusions qui précèdent, le comité demande au Conseil d'administration d'approuver la recommandation suivante:

Le comité prie instamment le gouvernement de procéder sans délai à l'enregistrement du Syndicat national des travailleurs de la formation professionnelle (SNTFP) et note, avec un profond regret, que le temps écoulé depuis la demande d'agrément initiale (août 2002) a pu empêcher l'organisation syndicale d'organiser ses activités de manière adéquate. Il demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard. Le comité s'attend à ce que le gouvernement assure l'application stricte de la loi nationale et des principes qu'il rappelle concernant le droit de constituer des organisations syndicales et que les agissements de l'administration, en l'espèce, en violation de la convention n° 87 ne puissent plus se reproduire à l'avenir.

CAS N° 2702

RAPPORT INTÉRIMAIRE

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

Allégations: L'organisation plaignante allègue des actes de persécution antisyndicale et le licenciement d'un dirigeant syndical

- 143.** La plainte figure dans une communication de la Centrale des travailleurs argentins (CTA) de février 2009.
- 144.** Le gouvernement a envoyé ses observations par communication en date du 10 mars 2010.
- 145.** L'Argentine a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 146.** Dans sa communication de février 2009, la Centrale des travailleurs argentins (CTA) allègue que Supermercados Toledo S.A. a violé la liberté syndicale et les droits des organisations et des représentants des travailleurs garantis par les conventions n° 87, 98

et 135 et la recommandation n° 143, en commettant des actes de discrimination et en licenciant des dirigeants, délégués et militants syndicaux. La CTA affirme que le cas faisant l'objet de la présente plainte ne constitue que l'un des nombreux cas où il a été porté atteinte aux droits des travailleurs et des organisations. La CTA est préoccupée au vu de la répétition systématique d'opérations portant atteinte à la liberté syndicale; pour cette raison, la présente plainte est déposée contre le gouvernement de l'Etat argentin en raison du fait qu'il n'a pas garanti l'exercice des droits syndicaux des membres, dirigeants et délégués des entités syndicales simplement inscrites tout comme des organisations ayant demandé l'inscription, dans tous les cas en raison du fait qu'elles ne font pas partie des entités syndicales ne jouissant pas de la «personnalité» syndicale.

- 147.** L'organisation plaignante allègue que l'entreprise a commis des actes de discrimination et de comportement antisyndical au détriment de la déléguée syndicale et de la Centrale des travailleurs argentins. Supermercados Toledo S.A. est une entreprise de supermarchés ayant pour objet le commerce de détail de produits alimentaires, de parfumerie, de nettoyage, etc., dans la zone de Mar del Plata, située dans la province de Buenos Aires. L'organisation plaignante mentionne le licenciement de M. Rubén Óscar Godoy, un travailleur ayant plusieurs années d'ancienneté dans l'entreprise et qui, en plus de sa position de chef de file naturel et de son militantisme syndical de longue date, fait partie du comité directeur du Syndicat des travailleurs des usines d'abattage et de traitement de volailles et assimilés, dont la demande d'inscription syndicale est en cours de traitement au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, sous le numéro de dossier 1262756. La CTA ajoute que l'usine d'abattage de volailles, qui appartient à l'entreprise, se trouve dans le Parc industriel de Batán. Dans cette usine, les travailleurs assurent l'abattage et le traitement de 45 000 poulets par jour, dont la grande majorité sont exportés à destination du marché commun européen, de l'Afrique du Sud, de la Chine, de la Côte d'Ivoire et de la Fédération de Russie, ce qui implique une rentabilité importante pour l'entreprise.
- 148.** La CTA affirme néanmoins que non seulement les travailleurs ne profitent pas des bénéfices importants que l'entreprise réalise à partir du travail des ouvriers, mais qu'ils doivent également supporter des conditions de travail précaires en touchant de maigres revenus en échange. A cette fin, l'entreprise recourait à une ruse courante en Argentine, consistant à choisir de manière discrétionnaire la convention collective applicable en fonction du montant du barème des traitements qu'elle prévoit et non pas en fonction de l'activité des travailleurs à l'égard desquels s'appliquera cette convention. En l'occurrence, l'entreprise a décidé d'appliquer les salaires déterminés dans la convention collective du secteur du commerce, ce qui a donné lieu aux revendications insistantes des travailleurs qui ont signalé que l'employeur appliquait à leur égard une convention collective ne correspondant pas à leurs activités, dans l'objectif manifeste de s'approprier une fraction encore plus élevée de leur rémunération.
- 149.** D'après la CTA, la précarité économique des travailleurs est encore aggravée par le fait qu'une partie des maigres revenus qu'ils perçoivent en contrepartie de leur travail hautement rentable prend la forme de bons d'achat échangeables contre des marchandises uniquement dans les points de vente des supermarchés appartenant à l'entreprise. De même, violant le principe de l'autonomie syndicale et son obligation négative de non-ingérence, l'entreprise a essayé activement de leur imposer une représentation différente de celle qu'ils avaient choisie, violant ainsi les droits collectifs reconnus aux travailleurs dans les traités internationaux en matière de droits de l'homme ayant valeur constitutionnelle, parmi lesquels figure la convention n° 87 de l'OIT.
- 150.** La CTA indique que c'est dans ce contexte de conditions de travail très mauvaises et de violation constante des droits de la part de l'entreprise, avec la complicité passive des autorités publiques chargées de contrôler et de faire respecter les normes du travail, que la

collectivité des travailleurs a décidé de donner à l'organisation syndicale qui fonctionnait déjà de fait un statut officiel auprès de l'autorité d'application. Dans le respect des prescriptions prévues par la réglementation, le syndicat a entrepris des démarches auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale en vue d'obtenir la reconnaissance de son inscription syndicale.

- 151.** C'est alors que, ayant eu connaissance du commencement de la procédure administrative, l'entreprise a aussitôt commencé à persécuter et à harceler les travailleurs membres du syndicat, en se livrant à une persécution plus intense à l'égard de ceux qu'il considérait comme étant des dirigeants syndicaux. N'ayant pas réussi à contraindre les travailleurs à renoncer à leur volonté de s'organiser et de mettre en œuvre leur programme d'action, l'entreprise a intensifié de manière violente les pressions illégales, allant jusqu'à licencier de manière sélective les travailleurs qui étaient les dirigeants ou les responsables de la nouvelle organisation syndicale.
- 152.** La CTA allègue que le pouvoir que l'entreprise exerce de manière profondément autoritaire à l'égard de ses travailleurs dépendants est si important, et que son influence sur la communauté au sein de laquelle elle est implantée est tellement forte, qu'elle met en œuvre ouvertement ses manœuvres discriminatoires portant atteinte à la liberté syndicale. C'est ce qui explique le fait que l'entreprise reconnaisse formellement ce comportement dans ses échanges télégraphiques avec les travailleurs licenciés, lors desquels ces derniers demandent à être réintégrés en dénonçant la nullité du licenciement qui constitue un acte de discrimination antisyndicale prohibé par le texte ayant le rang le plus élevé au sein de la hiérarchie des normes, à savoir la Constitution nationale.
- 153.** La CTA indique que l'entreprise donne son expression officielle au licenciement dans les termes suivants: «[...] étant donné que non seulement vous avez refusé d'exécuter des prestations et ne les avez pas reprises en dépit de la mise en demeure qui vous a été adressée à cet effet, mais vous avez également incité vos camarades à adopter une attitude illégitime identique en causant un préjudice important et en ne vous acquittant pas des obligations les plus élémentaires dont vous êtes tenu, il est mis fin à vos services». Selon la CTA, l'activité antisyndicale illicite de l'entreprise apparaît dans le texte même du licenciement. La CTA déclare que, dans ce télégramme, l'entreprise reconnaît que le motif du licenciement tient au fait que la personne a «refusé d'exécuter des prestations» et a en outre «incité [ses] camarades à adopter une attitude illégitime identique en causant un préjudice important...». Selon la CTA, il est clair que le texte ne vise rien d'autre que la grève que le travailleur licencié et ses camarades étaient en train d'organiser, lors de laquelle ce travailleur avait manifestement joué un rôle de premier plan.
- 154.** L'organisation plaignante signale que le licenciement est survenu à l'occasion de l'appel à la grève lancé par le comité directeur du Syndicat des travailleurs des usines d'abattage et de traitement de volailles et assimilés dans le contexte des multiples revendications professionnelles auxquelles l'entreprise n'avait pas réagi. De même, la certitude quant à l'objectif du patron de réprimer les activités syndicales de M. Godoy, qui ne saurait être dissimulé, est renforcée par le fait que l'entreprise n'a licencié que ce dernier ainsi que les travailleurs les plus représentatifs, à l'exclusion des autres grévistes, qui comprenaient par ailleurs la totalité des travailleurs de l'usine. L'organisation plaignante considère qu'il est évident que le licenciement n'avait pas uniquement pour cause l'activité syndicale elle-même, et surtout les activités de grève, ce qui est déjà en soi grave, mais qu'il visait également à une démonstration abusive du pouvoir patronal à des fins clairement répressives et portant atteinte à l'exercice des droits collectifs, à l'intention de l'ensemble des travailleurs.
- 155.** La CTA allègue également que l'entreprise a exercé une pression illicite, car antisyndicale et discriminatoire, au moyen de licenciements et de suspensions de représentants et de

travailleurs, affiliés ou non au Syndicat des travailleurs des usines d'abattage et de traitement de volailles et assimilés. Le 18 avril 2008, à l'occasion du mouvement de grève avec mobilisation et piquets, l'entreprise a déployé toutes ses ressources et toute son influence et s'est assuré la complicité de l'Etat, qui a mobilisé son pouvoir répressif contre les travailleurs, réussissant de cette manière à réprimer violemment les grévistes. Comme il avait été indiqué dans le journal, «des effectifs d'infanterie ont réprimé hier à Mar del Plata des membres du nouveau Syndicat des travailleurs des usines d'abattage et de traitement de volailles et assimilés qui, après avoir demandé des augmentations de salaires à l'entreprise, ont commencé à recevoir des télégrammes de licenciement. La CTA allègue que l'intervention de la police a fait un bilan de sept blessés dont un, José Lagos, est hospitalisé avec pronostic réservé. Les avocats du syndicat ont porté plainte auprès du parquet de Mar del Plata, dans la province de Buenos Aires, pour "privation de liberté illégale, coups et blessures graves et non-accomplissement des devoirs d'un fonctionnaire public". Lors de l'enregistrement de la plainte, le parquet a déclaré qu'il n'avait pas ordonné la répression. Le syndicat avait commencé plusieurs jours auparavant un plan de lutte comportant des arrêts de travail partiels et des protestations en raison du retard dans le paiement des rémunérations et de la sécurité insuffisante sur les lieux de travail. En représailles de ces revendications, l'entreprise a licencié 15 d'entre eux "pour avoir désobéi aux ordres". Devant une telle situation, les travailleurs ont décidé de se mettre en grève en installant des piquets à l'entrée du parc industriel, qui ont été démantelés hier par l'infanterie.»

- 156.** La CTA ajoute que l'entreprise atteint le comble dans cette offensive antisyndicale exagérée lorsqu'elle s'arroge singulièrement le pouvoir de qualifier la grève d'illégitime, contrevenant de ce fait aux dispositions de la convention n° 87 et à la jurisprudence constante du Comité de la liberté syndicale.

B. Réponse du gouvernement

- 157.** Dans sa communication du 10 mars 2010, le gouvernement indique qu'il envoie une réponse partielle et déclare que le ministère du Travail de la province de Buenos Aires signale, en premier lieu, que la plainte ne précise pas les faits concrets portant atteinte à la liberté syndicale émanant du gouvernement de la province. Le gouvernement déclare de manière catégorique que l'autorité administrative de la province est intervenue dans les limites de ses attributions de conciliation et de médiation en vue du maintien de la paix sociale. Il indique également que, à partir du moment où il est intervenu dans le conflit suite à une plainte de la part des travailleurs et de la Centrale des travailleurs argentins (CTA), il a proposé aux parties une procédure de conciliation, en les citant à comparaître à une audience et en faisant même appel à la force publique en raison du défaut de comparution de l'employeur, en cherchant à tout moment à résoudre le différend de manière pacifique. Ainsi, une procédure administrative de dialogue a été ouverte dans le cadre prévu par la loi, l'intervention du ministère du Travail de la province ayant été légitime et opportune. Il convient de préciser que c'est l'organisation plaignante qui a demandé son intervention.
- 158.** Le gouvernement de la province ajoute que, à l'issue de son intervention de conciliation, le ministère du Travail de la province a décidé de mettre fin à son action en estimant que le litige excédait sa compétence, étant donné la dénonciation de pratiques déloyales et les questions ayant trait à la convention collective applicable et à des violations de droits syndicaux, qui devaient être tranchées dans le cadre du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de la nation, autorité chargée de l'application de la loi n° 23551 concernant les associations syndicales, et/ou par la justice. Il indique également qu'il a mis fin à son intervention compte tenu du rejet de la procédure administrative par l'employeur et estime que le litige soulève des questions extrinsèques telles que celles qui ont été signalées. Le ministère du Travail de la province s'est borné à tenir les audiences

mentionnées et à essayer de trouver une solution amiable pour les parties. L'autorité administrative de la province estime par conséquent que l'on ne saurait aucunement lui imputer une violation de la liberté syndicale, que celle-ci se trouve légitimement protégée et garantie par le cadre juridique en vigueur, à savoir les articles 14 *bis*, 16 et 75, alinéa 22, de la Constitution nationale, et la loi n° 23551 relative aux associations syndicales, qui prévoit expressément dans son article 1^{er} que «la liberté syndicale sera garantie par toutes les normes relatives à l'organisation et à l'action des associations syndicales» et que les travailleurs ont, entre autres, le droit de constituer librement et sans autorisation préalable des associations syndicales (art. 4).

159. L'organisation plaignante ayant eu la possibilité d'exercer des actions tendant au réexamen en justice des licenciements décidés par l'employeur et de demander l'application des sanctions légales correspondantes, il convient par conséquent de rejeter la demande formulée devant l'OIT car elle est infondée et non pertinente et favorise le recours superflu à l'activité juridictionnelle internationale. Le gouvernement signale enfin qu'il enverra une réponse complémentaire de la part de l'entreprise ainsi que des informations concernant les éventuelles procédures judiciaires et administratives relatives aux licenciements en question.

C. Conclusions du comité

160. *Le comité observe que, dans le présent cas, l'organisation plaignante déclare que, à partir du moment où l'entreprise Supermercados Toledo S.A. a eu connaissance du commencement de la procédure administrative tendant à l'enregistrement du Syndicat des travailleurs des usines d'abattage et de traitement de volailles et assimilés, elle a commencé à persécuter et à harceler les dirigeants syndicaux et les travailleurs membres du syndicat, et qu'elle allègue qu'à la suite d'une grève organisée en raison des nombreuses revendications non satisfaites l'entreprise a licencié, dans une atmosphère antisyndicale et d'ingérence, le dirigeant syndical, M. Rubén Óscar Godoy, et d'autres syndicalistes (15 au total). Le comité observe également que l'organisation plaignante allègue que, le 18 avril 2008, jour de la grève, la police a réprimé les grévistes faisant un bilan de sept blessés (dont l'un, M. José Lagos, a été gravement blessé) et que les avocats du syndicat ont porté plainte en raison de ces faits auprès du parquet de Mar del Plata, province de Buenos Aires. Le comité croit comprendre que le syndicat en question a finalement pu être inscrit mais que les licenciements mentionnés subsistent.*
161. *Le comité prend note du fait que le gouvernement envoie une réponse partielle indiquant que d'après le ministère du Travail de la province de Buenos Aires: 1) l'autorité administrative de la province est intervenue dans le conflit suite à une plainte de la CTA, dans les limites de ses compétences de conciliation et de médiation en vue du maintien de la paix sociale; 2) l'autorité administrative de la province a proposé aux parties une procédure de conciliation en les citant à comparaître à une audience de conciliation et a même fait appel à la force publique en vue d'assurer la comparution de l'employeur; 3) à l'issue de son intervention de conciliation, le ministère du Travail de la province a décidé de mettre fin à son action en raison du fait que: a) le litige en question excédait sa compétence, étant donné la dénonciation de pratiques déloyales et les questions ayant trait à la convention collective applicable et à des violations des droits syndicaux, qui devaient être tranchées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de la nation, car ce dernier est l'autorité chargée de l'application de la loi relative aux associations syndicales, et/ou par la justice; et b) l'employeur avait rejeté la procédure administrative; et 4) l'organisation plaignante a eu l'opportunité d'exercer les actions tendant au réexamen en justice des licenciements décidés par l'employeur et de demander les sanctions correspondantes. Enfin, le comité note l'indication du gouvernement selon laquelle il enverra des informations de la part de l'entreprise ainsi que toute information*

concernant les procédures judiciaires et administratives éventuelles relatives aux licenciements.

- 162.** *En ce qui concerne l'allégation relative au licenciement d'un dirigeant syndical, M. Rubén Óscar Godoy, et d'autres syndicalistes (15 au total) suite à l'organisation d'une grève, le comité observe que ni le gouvernement national ni l'autorité administrative de la province ne nient le fait que ces licenciements ont bien eu lieu et, comme il ressort des déclarations du ministère du Travail de la province, l'employeur a refusé de comparaître à une audience de conciliation. Le comité rappelle que «le recours à des mesures extrêmement graves comme le licenciement de travailleurs du fait de leur participation à une grève et le refus de les réembaucher implique de graves risques d'abus et constitue une violation de la liberté syndicale». [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 666.] Dans ces conditions, compte tenu de la gravité des allégations faisant état de discrimination et d'ingérence de la part de l'entreprise et du fait que la procédure de conciliation engagée n'a pas donné de résultats positifs, le comité demande au gouvernement de mener immédiatement une enquête sur tous les faits de discrimination et d'ingérence mentionnés dans la plainte afin de déterminer les causes ayant motivé les licenciements et, si le caractère prétendument antisyndical de ces derniers est constaté, de prendre des mesures visant à rapprocher les parties afin d'obtenir la réintégration des personnes licenciées. D'autre part, le comité demande au gouvernement de l'informer si les personnes lésées ont engagé des procédures judiciaires à cet égard.*
- 163.** *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle, le 18 avril 2008, jour de la grève, la police a réprimé les grévistes faisant un bilan de sept blessés (dont l'un, José Lagos, a été gravement blessé) et que les avocats du syndicat ont porté plainte au sujet de ces faits auprès du parquet de Mar del Plata, province de Buenos Aires, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas envoyé ses observations. Dans ces conditions, le comité rappelle que, dans de nombreux cas où il a examiné des allégations similaires, il a indiqué que dans les cas où la police est intervenue pour disperser des rassemblements publics ou une manifestation, à la suite de quoi des personnes ont été gravement blessées, le comité a accordé une grande importance à ce qu'il soit immédiatement procédé à une enquête impartiale et détaillée des faits et à ce qu'une procédure judiciaire régulière soit engagée en vue d'établir les motifs de l'action entreprise par la police et de définir les responsabilités. Dans ces conditions, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires en vue de l'ouverture d'une enquête par une autorité indépendante de celles impliquées à cet égard et de l'informer des résultats de cette dernière. En outre, le comité demande au gouvernement de l'informer du résultat des plaintes déposées par le syndicat au sujet de ces faits auprès du parquet de Mar del Plata, province de Buenos Aires.*

Recommandations du comité

- 164.** *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité demande au gouvernement de procéder immédiatement à une enquête sur tous les faits de discrimination et d'ingérence mentionnés dans la plainte afin de déterminer les causes du licenciement du dirigeant syndical, M. Rubén Óscar Godoy, et d'autres syndicalistes (15 au total) de l'entreprise Supermercados Toledo S.A. après la tenue d'une grève et, si le caractère prétendument antisyndical de ces licenciements est constaté, de prendre des mesures visant à rapprocher les parties pour obtenir la réintégration des personnes licenciées. D'autre part, le comité prie le*

gouvernement de l'informer si les personnes lésées ont engagé des procédures judiciaires à cet égard.

- b) En ce qui concerne l'allégation selon laquelle, le 18 avril 2008, jour de la grève, la police a réprimé les grévistes faisant un bilan de sept blessés (dont l'un, José Lagos, a été gravement blessé), le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour qu'une enquête soit diligentée par une autorité indépendante de celles impliquées à cet égard et de l'informer des résultats de cette dernière. En outre, le comité demande au gouvernement de l'informer du résultat des plaintes déposées par le syndicat au sujet de ces faits auprès du parquet de Mar del Plata, province de Buenos Aires.*

CAS N° 2698

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

**Plainte contre le gouvernement de l'Australie
présentée par
le Syndicat des services des communications, de l'électricité,
de l'électronique, de l'énergie, de l'information, des postes,
de la plomberie et des services connexes d'Australie (CEPU)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue que la législation du travail adoptée en 2008 comprend de nombreuses dispositions contrevenant aux principes de la liberté syndicale, notamment des restrictions imposées au droit d'organisation, au droit de négociation collective et au droit de grève

- 165.** La plainte figure dans une communication en date du 20 février 2009 présentée par le Syndicat des services des communications, de l'électricité, de l'électronique, de l'énergie, de l'information, des postes, de la plomberie et des services connexes d'Australie (CEPU). L'organisation plaignante a présenté un complément d'information à l'appui de sa plainte dans des communications en date du 16 et du 28 avril 2009.
- 166.** Le gouvernement a présenté ses observations dans une communication en date du 15 janvier 2010.
- 167.** L'Australie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 168.** Dans ses communications en date des 20 février et 28 avril 2009, l'organisation plaignante déclare que, en novembre 2008, le projet de loi sur le travail équitable (*Fair Work Bill 2008*) a été déposé au parlement. Il a ensuite été débattu et adopté avec des amendements

par les deux chambres du parlement. Le projet – désormais devenu la loi sur le travail équitable (*Fair Work Act (FWA)*), 2009, a reçu la sanction royale.

- 169.** L'organisation plaignante indique que, depuis 1999, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) a, dans ses commentaires, signalé plusieurs dispositions de la législation antérieure – la loi sur les relations professionnelles (WRA) de 1996, abrogée depuis – qui n'étaient pas en conformité avec les conventions n^{os} 87 et 98. La FWA reprend un grand nombre des dispositions contrevenantes renfermées dans la WRA et introduit deux nouvelles possibilités de violation des principes de la liberté syndicale. En particulier, la FWA continue d'enfreindre le droit de la liberté syndicale en: 1) donnant la primauté aux accords conclus au niveau de l'entreprise et en limitant le niveau auquel une négociation peut être engagée; 2) limitant la teneur des accords; 3) offrant une protection insuffisante aux travailleurs syndiqués qui entreprennent une action revendicative à l'appui de leurs droits au titre des conventions; 4) limitant le droit d'organisation; 5) restreignant le droit de grève au-delà des limites autorisées par les conventions et en supprimant la protection accordée à plusieurs types d'action revendicative, notamment les grèves de solidarité et celles menées en soutien à des accords multientreprises, la «négociation encadrée», les questions qui ne sont pas «autorisées» et le paiement du salaire en cas de grève; 6) interdisant l'action revendicative dans des situations de «préjudice économique» et de danger pour l'économie, y compris par la mise en place d'un arbitrage obligatoire à l'initiative du ministre; et 7) imposant des pénalités pour s'être lancé dans une action revendicative «non protégée» et en mettant en place une procédure de vote à bulletin secret. L'organisation plaignante soutient par ailleurs que l'agencement du projet de loi exige que les employeurs court-circuitent les syndicats pour rédiger et obtenir des accords directement avec les salariés, même lorsqu'un syndicat existe sur le lieu de travail.

Accords d'entreprise

- 170.** S'agissant des accords d'entreprise, l'organisation plaignante déclare que la FWA soulève trois préoccupations particulières. En premier lieu, les accords ne sont plus élaborés avec les organisations de travailleurs, c'est-à-dire avec les syndicats. Alors que la WRA prévoyait la mise en place d'accords entre employeurs et syndicats – accords qui seraient ensuite soumis au vote des salariés –, la FWA ne prévoit aucune disposition de ce type. Au lieu de cela, seuls des accords d'entreprise sont établis lorsque, après avoir été soumis par l'employeur au vote des salariés, de tels accords sont adoptés par ces derniers (art. 182(1)). Cette intention est confirmée par l'article 183 de la FWA. L'implication d'une organisation de travailleurs n'est pas nécessaire à la conclusion d'un accord, pas plus qu'elle n'est exigée avant de soumettre un accord au vote des salariés. Selon l'organisation plaignante, cette conception du rôle des organisations de travailleurs est purement et simplement contraire à la lettre et à l'esprit de l'article 4 de la convention n^o 98, qui prévoit clairement que des mesures soient prises pour encourager les syndicats à préparer et à conclure des conventions, tout en dissuadant les employeurs d'entreprendre une négociation collective directe avec les travailleurs lorsqu'un syndicat est présent. En outre, le projet de loi exclut les organisations de travailleurs des parties à toute convention obtenue, ce qui constitue une autre rupture radicale avec l'histoire et la législation du travail antérieures au gouvernement précédent.
- 171.** L'organisation plaignante déclare que la dévalorisation inadmissible du rôle des organisations de travailleurs transparaissait dans les objets de la WRA. Toutefois, alors que, avant le gouvernement précédent, l'un des objets de la WRA était «d'encourager l'organisation d'instances représentatives des employeurs et des salariés et leur enregistrement en vertu de la présente loi», la FWA ne fait aucune mention des organisations dans ses nouveaux objets. Ainsi, alors que la WRA mettait de manière inadmissible sur un pied d'égalité les conventions syndicales et les conventions non

syndicales, la FWA ne prévoit tout bonnement aucun rôle pour les organisations dans l'élaboration et l'adoption des conventions. Afin de se conformer à la convention n° 98, des amendements importants sont exigés pour traduire le fait que les conventions sont, ou devraient être, conclues entre des organisations représentatives et des employeurs et que les organisations ont un rôle légitime à jouer dans le cadre des dispositions de la FWA relatives à la négociation d'une convention.

- 172.** L'organisation plaignante indique que les nouvelles dispositions de la FWA relatives à la négociation (partie 2-4, sections 3 et 8), tout en étant les bienvenues, n'exigent en fait aucune convention avec le syndicat dans les cas où il en existe un, mais permettront plutôt à l'employeur de négocier des conventions non syndicales même lorsqu'un syndicat existe sur un lieu de travail.
- 173.** En outre, les dispositions individuelles «à prendre ou à laisser» ne sont pas interdites par la législation. La FWA prévoit des dispositions individuelles permettant à un employeur de négocier directement avec un salarié, ou avec un salarié potentiel, des conditions qui s'écartent de la convention (art. 144) ou de l'accord d'entreprise (art. 202) concerné. L'organisation plaignante ajoute qu'il est effectivement obligatoire d'inclure dans chaque accord d'entreprise une clause autorisant des variations individuelles (art. 202). Qui plus est, la FWA n'interdit pas que de telles dispositions individuelles soient proposées avant le démarrage d'un contrat de travail; mais il interdit effectivement tout accord avec une tierce partie (c'est-à-dire un syndicat) avant la conclusion de telles dispositions (art. 144(5) et 203(5)). L'article 203(4) de la FWA impose un examen de «situation générale plus favorable» pour tout accord de ce type, mais cet examen n'est soumis à aucune évaluation par une quelconque tierce partie avant la conclusion de l'accord. Il n'existe pas non plus d'obligation de soumettre tout accord signé de ce type à la vérification d'une tierce partie. Par ailleurs, le test de «situation générale plus favorable» implique par définition la compensation d'un avantage de certaines clauses (par exemple le montant des amendes) par un autre avantage (par exemple un tarif horaire supérieur), ce qui signifie que chaque clause particulière d'un accord cesse d'avoir une base législative solide mais peut à la place être modifiée.
- 174.** L'organisation plaignante déclare qu'un employeur pourrait donc, en particulier dans les milieux non réglementés par des conventions syndicales, continuer à utiliser son pouvoir de négociation disproportionné pour conclure avec des salariés des conditions qui s'écartent des normes minimales prévues par la législation. Il n'existe par ailleurs aucune interdiction de proposer ces «dispositifs de flexibilité» comme une condition d'emploi. Bien que des contrats individuels statutaires (AWA) ne soient plus disponibles, la FWA met à la disposition des employeurs toute une série de mesures permettant de proposer aux futurs salariés des contrats individuels «à prendre ou à laisser» qui s'écartent du minimum prévu par la législation. Même si l'une quelconque de ces dispositions est contraire à l'accord ou à la convention car elle ne répond pas au critère de l'examen de «situation générale plus favorable», étant donné la nature privée de la transaction, rien ne garantit qu'un tel manquement ne sera jamais découvert. A moins que l'approche «à prendre ou à laisser» soit interdite, la négociation collective ne sera pas encouragée, contrairement aux termes de la convention n° 98, et les salaires minima pourront être modifiés.

Dispositions donnant la primauté aux accords conclus au niveau de l'entreprise et restreignant le niveau auquel la négociation peut intervenir

- 175.** L'organisation plaignante indique que l'un des objets de la FWA, conformément à l'article 3(f), est de parvenir à la «productivité et à la justice en mettant l'accent sur la négociation collective au niveau de l'entreprise étayée par de simples obligations de négocier de bonne foi et des règles claires régissant l'action revendicative». L'article 171

privilège de même la négociation collective au niveau de l'entreprise; la FWA établit une nette préférence pour la négociation au niveau de l'entreprise par rapport aux négociations à d'autres niveaux, en violation de la convention n° 98. La préférence donnée à la négociation au niveau de l'entreprise se traduit également par le fait que, en vertu de l'article 413 de la FWA, l'action revendicative en soutien à des accords multientreprises n'est pas protégée. De plus, puisque l'article 413 ne protège pas l'action revendicative en soutien à des accords multientreprises, l'adoption de ces derniers peut potentiellement être refusée en vertu de l'article 186(2)(b), qui dispose que «Travail équitable Australie», l'organisme mandaté pour faire appliquer la FWA, peut refuser d'homologuer des accords s'il n'est pas totalement convaincu que personne n'a contraint, ou n'a menacé de contraindre, l'un quelconque des employeurs à établir l'accord. L'organisation plaignante indique que, en vertu de l'article 229 de la FWA, les demandes d'ordonnance enjoignant l'employeur de négocier présentées à «Travail équitable Australie» sont interdites pour les accords multiemployeurs, à moins qu'une autorisation de faible rémunération soit en vigueur en relation avec l'accord concerné.

- 176.** Concernant la négociation encadrée, l'organisation plaignante indique que les articles 408 et 409 de la FWA excluent de la sphère des actions protégées l'action revendicative en soutien à une négociation encadrée. Qui plus est, en vertu de l'article 422 de la FWA, des injonctions contre une telle action peuvent être obtenues de la Cour fédérale ou de la Cour fédérale des magistrats.

Dispositions limitant la teneur des conventions

- 177.** L'organisation plaignante indique que la FWA impose des restrictions à la teneur des conventions collectives, en violation de la convention n° 98. L'article 172 dispose que les conventions collectives peuvent porter sur des «questions autorisées» et il adopte un examen des «questions ayant trait aux relations entre le ou les employeur(s) et la ou les organisation(s) de salariés» comme le fondement permettant de déterminer si une question est ou non autorisée. L'organisation plaignante soutient qu'un tel examen ne permettra pas d'autoriser des «questions non syndicales» sur lesquelles des travailleurs peuvent légitimement souhaiter négocier et qu'il exclura très probablement les questions suivantes: les conditions relatives aux pratiques environnementales d'un employeur; les programmes qui réglementent la composition des effectifs de manière à augmenter le nombre de femmes; les clauses prescrivant un nombre minimum d'apprentis ou prescrivant qu'un certain nombre d'apprentis devra être recruté parmi des Australiens autochtones; et les restrictions imposées à la proportion de prestataires utilisés dans une entreprise.
- 178.** L'organisation plaignante indique que l'article 194 énonce plusieurs conditions d'une convention censée être «illégale», qui constituent des motifs de refus d'homologation d'une convention par l'organisme «Travail équitable Australie» en vertu de l'article 186. L'article 194 interdit de plus certaines conditions relatives à des frais de négociation de conventions collectives, tandis que l'article 470 interdit de soumettre à négociation la question du paiement des jours de grève. Ces dispositions interdisent par ailleurs la négociation de normes «meilleures que le minimum prévu par la législation» dans les domaines suivants: 1) droit d'accès; 2) action revendicative; et 3) licenciement abusif – dans la mesure où les périodes d'essai sont concernées. L'organisation plaignante ajoute que la négociation sur des questions non autorisées n'est pas protégée par la loi, est soumise aux ordonnances de «Travail équitable Australie» et, pour finir, aux décisions et aux pénalités des tribunaux, et que les dispositions antidiscriminatoires de la FWA ne s'étendent pas à une personne ayant été licenciée ou ayant subi tout autre préjudice pour avoir pris part à une action revendicative en soutien à des questions non autorisées.

Dispositions imposant des limitations au droit d'accès des syndicats aux lieux de travail

179. Selon l'organisation plaignante, les articles 512 et 513 de la FWA limitent le droit des représentants syndicaux d'avoir accès aux lieux de travail en imposant un système de permis géré par «Travail équitable Australie», au titre duquel les permis sont délivrés sur la base d'un test de «capacité et légitimité de la personne». De plus, en vertu de l'article 513, les représentants syndicaux courent le risque de se voir interdire à vie l'accès aux lieux de travail pour infraction au droit du travail.

Dispositions limitant le droit de grève

180. L'organisation plaignante soutient que le droit de grève est limité de plusieurs façons en vertu de la FWA. L'action revendicative en soutien à des accords multiemployeurs et à la négociation encadrée n'est pas protégée, pas plus que ne le sont d'une manière générale les boycotts secondaires et les grèves de solidarité. De même, l'action revendicative en soutien à des négociations relatives à des questions censées être interdites en vertu de la FWA est elle-même interdite.

181. Selon l'organisation plaignante, les articles 424 et 426 de la FWA habilite «Travail équitable Australie» à suspendre ou à mettre fin à une action revendicative protégée en soutien à une proposition d'accord d'entreprise si elle est convaincue que ladite action a menacé, menace ou pourrait causer un préjudice significatif à l'économie ou à une partie importante de celle-ci, ou encore à une tierce partie. Qui plus est, en vertu de l'article 423, «Travail équitable Australie» peut suspendre ou résilier une action revendicative protégée menée en soutien à une proposition de convention collective lorsqu'il existe une menace de préjudice économique important pour l'employeur ou pour l'un quelconque des salariés qui seront couverts par la convention en question. L'organisation plaignante affirme que l'article 423, tel qu'il est rédigé, semble susceptible de rendre illégales toutes les actions revendicatives efficaces – en violation des principes de la liberté syndicale. En outre, l'article 431 permet au ministre de faire une déclaration publique pour mettre fin à une action revendicative s'il a la conviction qu'une telle action menace ou pourrait éventuellement menacer de causer un préjudice significatif à l'économie nationale ou à une partie importante de celle-ci.

182. L'organisation plaignante indique par ailleurs que la partie 3-3, section 8, de la FWA, renferme des dispositions réglementant les procédures de vote à bulletin secret pour l'appel à une grève. Les dispositions contenues dans la partie 3-3 prévoient la suppression du statut d'action protégée en l'absence d'un vote à bulletin secret (art. 445), exigent de «nombreuses étapes» avant de pouvoir organiser un scrutin (sous-sections B-C) et exigent une majorité, non du nombre de voix ayant effectivement pris part au vote, mais des voix ayant le droit de voter pour qu'une action revendicative protégée puisse être autorisée; ces dispositions, affirme l'organisation plaignante, sont inutilement fastidieuses et compliquées et elles violent les principes de la liberté syndicale. Enfin, l'organisation plaignante déclare que cet article 470 de la FWA limite l'action revendicative en soutien au paiement du salaire en cas de grève.

183. Enfin, l'organisation plaignante déclare que la partie 4-1 de la FWA concernant les recours fixe de lourdes sanctions pour la participation à une action revendicative non protégée et pour l'exercice de droits autorisés en vertu des conventions de l'OIT correspondantes. Les travailleurs et leurs syndicats restent exposés à: 1) des injonctions de l'organisme «Travail équitable Australie» et des sanctions et pénalités en cas de manquement à celle-ci; 2) des décisions du tribunal et leur mise à exécution; et 3) des amendes importantes. Selon l'organisation plaignante, ces sanctions équivalent à des limitations indues des droits à la liberté syndicale.

184. L'organisation plaignante joint un certain nombre de documents à l'appui de sa plainte, notamment: une déclaration du 22 avril 2009 de M. Dean Mighell, vice-président national du secteur de l'électricité de l'organisation plaignante, portant sur les effets sur les syndicats des dispositions du projet de loi sur le travail équitable de 2008 et des décisions prises dans le passé par la cour et les tribunaux; des documents présentant les propositions d'amendements au projet de loi sur le travail équitable de 2008 avant son adoption en tant que loi sur le travail équitable (FWA); une copie du projet de loi sur le travail équitable de 2009; et un récapitulatif de plusieurs décisions correspondantes de cours et tribunaux en Australie interprétant certaines dispositions de la WRA de 1996 qui ont été reprises dans la FWA.

B. Réponse du gouvernement

185. Dans sa communication en date du 15 janvier 2010, le gouvernement déclare que la FWA est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2009 et a été pleinement mise en œuvre le 1^{er} janvier 2010, lorsque les dispositions relatives aux nouvelles normes minimales légales (appelées Normes nationales de l'emploi) et les accords modernes ont pris effet. Le gouvernement affirme qu'il prend au sérieux ses engagements au titre des normes internationales du travail et qu'il appuie avec force l'OIT dans son objectif de promotion du travail décent pour tous et d'une amélioration des normes sociales et du travail. Ce faisant, il a cherché à traduire dans les faits sa ferme conviction qu'une protection juste et décente des salariés peut, et devrait effectivement, être une caractéristique des économies modernes basées sur les principes de compétitivité et de prospérité. La FWA est une expression de cet engagement et, de ce fait, une attention particulière a été donnée aux obligations internationales de l'Australie lors de la rédaction de la nouvelle législation. Le gouvernement est convaincu que cette dernière concrétise les engagements incombant à l'Australie au titre des conventions de l'OIT qu'elle a ratifiées.

186. Le gouvernement rejette l'affirmation de l'organisation plaignante selon laquelle la FWA est en contradiction avec les obligations incombant à l'Australie au titre des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT et n'est pas en accord avec les avis consultatifs de l'OIT. Il déclare que le nouveau système des relations professionnelles établi en vertu de la FWA représente un changement important tournant délibérément le dos aux éléments fondamentaux du régime de la loi sur les choix en matière de travail du précédent gouvernement, qui avait fait l'objet des critiques de la CEACR ces dernières années. La FWA a mis en place des réformes importantes sur les lieux de travail, qui placent la négociation collective au niveau de l'entreprise au cœur du dispositif des relations professionnelles et ne limitent pas la possibilité, pour plusieurs employeurs, de négocier volontairement en vue de parvenir à un accord multientreprises.

187. Selon le gouvernement, la FWA élargit le domaine des éléments qui peuvent être intégrés dans des accords d'entreprise et, partant, la gamme des questions sur lesquelles peut porter une action revendicative protégée. Les salariés continueront d'avoir le droit de mener des actions revendicatives pour soutenir ou présenter des plaintes pendant une négociation collective. Ce droit est compensé par des règles claires sur la conduite d'actions revendicatives, notamment l'exigence d'un vote à bulletin secret pour autoriser une action revendicative protégée hors de toute menace de sanctions légales. Enfin, les dispositions de la FWA relatives au droit d'accès créent un équilibre entre le droit des salariés d'être représentés par leur syndicat et le droit des employeurs de diriger leurs entreprises avec un minimum de perturbations.

188. Le gouvernement déclare qu'il a adopté un programme étendu de consultation à chaque stade de l'élaboration et de la mise en œuvre de la nouvelle législation, en s'assurant que les employeurs, les syndicats, les administrations étatiques et territoriales et les parties prenantes aient eu la possibilité de faire valoir leurs préoccupations et que celles-ci soient

abordées avant que le projet de loi ne soit débattu devant le parlement et adopté sous sa forme amendée. Il s'agissait de la consultation la plus exhaustive jamais entreprise en Australie en matière de relations professionnelles. Le principal objet des nouvelles lois est d'offrir un cadre équilibré pour des relations professionnelles coopératives et productives qui favorisent la prospérité économique nationale et l'intégration sociale pour tous les Australiens.

- 189.** Le gouvernement indique que la FWA met également en place deux nouvelles institutions indépendantes de droit public pour mener des enquêtes et faire respecter les nouvelles lois: 1) «Travail équitable Australie» est un tribunal indépendant ayant à sa tête un fonctionnaire de l'ordre judiciaire habilité à exercer toute une série de fonctions en relation avec les accords modernes, les salaires minima, les conventions collectives, les plaintes pour licenciement abusif, la négociation de bonne foi et l'action revendicative, et à aider les salariés et les employeurs à résoudre les conflits sur les lieux de travail; et 2) le bureau de l'ombudsman du travail équitable est un bureau officiel indépendant ayant notamment pour fonctions de favoriser des relations professionnelles harmonieuses, productives et coopératives et de veiller à la conformité avec les lois du Commonwealth relatives aux lieux de travail, par exemple au moyen d'inspections.
- 190.** Le gouvernement estime que les préoccupations de l'organisation plaignante sont pour une bonne part de nature technique et ne concernent pas la politique de fond. En mettant en exergue un nombre restreint de dispositions du projet de législation, l'organisation plaignante omet de prendre acte de la teneur, de l'intention et de l'impact de la nouvelle législation dans son ensemble et de la réforme historique qu'elle représente en Australie. Il importe également de noter que la FWA se trouve actuellement dans la phase initiale de sa mise en œuvre et que le gouvernement surveillera de très près son application pour veiller à ce qu'elle soit conforme aux intentions politiques exposées dans le présent rapport.
- 191.** Le gouvernement déclare que l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle la FWA permet d'établir des accords individuels «à prendre ou à laisser» et les syndicats n'ont plus aucun rôle à jouer dans le processus de négociation collective donne une image fautive de la législation. En vertu de la législation de transition entrée en vigueur en mars 2008, aucun nouvel accord d'emploi individuel (AWA) ne pouvait être conclu au titre de la loi fédérale sur les relations professionnelles. Dans certains cas limités, des accords d'emploi individuels de transition (ITEA) peuvent être conclus s'ils réussissent un test de «non-désavantage» par rapport à l'accord ou à la convention collective correspondant(e) qui aurait été appliqué(e). En d'autres termes, les ITEA ne sauraient être un moyen de saper la négociation collective et, en tout état de cause, ils ne pouvaient être conclus que jusqu'au 31 décembre 2009. En outre, le volet de la FWA relatif aux protections générales interdit à un employeur de prendre des «mesures défavorables» à l'encontre d'un salarié en relation avec la passation ou la résiliation de dispositions de flexibilité individuelle. La FWA prévoit des sanctions pour les employeurs qui contraignent ou exercent une pression morale sur un salarié pour qu'il accepte des dispositions de flexibilité individuelle (art. 343 et 344). De même, un salarié peut tenter une action en réparation et dommages-intérêts pour rupture d'une convention ou d'un accord d'entreprise si une disposition de flexibilité individuelle défavorise le salarié en question.
- 192.** Selon le gouvernement, la FWA ne prévoit aucun type d'accords individuels statutaires. De fait, la FWA a notamment pour objet: «de veiller à ce que la protection sociale garantie des conditions et des salaires minima correspondants et équitables ayant force exécutoire et ne puisse plus être mise en péril par la conclusion de tous types de contrats de travail individuels statutaires, étant donné que de tels accords ne peuvent jamais faire partie d'un système de relations professionnelles équitables». La FWA place également la négociation collective au niveau de l'entreprise au cœur de son nouveau système des relations professionnelles et reconnaît les droits légitimes des salariés d'être représentés sur le lieu

de travail et de négocier collectivement, notamment par de nouvelles conditions requises en matière de négociation de bonne foi. Qui plus est, la FWA permet aux employeurs et aux salariés individuels de négocier des dispositions susceptibles de convenir le mieux tant à eux-mêmes qu'à leur lieu de travail (par exemple des dispositions favorables à la famille), par des arrangements individuels en termes de flexibilité, mais ces dispositions sont très différentes des accords statutaires individuels (ou AWA) du précédent gouvernement. En particulier, ils ne peuvent pas être une condition d'emploi, sont limités à certaines questions, peuvent être résiliés par l'une ou l'autre partie avec un préavis de 28 jours et, fait important, ne peuvent mettre en péril ni les conditions de protection sociale du contrat de travail ni les dispositions d'une convention collective, dans la mesure où un salarié doit être, en vertu des arrangements en question, dans une «situation générale plus favorable». De plus, la FWA ne limite pas la faculté des syndicats d'être impliqués dans le processus de négociation collective. En fait, il les autorise à être automatiquement reconnus comme étant délégués à la négociation par leurs membres sur le lieu de travail; à être couverts par des conventions collectives sur les lieux de travail où ils ont des membres; et à chercher à obtenir réparation si des employeurs refusent de négocier avec eux de bonne foi.

- 193.** Le gouvernement déclare que, même si la FWA supprime la distinction entre conventions syndicales et non syndicales, il ne limite en aucune façon la faculté des syndicats d'être impliqués dans le processus de négociation collective. Au contraire, la FWA renforce le droit fondamental des salariés à être représentés dans des négociations par un syndicat. Les employeurs doivent informer les salariés de ce droit avant le début de la négociation, et les représentants délégués à la négociation (y compris les employeurs) sont tenus de se conformer aux conditions requises en matière de négociation de bonne foi (art. 228), notamment à une obligation de reconnaître et de négocier avec les autres représentants délégués à la négociation. «Travail équitable Australie» a le pouvoir d'établir des ordonnances enjoignant les employeurs à négocier si les exigences de négociation de bonne foi ne sont pas respectées.
- 194.** Concernant l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle la FWA donne une préférence à la négociation au niveau de l'entreprise plutôt qu'aux accords multientreprises en n'autorisant pas les parties à choisir le niveau auquel elles veulent négocier, en ne prévoyant pas l'action revendicative protégée en soutien à des accords multientreprises ou à la «négociation encadrée»; et en ne protégeant pas les salariés engagés dans la négociation d'accords multientreprises, le gouvernement déclare que la FWA place la négociation collective au niveau de l'entreprise au cœur du système des relations professionnelles et qu'elle permet aussi de manière spécifique la négociation multiemployeurs volontaire en vue de parvenir à un accord multientreprises. La FWA supprime la condition requise en vertu des lois antérieures exigeant que les employeurs obtiennent une autorisation préalable pour pouvoir négocier ensemble. De plus, des employeurs uniques et des employeurs à intérêt unique, tels que des employeurs qui sont des personnes morales liées entre elles ou engagées dans une entreprise commune, par exemple des franchises, sont à présent à même de négocier ensemble avec leurs salariés en vue d'un accord d'entreprise unique. Dans ce cas, l'action revendicative est protégée. La FWA comprend également des dispositions visant à aider les salariés faiblement rémunérés et leurs employeurs à avoir accès aux avantages de la négociation collective grâce à une négociation multiemployeurs facilitée; cette série de dispositions spéciales de facilitation de la négociation est destinée à aider les travailleurs qui n'avaient auparavant pas pu avoir accès aux avantages de la négociation.
- 195.** Pour s'assurer néanmoins que la négociation multiemployeurs demeure volontaire, le gouvernement indique que l'action revendicative protégée n'est pas disponible en soutien à des revendications pour un accord multientreprises. De même, une action entreprise en soutien à une «négociation encadrée» n'est pas une action revendicative protégée (c'est-à-

dire hors d'atteinte de toute action en justice telle que des actions en responsabilité civile ou contractuelle) en vertu de la FWA. Toutefois, la présentation de revendications communes à plusieurs lieux de travail n'est pas considérée comme une négociation encadrée, à condition que le représentant chargé de la négociation tente réellement de parvenir à un accord et soit disposé à négocier ces revendications dans chaque entreprise (art. 412(2)).

- 196.** Concernant les allégations relatives aux restrictions imposées quant à la teneur des conventions collectives, le gouvernement soutient que, par rapport aux lois sur les relations professionnelles du précédent gouvernement, la FWA élargit la gamme des questions qui peuvent être incluses dans ces conventions. Ainsi, par exemple, elle autorise dans les accords d'entreprise des dispositions sur le congé payé pour participer à des réunions ou à des formations syndicales. Elle oblige aussi les employeurs à consulter les syndicats avant d'opérer tout changement important sur le lieu de travail; et donne aux syndicats la possibilité de s'impliquer dans les procédures de règlement des conflits. De telles dispositions n'étaient pas autorisées dans la législation précédente. La FWA dispose que les conventions collectives peuvent traiter des sujets tels que les «questions relevant des relations de travail», notamment des relations entre l'employeur et ses salariés; des relations entre l'employeur et la ou les organisation(s) de travailleurs devant être couverts par la convention; des retenues sur salaire autorisées pour toute raison par un salarié; et des modalités de mise en œuvre de l'accord. Le gouvernement déclare qu'il s'agit là d'un paramètre pertinent pour s'assurer que les conventions traitent de questions portant effectivement sur le travail effectué et sur les droits des salariés sur le lieu de travail.
- 197.** En ce qui concerne les allégations relatives aux restrictions imposées à la négociation sur le paiement du salaire en cas de grève, le gouvernement déclare que, conformément à la règle générale de la jurisprudence voulant que les salariés n'aient pas le droit d'être payés pour des prestations professionnelles qu'ils ne réalisent pas, il est illégal pour un employeur de payer ou pour un salarié de demander ou d'exiger un salaire en cas de grève. Toutefois, la FWA offre aux employeurs des options plus justes et plus proportionnées que la précédente législation pour répondre à une action revendicative des salariés. Le nouveau système de relations professionnelles établit une distinction entre les retenues sur salaire pendant la durée d'une action revendicative protégée ou non protégée et il prévoit des règles spéciales pour les arrêts de travail partiels protégés. En cas d'action revendicative protégée, il n'y aura plus de déduction minimale obligatoire de quatre heures de paie (connue sous le nom de «règle des quatre heures» au titre de la précédente législation sur les relations professionnelles). L'employeur devra seulement déduire la durée effective de l'action revendicative menée par le salarié. La «règle des quatre heures» continue de s'appliquer aux actions revendicatives non protégées, pour tenir compte du fait que les grèves et arrêts de travail sans préavis peuvent avoir des effets graves et préjudiciables sur les entreprises. Pour une action revendicative non protégée durant moins de quatre heures, les employeurs sont tenus de déduire quatre heures de paie. Pour une action revendicative non protégée de plus de quatre heures, la paie est déduite pour toute la durée de l'action. Une déduction minimale de la paie entend avoir un effet dissuasif de mener une action revendicative non protégée.
- 198.** La FWA a également prévu des options supplémentaires pour renforcer l'équilibre et l'impartialité de la gestion et de la réponse à une action revendicative protégée menée sous la forme d'arrêts de travail partiels. Après en avoir averti les travailleurs, les employeurs pourront déduire les montants du salaire proportionnel aux tâches non effectuées. «Travail équitable Australie» est à même de résoudre tous différends concernant les montants qu'un employeur propose de déduire du salaire. Auparavant, tout paiement de salaire en cas de toute forme d'arrêt de travail (aussi minime soit-il) était considéré comme un paiement illégal du salaire en cas de grève. Le gouvernement est convaincu que les dispositions de la FWA régissant le paiement du salaire en cas de grève sont raisonnables et adaptées à la

situation australienne et n'imposent aucune restriction abusive à la liberté syndicale. Le gouvernement surveillera de très près l'application de ces dispositions pour veiller à ce qu'elles fonctionnent comme prévu.

- 199.** Concernant les allégations de limitations du droit d'accès aux lieux de travail, le gouvernement déclare que la FWA permet aux syndicats de pénétrer dans les lieux de travail pour mener des enquêtes sur des violations présumées de la loi, d'un accord, d'une convention ou de la législation étatique sur la santé et la sécurité au travail; et pour tenir des discussions avec les membres (ou avec les salariés qui sont éligibles pour être membres) du syndicat. Dans le cas du droit d'accès dans l'objectif de tenir des discussions, il n'est plus exigé que les salariés soient couverts par un contrat ou une convention liant le syndicat; et il n'est plus nécessaire que le syndicat soit effectivement couvert par un acte juridique en vigueur dans l'entreprise. Il n'existe pas non plus de restrictions quant aux sujets pouvant faire l'objet de discussions. De plus, même si l'employeur peut décider du lieu où les discussions peuvent se tenir dans les locaux, la FWA donne à présent des indications sur ce qui pourrait constituer un lieu déraisonnable.
- 200.** Selon le gouvernement, les dispositions de la FWA garantissent que seules les «personnes ayant la capacité et la légitimité» sont à même de détenir un permis leur donnant le droit d'accès. Les éléments à prendre en considération pour en décider sont énumérés dans l'article 513 et portent notamment sur le fait de savoir si le représentant a fait ou non l'objet d'une quelconque condamnation antérieure au titre de la législation du travail ou pour certains délits pénaux. Fait important, eu égard à la nature vulnérable de l'industrie, la FWA comporte également de nouvelles dispositions du droit d'accès spécifiquement conçues pour s'appliquer aux travailleurs à façon de l'industrie du textile, de l'habillement et de la chaussure (TCF). En vertu des dispositions en question, le titulaire d'un permis peut pénétrer dans les locaux pour inspecter des documents en rapport avec une allégation d'infraction impliquant des travailleurs à façon du TCF, même si ceux-ci ne travaillent pas dans les locaux où les documents sont conservés. De plus, aucune notification préalable d'accès n'est exigée pour qu'un titulaire d'un permis pénètre dans tous locaux pour enquêter sur des infractions présumées se rapportant à des travailleurs à façon du TCF. Le gouvernement indique qu'il considère que le nouveau système reconnaît en bonne et due forme les droits des salariés de se réunir avec leur syndicat dans leur lieu de travail, tout en évitant dans le même temps des comportements déraisonnables.
- 201.** Concernant les allégations relatives aux limitations imposées aux boycotts secondaires et aux grèves de solidarité, le gouvernement déclare que la référence de l'organisation plaignante à la limitation énoncée dans l'article 438 semble concerner l'ancienne loi sur les relations professionnelles (WRA), qui disposait que l'action revendicative n'était pas protégée si elle était menée «en coopération» avec des personnes n'étant pas des «personnes protégées». Cette disposition ne figure pas dans la FWA, qui dispose au contraire que l'action revendicative est dorénavant protégée si elle est organisée ou menée par un délégué à la négociation d'un salarié couvert par la convention, ou par des salariés spécifiés dans la décision de voter sur l'action protégée.
- 202.** Les boycotts secondaires demeurent réglementés par la loi sur les pratiques commerciales (*Trade Practices Act*). Ces dispositions interdisent à une personne de s'associer avec une deuxième personne pour freiner ou empêcher une troisième personne (qui n'est employée ni par la première ni par la deuxième personne) de livrer ou de recevoir des biens et des services d'une quatrième personne (qui n'est pas non plus employée par la première ou la deuxième personne), ce qui a pour effet de causer une perte ou un préjudice important(e) à la quatrième personne (art. 45D) ou de causer une diminution non négligeable de la concurrence sur tout marché (art. 45DA). La même loi interdit également à une personne de s'associer avec une deuxième personne pour empêcher ou entraver substantiellement une troisième personne (qui n'est pas employée par la première personne) de se lancer

dans les affaires et le commerce (art. 45DB). Toutefois, l'article 45DD de ladite loi dispose qu'une personne n'enfreint pas les articles 45D-45DB si la raison principale qui a motivé cette conduite est pour l'essentiel liée à la rémunération, aux conditions d'emploi, à la durée ou aux conditions de travail de la personne concernée ou d'un autre salarié également employé par l'employeur de la personne en question.

- 203.** Quant aux limitations du droit de grève pendant la durée d'existence d'un accord, le gouvernement indique qu'il ne convient pas qu'une action revendicative protégée soit disponible tant qu'un contrat est en vigueur étant donné que, dès lors que les parties ont signé un accord d'entreprise, elles sont censées se conformer à ses termes. Selon le gouvernement, il s'agit là d'une exigence raisonnable, d'autant que le nouveau cadre de négociation et de passation des accords au titre de la FWA facilite la conclusion d'accords d'entreprise justes et raisonnables, par exemple en permettant aux salariés d'être représentés dans les négociations et en exigeant que les parties négocient de bonne foi. De plus, «Travail équitable Australie» n'homologuera un accord que s'il est convaincu qu'il a été sincèrement accepté et qu'il a passé avec succès le test de «situation générale plus favorable» par rapport à la nouvelle protection sociale. Par ailleurs, les accords d'entreprise doivent inclure une clause exigeant que les employeurs consultent les salariés au sujet des principaux changements devant survenir sur le lieu de travail et autorisant la représentation des salariés.
- 204.** Concernant les interdictions d'actions revendicatives pour cause de préjudice économique, le gouvernement déclare que les seuils auxquels il est possible de suspendre et/ou résilier une action revendicative protégée sont suffisamment élevés et établissent un juste équilibre entre les droits des salariés de mener une action protégée et la nécessité de protéger l'intérêt général en veillant à la stabilité économique. Une action revendicative protégée menaçant l'activité professionnelle ou le commerce n'est pas interdite en vertu de la FWA, qui ne prévoit la suspension ou la résiliation d'une telle action que dans des cas très limités. «Travail équitable Australie» ne devra ainsi suspendre ou résilier une action revendicative protégée que lorsqu'il est convaincu que l'action en question cause ou menace de causer un préjudice significatif à l'économie australienne ou à une part non négligeable de celle-ci, ou met en danger la vie, la sécurité personnelle, la santé ou le bien-être de l'ensemble ou d'une partie de la population.
- 205.** Sous réserve d'un certain nombre de restrictions, «Travail équitable Australie» doit suspendre temporairement une action revendicative protégée s'il est convaincu que l'action en question a des effets négatifs sur les participants à une négociation et menace de causer un préjudice important à une tierce partie. «Travail équitable Australie» doit également être convaincu que la suspension de l'action revendicative est opportune, en tenant compte de ce qui pourrait rendre une telle suspension contraire à l'intérêt général ainsi que de tous autres éléments pertinents. Le préjudice à des tiers doit être important, c'est-à-dire d'une nature plus grave qu'un(e) simple perte, gêne ou retard subi(e). Il peut s'agir par exemple de cas dans lesquels une action revendicative dans un secteur affecte de manière non négligeable une autre entreprise jusqu'à mettre cette dernière en danger de cessation de paiement. «Travail équitable Australie» a également le pouvoir discrétionnaire de suspendre ou résilier une action revendicative protégée lorsqu'elle cause un préjudice économique significatif aux parties elles-mêmes. Là encore, «Travail équitable Australie» est tenu d'examiner certains éléments tels que l'origine, la nature et le degré du préjudice subi, ou susceptible d'être subi, la probabilité de la survenue ou de la prolongation du préjudice dans le temps, et la capacité de la personne à le supporter. Si l'action menace de causer un préjudice économique important, «Travail équitable Australie» devra être persuadé de l'imminence de ce préjudice.
- 206.** Le gouvernement indique que «Travail équitable Australie» doit également suspendre une action revendicative protégée lorsqu'il est convaincu qu'un «délai de réflexion» serait

opportun et aiderait à résoudre les questions litigieuses. «Travail équitable Australie» est tenu de prendre en considération divers éléments, notamment en se demandant si la suspension pourrait aider les délégués à la négociation à parvenir à un accord; la durée de l'action revendicative protégée; et si la suspension pourrait être contraire à l'intérêt général ou incompatible avec les objets de la loi.

- 207.** Qui plus est, dans les cas où une action revendicative est résiliée parce qu'elle causait ou menaçait de causer un préjudice économique important à l'employeur et aux salariés ou parce qu'elle mettait en danger la vie, la sécurité ou la santé des personnes ou le bien-être de l'ensemble ou d'une partie de la population, ou causait un dommage significatif à l'économie australienne ou à une part importante de celle-ci, «Travail équitable Australie» devra alors, après une période de négociation de 21 jours, prendre une décision d'ordre professionnel (c'est-à-dire arbitrer une issue aux questions encore en litige à la fin de la période de négociation). «Travail équitable Australie» devra étendre la période de négociation à 42 jours si la totalité des délégués à la négociation en font ensemble la demande. «Travail équitable Australie» pourra continuer à utiliser son pouvoir d'aider les délégués à la négociation à parvenir à un accord pendant la période de négociation. Le gouvernement est fermement convaincu que les seuils fixés pour la suspension ou la résiliation d'une action revendicative protégée pour chacun des motifs susmentionnés en vertu de la FWA sont suffisamment élevés pour équilibrer les droits des salariés de mener une action revendicative visant à obtenir un accord et les responsabilités du gouvernement de protéger l'économie nationale, la sécurité, la santé et le bien-être de la population et les intérêts légitimes des autres parties concernées.
- 208.** Concernant les limitations du droit de grève par l'obligation imposée d'un arbitrage impératif du ministre, le gouvernement déclare que les seuils fixés pour que le ministre fasse une telle déclaration sont suffisamment élevés lorsqu'ils sont contrebalancés par les droits des salariés de mener une action protégée en vertu de la FWA. Fait important, aux termes de ces dispositions, le préjudice causé à l'économie doit être estimé important et d'une nature plus grave qu'un(e) simple perte, gêne ou retard. La ministre de l'Emploi et des Relations professionnelles a dernièrement déclaré qu'elle n'interviendrait dans des conflits du travail qu'en dernier ressort, faisant également remarquer que le résultat d'une intervention ministérielle serait un arbitrage par «Travail équitable Australie». Le pouvoir de la ministre de faire une telle déclaration, qui figurait également dans la WRA, n'a encore à ce jour jamais été exercé.
- 209.** Concernant les allégations relatives aux dispositions de la FWA sur le vote à bulletin secret, le gouvernement indique que ces dispositions, conçues dans un souci d'impartialité, ont été simplifiées par rapport aux précédentes lois sur les relations professionnelles. Elles ne visent ni à faire échouer ni à retarder l'organisation d'une action revendicative. La soumission d'une action protégée à un vote garantit que les salariés éligibles choisissent librement d'autoriser ou non le recours à l'action revendicative. Il s'agit d'un simple mécanisme pour veiller à ce que l'avis des salariés sur l'organisation d'une action revendicative protégée soit recueilli dans le cadre d'un processus démocratique contrôlé par le gouvernement. La FWA prévoit également la possibilité pour des salariés de mener une action protégée en réaction à une action revendicative organisée par des employeurs sans qu'un vote à bulletin secret soit nécessaire.
- 210.** Le gouvernement déclare que, à ce stade précoce, les dispositions de la FWA relatives au vote d'une action protégée fonctionnent d'une manière générale comme prévu. A partir des données recueillies au cours des six premiers mois de mise en œuvre de la FWA, on constate que, sur les 615 demandes de scrutin présentées pour des actions protégées, «Travail équitable Australie» a rendu 529 injonctions de vote, soit une réponse favorable à 86 pour cent des requêtes. Les demandes restantes comprennent celles qui ont été rejetées pour non-conformité avec les conditions requises en matière de vote pour une action

protégée ou pour des erreurs techniques, et celles qui ont été retirées pour des raisons telles que l'obtention d'un accord par les délégués à une négociation. A ce stade, le gouvernement est d'avis que les parties mettent actuellement à l'épreuve les paramètres des nouvelles lois et que, au fil du temps, le pourcentage de scrutins accordés pour des actions protégées devrait augmenter à mesure que les décisions de «Travail équitable Australie» établiront un corpus jurisprudentiel en relation avec l'idée de tenter sincèrement de parvenir à un accord, qui représente une condition requise essentielle pour l'obtention d'une décision favorable en matière de vote pour une action protégée.

- 211.** Le gouvernement déclare que les retards inutiles dans le processus de scrutin ont été réduits au minimum, puisque les décisions sur les demandes de scrutin protégé sont désormais prises, dans toute la mesure possible, dans les deux jours faisant suite à la demande. L'analyse des 105 demandes de scrutin protégé présentées en septembre 2009 et soumises à l'audition de «Travail équitable Australie» montre que 84 demandes ont été entendues dans les deux jours, 17 dans les trois jours, deux dans les quatre jours, une dans les cinq jours et une dans les six jours. Le gouvernement ajoute qu'il continuera à superviser attentivement l'application des dispositions pour s'assurer que celles relatives au vote à bulletin secret fonctionnent comme prévu.
- 212.** Enfin, concernant les allégations de l'organisation plaignante relatives à de lourdes sanctions en cas d'action revendicative non protégée, le gouvernement déclare qu'il est nécessaire de recourir à des moyens de dissuasion, notamment à des sanctions pécuniaires, contre des personnes menant une action revendicative non protégée sur le lieu de travail. La Cour fédérale conserve le pouvoir discrétionnaire de déterminer le niveau de sanction approprié, compte tenu des circonstances de l'affaire.

C. Conclusions du comité

- 213.** *Le comité note que le présent cas concerne des allégations de violation de la liberté syndicale reconnue par la FWA, notamment de limitations du droit de prendre part à une négociation collective et du droit de grève.*
- 214.** *Le comité note tout d'abord les allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles la FWA met en péril la négociation collective en permettant à un employeur de négocier directement avec un salarié, ou avec un salarié potentiel, des conditions qui s'écartent de l'accord d'entreprise concerné. Le comité note ensuite que, selon le gouvernement, la FWA ne prévoit aucun type d'accords individuels statutaires, mais que l'un de ses objets est de «veiller à ce que la protection sociale garantie des conditions et des salaires minima correspondants et équitables ayant force exécutoire et ne puisse plus être mise en péril par la conclusion de tous types de contrats de travail individuels statutaires, étant donné que de tels accords ne peuvent jamais faire partie d'un système de relations professionnelles équitables». Qui plus est, selon le gouvernement, des arrangements individuels en matière de flexibilité ne peuvent mettre en péril ni les conditions de protection sociale du contrat de travail ni les dispositions d'une convention collective dans la mesure où un salarié doit être dans une «situation générale plus favorable» en vertu de ces dispositions. Le comité note par ailleurs que l'article 202(3) dispose qu'un arrangement individuel en matière de flexibilité au titre d'une clause de flexibilité dans un accord d'entreprise ne modifie pas l'effet dudit accord en relation avec l'employeur ou avec tout autre salarié, et n'a aucun autre effet que celui d'une clause de l'accord. Observant que les dispositions relatives aux arrangements individuels en matière de flexibilité ont été rédigées avec soin et, selon le gouvernement ne sapent pas les conventions collectives, étant donné que leur impact dépend en grande partie de leur application par l'organisme «Travail équitable Australie», le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'application de ces dispositions dans la pratique.*

- 215.** *Concernant l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle la FWA permet aux employeurs de passer des accords directement avec les salariés, même lorsqu'un syndicat existe, le comité prend note de l'indication du gouvernement déclarant que la FWA renforce les droits fondamentaux des salariés d'être représentés par un syndicat dans les négociations: les employeurs doivent informer les salariés qu'ils disposent de ce droit lorsqu'une négociation démarre et, en vertu de l'article 228, les délégués à la négociation, y compris les employeurs, sont tenus de se conformer aux conditions requises en matière de négociation de bonne foi. Sur cette question, le comité ajoute que l'article 172 prévoit que, dans les cas d'accords greenfield – accords relatifs à une «authentique nouvelle entreprise» –, les employeurs sont tenus de conclure des accords avec une organisation de travailleurs ou plus. En outre, l'article 173 dispose qu'un employeur qui sera couvert par un accord d'entreprise proposé doit prendre toutes les mesures raisonnables pour informer chaque salarié qui sera couvert par l'accord en question de son droit d'être représenté par un délégué à la négociation.*
- 216.** *Le comité note également toutefois que l'article 172 pourrait placer les salariés et les organisations de salariés sur un pied d'égalité pour ce qui concerne la conclusion d'accords qui ne sont pas des accords pour sites nouveaux («greenfield agreement») – et ce qu'une organisation de salariés existe ou non. Rappelant que la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, met l'accent sur le rôle des organisations de travailleurs en tant qu'une des parties à la négociation collective et que la négociation directe conduite entre l'entreprise et son personnel, en feignant d'ignorer les organisations représentatives existantes, pourrait, dans certains cas, être contraire au principe selon lequel il faut encourager et promouvoir la négociation collective entre les employeurs et les organisations de travailleurs [voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 945], le comité demande au gouvernement de veiller au respect de ce principe et de fournir des informations détaillées sur l'application de l'article 172 de la FWA dans la pratique, de manière à lui permettre de déterminer l'impact de cette disposition sur la promotion de négociations entre employeurs et organisations de travailleurs.*
- 217.** *Le comité note l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle, par l'énoncé de ses objets et plusieurs de ses dispositions, la FWA privilégie la négociation au niveau de l'entreprise par rapport aux négociations à d'autres niveaux – en particulier la négociation multiemployeurs ou «négociation encadrée». A cet égard, le comité note que l'un des objets déclarés de la FWA, tel qu'énoncé dans l'article 3(f), est de «parvenir à la productivité et à la justice en mettant l'accent sur la négociation collective au niveau de l'entreprise étayée par de simples obligations de négocier de bonne foi et des règles claires régissant l'action revendicative». De même, l'un des objets déclarés de la partie 2-4 de la FWA, qui concerne les accords d'entreprise, est de «fournir un cadre simple, flexible et juste permettant la négociation collective de bonne foi, en particulier au niveau de l'entreprise, pour parvenir à des accords d'entreprise favorisant la productivité» (art. 171(a)). En outre, le comité note que l'article 186(2)(ii) de la FWA exige, pour un accord multientreprises, que «Travail équitable Australie» soit convaincu que le ou les employeur(s) concerné(s) n'ai(en)t pas été «contraint(s)» à conclure l'accord; et que l'article 229(2) interdit les demandes d'injonction de négociation faites en relation avec des propositions d'accords multientreprises – à moins qu'une «autorisation de faible rémunération» soit en vigueur en relation avec l'accord concerné.*
- 218.** *Le comité observe de plus que l'action revendicative menée pour une négociation multientreprises ou «négociation encadrée» est exclue de la définition de l'action revendicative protégée en vertu des articles 408-413 de la FWA; l'article 409(4) dispose que, pour qu'une action de revendication des salariés prise en charge par un délégué à la négociation puisse être reconnue comme une action revendicative protégée, le délégué en question ne doit pas être engagé dans une négociation encadrée en relation avec l'accord*

proposé à moins que, comme le prévoit l'article 412(2), ledit délégué «tente réellement de parvenir à un accord avec l'employeur»; et l'article 413, qui énonce les conditions requises qui s'appliquent habituellement pour qu'une action revendicative soit protégée, stipule que l'action revendicative ne doit pas porter sur un accord d'entreprise proposé concernant un site nouveau («greenfield agreement») ou un accord multientreprises (sous-alinéa 2). Le comité note par ailleurs que l'article 409(1)(b), en limitant les actions revendicatives protégées des salariés à celles menées «contre un employeur devant être couvert par l'accord», semblerait exclure les grèves de solidarité et les boycotts secondaires généraux du champ d'application de l'action revendicative protégée.

219. Le comité prend note de l'indication du gouvernement concernant la négociation multientreprises. Il note en particulier que la FWA place la négociation collective au niveau de l'entreprise au cœur du système des relations professionnelles et que la négociation multientreprises est facilitée par: 1) la suppression de la condition requise en vertu de la législation antérieure que les employeurs obtiennent une autorisation préalable avant de pouvoir négocier ensemble; et 2) la facilitation de la négociation multiemployeurs dans les secteurs à faible rémunération. Néanmoins, le gouvernement confirme également que, pour garantir la nature volontaire de la négociation multiemployeurs, une action revendicative protégée n'est disponible ni en soutien à des revendications pour un accord multientreprises, ni en soutien à une «négociation encadrée» – même si, en vertu de l'article 412(2), la présentation de revendications communes à plusieurs lieux de travail n'est pas considérée comme une «action encadrée», à condition que le représentant chargé de la négociation tente réellement de parvenir à un accord et soit disposé à négocier ces revendications dans chaque entreprise.

220. A cet égard, le comité rappelle que, selon le principe de négociation libre et volontaire de conventions collectives énoncé à l'article 4 de la convention n° 98, la détermination du niveau de négociation collective devrait dépendre essentiellement de la volonté des parties et, par conséquent, ce niveau ne devrait pas être imposé en vertu de la législation d'une décision de l'autorité administrative ou de la jurisprudence de l'autorité administrative du travail. De plus, les travailleurs et leurs organisations devraient être en mesure de recourir à des actions collectives (grèves) pour obtenir des contrats (collectifs) liant plusieurs employeurs en soutien. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 988 et 540.] Le comité rappelle par ailleurs que, dans un cas antérieur concernant l'Australie, et en se référant à la loi de 2005 introduisant certaines améliorations dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, il était déjà parvenu à la conclusion qu'une interdiction générale des grèves de solidarité et des boycotts secondaires pouvait conduire à des abus et que les travailleurs devraient avoir le droit de mener ce type d'actions à condition que la grève initiale qu'ils appuient soit elle-même légale. [Voir cas n° 2326, 320^e rapport, paragr. 445.] Eu égard à ce qui précède, le comité considère que les sous-alinéas (1)(b) et (4) de l'article 409 et l'article 413(2), en excluant les grèves de solidarité, les boycotts secondaires et les actions revendicatives en soutien à des accords multientreprises du champ d'application de l'action revendicative protégée, pourraient avoir un effet négatif sur le droit des organisations à chercher à obtenir et à négocier des accords multiemployeurs et limiteraient par ailleurs de manière abusive le droit de grève. Compte tenu des conclusions sur les mêmes questions qu'il a formulées dans des cas précédents concernant l'Australie, il demande donc au gouvernement de réexaminer ces articles, en étroite consultation avec les partenaires sociaux concernés, de manière à les rendre pleinement conformes aux principes de la liberté syndicale.

221. Le comité note que l'article 409 renferme également d'autres limitations au droit de grève. L'article 409(1)(a) dispose que l'action revendicative n'est protégée que dans la mesure où elle est «organisée ou menée dans le but de soutenir ou de faire avancer des revendications en relation avec l'accord qui portent uniquement sur, ou qui sont raisonnablement censées porter sur, des questions autorisées». (Les questions autorisées

sont définies en vertu de l'article 172(1) comme des questions relevant: 1) des relations entre l'employeur ou les employeurs et les salariés, ou le(s) organisation(s) de salariés, qui seront couverts par l'accord; 2) des retenues sur salaire autorisées pour toute raison par un salarié qui sera couvert par l'accord; et 3) des modalités de mise en œuvre de l'accord.) En outre, l'article 409(3) exclut du champ d'application des actions revendicatives protégées les actions en soutien de l'inclusion de conditions «illégales», portant notamment sur: l'extension des avantages accordés en cas de licenciement abusif à des travailleurs qui ne sont pas encore employés pour la période statutaire; le versement du salaire en cas de grève; le paiement de frais de négociation à un syndicat; et la création d'un droit d'accès d'un syndicat pour se conformer à des objectifs différents ou supérieurs à ceux prévus par la loi précitée.

- 222.** *Qui plus est, le comité note que d'autres dispositions de la FWA prévoient la suspension ou la résiliation de l'action revendicative protégée si: 1) elle cause ou pourrait causer un préjudice significatif à l'économie (art. 423); et 2) elle a menacé, menace ou pourrait menacer de causer un préjudice significatif à l'économie ou à une partie importante de celle-ci (art. 424(1)(d)). L'article 431 permet au ministre de résilier une action revendicative protégée en soutien à une proposition d'accord si une telle action porte un préjudice significatif à l'économie ou à une partie de celle-ci; et l'article 426 dispose que «Travail équitable Australie» doit suspendre ou résilier les actions revendicatives qui menacent de causer un préjudice significatif à une tierce partie. Enfin, le comité note que l'article 417 interdit d'entreprendre des actions revendicatives avant la date d'expiration officielle d'un accord.*
- 223.** *Au sujet de ces dispositions, le comité note que, selon le gouvernement: 1) les seuils auxquels il est possible de suspendre et/ou résilier une action revendicative protégée sont suffisamment élevés et établissent un juste équilibre entre les droits des salariés de mener une action protégée et la nécessité de protéger l'intérêt général en veillant à la stabilité économique; 2) la FWA ne prévoit la suspension ou la résiliation d'une action revendicative protégée que dans des cas très limités; et 3) le préjudice à l'économie doit être considéré comme important et d'une nature plus grave qu'un(e) simple perte, gêne ou retard – le pouvoir du ministre de faire une telle déclaration n'a jusqu'ici encore jamais été exercé. Le gouvernement ajoute qu'il est fermement convaincu que les seuils fixés pour la suspension ou la résiliation d'une action revendicative protégée pour chacun des motifs susmentionnés en vertu de la FWA sont suffisamment élevés pour équilibrer les droits des salariés de mener une action revendicative visant à obtenir un accord et les responsabilités du gouvernement de protéger l'économie nationale, la sécurité, la santé et le bien-être de la population et les intérêts légitimes des autres parties concernées.*
- 224.** *Nonobstant ces indications, le comité, pour ce qui concerne le droit de grève, doit rappeler que les intérêts professionnels et économiques que les travailleurs défendent par le droit de grève se rapportent non seulement à l'obtention de meilleures conditions de travail ou aux revendications collectives d'ordre professionnel, mais englobent également la recherche de solutions aux questions de politique économique et sociale et aux problèmes qui se posent à l'entreprise, et qui intéressent directement les travailleurs. Qui plus est, le droit de grève peut être restreint, voire interdit: 1) dans la fonction publique uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État; ou 2) dans les services essentiels au sens strict du terme (c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne). [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 526 et 576.] A la lumière des principes susmentionnés, le comité demande au gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'application de ces dispositions et de les réexaminer, en consultation avec les partenaires sociaux, en vue de leur révision, s'il y a lieu.*

225. Concernant l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle les dispositions de la partie 3-3, section 8, de la FWA réglementant les procédures de vote à bulletin secret pour l'appel à une grève sont inutilement fastidieuses et compliquées, le comité note que, selon le gouvernement, lesdites procédures sont conçues dans un souci d'impartialité et ont été simplifiées par rapport aux lois antérieures sur les relations professionnelles, et qu'elles ne visent ni à faire échouer ni à retarder l'organisation d'une action revendicative. A ce sujet, le comité rappelle que les conditions posées par la législation pour qu'une grève soit considérée comme un acte licite doivent être raisonnables et, en tout cas, ne pas être telles qu'elles constituent une limitation importante aux possibilités d'action des organisations syndicales. En outre, le fait que la décision de déclarer une grève doive être approuvée par plus de la moitié de tous les travailleurs concernés est une exigence trop élevée qui pourrait par trop limiter la possibilité de faire grève, surtout dans les grandes entreprises. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 547 et 556.] Le comité demande au gouvernement de veiller au respect de ces principes dans la pratique et de fournir des informations détaillées sur l'application dans la pratique des dispositions relatives à la procédure de vote à bulletin secret.
226. Le comité note que la FWA comprend plusieurs dispositions relatives à la teneur des conventions collectives. Ainsi qu'il a été précédemment noté, l'article 172 dispose qu'un accord peut être conclu sur des questions relevant des relations de travail, des retenues sur salaire et des modalités de mise en œuvre de l'accord. L'article 186(4) exige en outre qu'un accord ne renferme aucune «condition illicite», ce qui, comme le définit l'article 194, inclut des conditions portant sur: l'extension des avantages accordés en cas de licenciement abusif à des travailleurs qui ne sont pas encore employés pour la période statutaire; le versement du salaire en cas de grève; le paiement de frais de négociation à un syndicat; et la création d'un droit d'accès d'un syndicat pour se conformer à des objectifs différents ou supérieurs à ceux prévus par la loi précitée. De plus, l'article 470 exclut la disposition relative au paiement du salaire en cas de grève; dans cet ordre d'idée, le gouvernement confirme que les négociations portant sur le paiement du salaire en cas de grève sont elles aussi interdites.
227. Le comité note que, selon le gouvernement, «les questions relevant des relations de travail» incluent des questions telles que les retenues sur salaire autorisées pour toute raison par un salarié, ainsi que les modalités de mise en œuvre d'un accord. En dépit de cette clarification, le comité observe que la portée exacte de l'expression «questions relevant des relations de travail» demeure floue. Rappelant par ailleurs que les mesures prises unilatéralement par les autorités pour restreindre l'étendue des sujets négociables sont souvent incompatibles avec la convention n° 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 **Recueil**, op. cit., paragr. 912.] Le comité demande au gouvernement de fournir davantage de précision sur l'application des articles 172 et 194 de la FWA et de réexaminer ces articles, en étroite consultation avec les partenaires sociaux, pour les rendre conformes au principe susmentionné.
228. Le comité note que, en vertu des articles 512 et 513 de la FWA, les représentants syndicaux doivent se voir délivrer un permis par l'organisme «Travail équitable Australie» pour pouvoir avoir accès au lieu de travail et que ces permis sont délivrés sur la base d'un examen de «capacité et légitimité de la personne», au titre duquel les éléments à examiner portent notamment sur: le fait de savoir si le représentant n'a jamais été condamné pour un acte délictueux consistant à pénétrer dans des locaux ou à faire intentionnellement usage de violence contre une autre personne ou à causer de manière préméditée un dommage ou une destruction de biens; ou encore si le représentant, ou toute autre personne, n'a jamais eu à payer une amende au titre de cette loi, ou de toute autre loi du travail, en relation avec une action menée par le représentant en question. A ce sujet, le

comité rappelle que les représentants des travailleurs devraient disposer des facilités nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, y compris le droit de pénétrer dans les lieux de travail; et de plus que les représentants des travailleurs devraient avoir accès à tous les lieux de travail dans l'entreprise lorsque leur accès à ces lieux est nécessaire pour leur permettre de remplir leurs fonctions de représentation. [Voir *Recueil*, op. cit., paragr. 1102 et 1104.] Eu égard aux principes susmentionnés, le comité demande au gouvernement de fournir des informations sur l'application, dans la pratique, de l'article 513, y compris toutes statistiques y afférentes, afin de lui permettre d'évaluer l'impact de cet article sur le droit des représentants des travailleurs d'avoir accès au lieu de travail.

Recommandations du comité

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

- a) *Le comité souhaite, de manière linéaire, reconnaître les efforts faits par le gouvernement lors de l'élaboration de la loi sur le travail équitable pour consulter les partenaires sociaux avec l'objectif d'aboutir à une loi rédigée avec attention qui assure un équilibre entre de nombreux intérêts importants dans le domaine des relations professionnelles. Il encourage le gouvernement, dans son examen de l'application de la FWA, à procéder de la même manière.*
- b) *Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'application des dispositions de la FWA relatives aux arrangements en matière de flexibilité individuelle dans la pratique.*
- c) *Rappelant que la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, met l'accent sur le rôle des organisations de travailleurs en tant qu'une des parties à la négociation collective et que la négociation directe conduite entre l'entreprise et son personnel, en feignant d'ignorer les organisations représentatives existantes, peut, dans certains cas, être contraire au principe selon lequel il faut encourager et promouvoir la négociation collective entre les employeurs et les organisations de travailleurs, le comité demande au gouvernement de veiller au respect de ce principe et de fournir des informations détaillées sur l'application de l'article 172 de la FWA dans la pratique, de manière à lui permettre de déterminer l'impact de cette disposition sur la promotion de la négociation entre employeurs et organisations de travailleurs.*
- d) *Compte tenu des conclusions sur les mêmes questions qu'il a déjà formulées lors de l'examen de cas précédents concernant l'Australie, le comité demande au gouvernement de réexaminer les articles 409(1)(b), 409(4) et 413(2) de la FWA, en étroite consultation avec les partenaires sociaux concernés.*
- e) *Le comité demande au gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'application des articles 409(1)(a), 409(3), 423, 424, 426 et 431 de la FWA et de réexaminer ces dispositions, en consultation avec les partenaires sociaux, en vue de leur révision, s'il y a lieu.*

- f) *Le comité demande au gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'application dans la pratique des dispositions de la partie 3-3, section 8, de la FWA concernant les scrutins portant sur les actions protégées.*
- g) *Le comité demande au gouvernement de fournir davantage de précision sur l'application des articles 172 et 194 de la FWA concernant les sujets relatifs à la négociation collective et de réexaminer ces articles, en étroite consultation avec les partenaires sociaux, pour les rendre conformes aux principes mentionnés dans ses conclusions.*
- h) *Le comité demande au gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'application dans la pratique de l'article 513 de la FWA, y compris toutes statistiques y afférentes, afin de lui permettre d'évaluer l'impact de cet article sur le droit des représentants des travailleurs d'avoir accès au lieu de travail.*
- i) *Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas.*

CAS N° 2722

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

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

- l'Internationale de l'éducation (IE) et
 - le Syndicat des enseignants du Botswana (BTU)
- appuyée par**
- la Confédération syndicale internationale (CSI)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que le Département de gestion des études a contraint le président du Syndicat des enseignants du Botswana (BTU), M. Japhta Radibe, à prendre sa retraite pour l'empêcher de diriger le syndicat, ainsi que des actes de harcèlement et de licenciement

230. La plainte figure dans une communication de l'Internationale de l'éducation (IE) et du Syndicat des enseignants du Botswana (BTU) en date du 24 juin 2009. La Confédération syndicale internationale (CSI) a appuyé la plainte dans une communication en date du 30 juin 2009.

231. Le gouvernement a répondu à ces allégations dans une communication en date du 17 novembre 2009.

232. Le Botswana 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° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 233.** Dans une communication en date du 24 juin 2009, les organisations plaignantes, l'IE et le BTU, invoquent des violations supposées de la convention n° 87.
- 234.** Les organisations plaignantes affirment que le gouvernement est intervenu dans les affaires internes du BTU et a commis un acte discriminatoire à l'encontre d'un des dirigeants du syndicat, en l'occurrence son président, M. Japhta Radibe, poussé à la retraite afin de l'empêcher de diriger le syndicat, en violation des articles 3 et 4 de la convention n° 87.
- 235.** A deux reprises, en 2006 et 2007, le directeur de la gestion des études, M. Opelo Makhandlela, a adressé une lettre à cet effet à M. Japhta Radibe au motif que ce dernier consacrait trop de temps à ses activités syndicales au détriment de sa mission d'encadrement.
- 236.** M. Radibe a d'abord été contraint de prendre sa retraite à l'âge de 49 ans, le 24 octobre 2006, avant d'être réintégré à son poste le 3 novembre 2006. Le président du BTU a de nouveau été forcé de prendre une retraite anticipée suite à une lettre du Département de la gestion des études datée du 7 mars 2007 qui lui donnait trois mois de préavis pour quitter l'établissement d'enseignement secondaire Sedibelo, à Mochudi, dans le district de Kgatleng, qu'il dirigeait. M. Radibe n'a pas été réintégré à son poste.
- 237.** L'IE et le BTU estiment que cette mise à la retraite d'office constitue une violation manifeste des droits de M. Radibe et constitue un acte de discrimination et d'intimidation lié à son mandat syndical.
- 238.** Le 29 mars 2007, une délégation syndicale internationale composée de représentants de l'IE, de l'Organisation des enseignants d'Afrique du Sud (SATO) et du Conseil de coordination syndicale d'Afrique du Sud (SATUCC) s'est entretenue avec des représentants de la Direction du travail ainsi qu'avec le ministre de l'Éducation, M. Jacob Nkate, pour tenter de convaincre ce dernier de revenir sur sa décision.
- 239.** Suite à la retraite anticipée de son président, le BTU a convoqué un congrès extraordinaire en avril 2007 pour amender les statuts du Syndicat des enseignants du Botswana et permettre à M. Radibe de continuer à présider le syndicat jusqu'à l'expiration de son mandat, en 2009, le but étant d'éviter à l'intéressé de démissionner de son mandat syndical puisqu'il n'était plus enseignant. En mars 2007, M. Radibe a été élu président de la Fédération des syndicats du Botswana (BFTU) en raison de la fermeté de ses positions à la tête du BTU.
- 240.** Outre le cas individuel du président du BTU, les organisations plaignantes font état des informations portées à la connaissance du syndicat selon lesquelles 14 chefs d'établissements secondaires identifiés par le directeur du Département de la gestion des études auraient été victimes d'intimidations en raison de leurs activités syndicales. Deux d'entre eux ont été licenciés en 2008: M. Ruda et M. Habangana.
- 241.** Les organisations plaignantes ajoutent que le président du BTU a été contraint de prendre une retraite anticipée parce qu'il avait publiquement critiqué la politique éducative du gouvernement, et notamment la privatisation du système d'enseignement, le système de double vacation, la réintroduction des frais de scolarité et les mauvaises conditions de travail des enseignants. M. Radibe a aussi publiquement dénoncé la corruption et la mauvaise gestion du ministère de l'Éducation.
- 242.** Une fois à la retraite, le président du BTU s'est vu refuser des indemnités proportionnelles à ses années d'ancienneté. Il n'a reçu aucune compensation et vit actuellement avec une

allocation de retraite anticipée qui ne lui a été versée qu'à compter de son cinquantième anniversaire.

- 243.** En mars-avril 2007, le BTU, agissant au nom de M. Radibe, a porté la question de l'iniquité de la mise à la retraite d'office de ce dernier devant la Haute Cour du Botswana, demandant sa réintégration et le versement d'indemnités correspondantes aux annuités de travail perdues.
- 244.** Les organisations plaignantes soulignent que plus de six mois se sont écoulés avant que le système judiciaire se déclare incompétent en l'espèce, de sorte que l'affaire n'a été réellement instruite qu'au début de 2008, aucune audience n'ayant été convoquée en juin 2008. La direction du BTU et M. Radibe s'inquiètent du report injustifié du jugement. Ce retard pourrait en effet empêcher M. Radibe de briguer un nouveau mandat à la tête du BTU.
- 245.** En outre, le directeur de la gestion des études aurait tenté d'entrer informellement en contact avec l'avocat du BTU, ce qui est perçu comme une pression exercée sur ce dernier.
- 246.** M. Radibe est un travailleur acharné qui ne craint pas d'affronter les employeurs pour répondre aux besoins des travailleurs du Botswana. Son militantisme syndical est bien connu dans le pays. M. Radibe préside la SATO et a siégé en tant que membre exécutif au Comité régional africain de l'IE.
- 247.** Les organisations plaignantes condamnent en outre l'ingérence du gouvernement dans les affaires internes du BTU et déplorent que M. Radibe n'ait pu participer à d'importantes réunions syndicales internationales, telles que la conférence régionale de l'IE au Caire en janvier 2007, en raison du refus de délivrance d'un visa.
- 248.** Enfin, les organisations plaignantes indiquent qu'elles ont formé la présente plainte afin de rappeler au gouvernement du Botswana qu'il est tenu de respecter les normes internationales du travail, de s'acquitter de ses obligations à cet égard et de garantir la liberté d'association.

B. Réponse du gouvernement

- 249.** Dans une communication en date du 17 novembre 2009, le gouvernement nie une quelconque ingérence dans les affaires intérieures du BTU, comme en témoigne selon lui la promptitude avec laquelle il a reconnu l'existence du BTU en tant qu'organisation syndicale dès son enregistrement au registre. Le gouvernement a toujours admis le détachement de membres du BTU.
- 250.** Le gouvernement indique que le directeur de la gestion des études, en sa qualité d'employeur des enseignants, est tenu de veiller à ce que ces derniers respectent les règles établies et que les employés dont le comportement n'est pas acceptable en sont tenus pour responsables, qu'ils soient ou non affiliés à un syndicat. Le gouvernement rejette l'allégation selon laquelle 14 chefs d'établissement auraient été mis à la retraite en raison de leurs activités syndicales. Ces personnes étaient des chefs d'établissement incompétents, ce qui a eu des conséquences sur la performance de l'école qu'ils dirigeaient, et l'employeur ne savait nullement qu'ils étaient affiliés à un quelconque syndicat.
- 251.** Evoquant deux des 14 cas mentionnés par les organisations plaignantes, le gouvernement indique que, dans l'un, un enseignant, M. Ruda, a quitté l'enseignement après avoir été contraint de prendre sa retraite à l'âge de 65 ans. Dans le second cas, un enseignant, M. Habangana, a été mis à la retraite suite à un manquement à ses obligations

professionnelles après avoir contraint trois élèves qu'il avait punies à se dévêtir devant lui, ce qui a été qualifié de faute grave.

- 252.** Le gouvernement affirme que M. Radibe n'a jamais été victime de discrimination en raison de son implication syndicale. Tous les enseignants en activité sont tenus d'effectuer le travail pour lequel ils ont été recrutés. M. Radibe n'exerçait plus aucune responsabilité et occupait tout son temps en des événements qui n'avaient rien à voir avec l'enseignement. Il s'est illustré par son absentéisme et a été dûment mais vainement mis en garde contre ce type de comportement.
- 253.** Le gouvernement conclut que M. Radibe a été contraint de prendre sa retraite uniquement pour manquement au devoir de sa charge. Le point de savoir si la retraite ou les indemnités accordées à M. Radibe sont acceptables ou non n'a pas encore été tranché par la justice. Dans l'attente de cette décision, l'intéressé reste à la retraite.
- 254.** En ce qui concerne l'affaire portée en justice par le BTU, le gouvernement indique que le système judiciaire est seul compétent pour établir ses procédures internes et que le directeur de la gestion des études ne peut pas interférer sur celles-ci. Le gouvernement considère que l'allégation selon laquelle le directeur en question a tenté de se lier d'amitié avec l'avocat du BTU est une déformation des faits.
- 255.** En ce qui concerne les activités de représentation syndicale de M. Radibe, le gouvernement indique que ce dernier a été prié d'organiser ses activités et réunions en tenant compte du fait qu'il était également enseignant et avait une mission à remplir. L'allégation selon laquelle M. Radibe s'est vu refuser un visa par les autorités ne tient pas puisque le gouvernement du Botswana ne délivre pas de visas à ses ressortissants qui souhaitent se rendre à l'étranger. Le processus de délivrance de visas incombe aux ambassades de pays étrangers.

C. Conclusions du comité

- 256.** *Le comité prend note de l'allégation des organisations plaignantes selon laquelle le gouvernement a contraint M. Japhtha Radibe, président du BTU, à quitter de manière anticipée son poste de directeur de l'établissement secondaire Sedibelo, à Mochudi, district de Kgatleng, afin de l'empêcher de diriger le syndicat des enseignants. A deux reprises, le directeur de la gestion des études aurait contraint, par lettre, M. Radibe à prendre sa retraite à 49 ans: i) le 24 octobre 2006, il a été mis à la retraite d'office mais a été réintégré à son poste le 3 novembre 2006; et ii) le 7 mars 2007, il a de nouveau été contraint de prendre une retraite anticipée avec un préavis de trois mois. Les plaignants ajoutent qu'une délégation syndicale internationale composée de représentants de l'IE, de la SATO et du SATUCC a rencontré le 29 mars 2007 des représentants du ministère du Travail ainsi que le ministre de l'Éducation et tenté de convaincre ce dernier de reconsidérer sa décision. Le comité note que M. Radibe n'a pas été réintégré à son poste, s'est vu refuser des indemnités de départ proportionnelles à ses années d'ancienneté et qu'il perçoit actuellement une pension de retraite anticipée qui ne lui a été versée qu'à compter de son cinquantième anniversaire. Le comité note en outre que, selon les organisations plaignantes, en avril 2007, le BTU a convoqué un congrès extraordinaire afin de modifier ses statuts et permettre à M. Radibe, qui avait également été élu président de la BFTU en mars 2007, de conserver son poste de président du syndicat jusqu'à l'expiration de son mandat en 2009, en dépit de la perte de son statut d'enseignant.*
- 257.** *Le comité prend note de la réponse du gouvernement selon laquelle il ne s'est jamais ingéré dans les affaires du BTU, ce qu'accrédite, selon lui, la promptitude avec laquelle le gouvernement a reconnu le BTU en tant qu'organisation syndicale dès son enregistrement au registre, et qu'il a toujours autorisé le détachement de membres du BTU. Le comité*

note en outre que le gouvernement indique que M. Radibe a été mis à la retraite uniquement parce qu'il avait manqué aux devoirs de la charge et qu'il n'a jamais été victime de discrimination en raison de son implication syndicale; au lieu de vaquer à ses occupations officielles, M. Radibe n'exerçait plus aucune responsabilité professionnelle en raison d'activités annexes étrangères à la mission d'enseignant, absences dont il a été dûment mais vainement mis en garde. Le gouvernement ajoute que le point de savoir si la décision de la mise à la retraite de M. Radibe ou si la pension qu'il percevait à ce titre sont appropriées n'a pas encore été tranché par la justice et que, dans cette attente, l'intéressé reste à la retraite.

- 258.** *Le comité constate qu'il existe une contradiction entre les informations fournies par les organisations plaignantes et celles fournies par le gouvernement, et qu'aucune des parties n'a communiqué d'élément de preuve, de décision ou de jugement pertinent (tel que la décision de réintégration du travailleur concerné après son premier départ forcé à la retraite). Bien que le motif avancé par le gouvernement pour justifier la décision de mise à la retraite anticipée de M. Radibe est que celui-ci consacrait trop de temps à des activités sociales étrangères à la mission d'enseignant, ce qui nuisait à ses obligations de directeur d'établissement, les organisations plaignantes allèguent qu'il a été contraint de prendre une retraite anticipée parce qu'il avait publiquement dénoncé les politiques d'éducation du gouvernement (par exemple la privatisation, le système de double vacation et la réintroduction des frais de scolarité), les mauvaises conditions de travail des enseignants, ainsi que la corruption et la mauvaise gestion du ministère de l'Éducation.*
- 259.** *Le comité demeure toutefois profondément préoccupé par les allégations selon lesquelles le gouvernement a contraint M. Radibe, président du BTU, président de la SATO et ancien membre exécutif du Comité régional africain de l'IE, à quitter à 49 ans son poste de directeur d'établissement pour prendre une retraite anticipée. Le comité souligne que l'un des principes fondamentaux de la liberté syndicale est que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi – licenciement, transfert, rétrogradation et autres actes préjudiciables. Cette protection est particulièrement souhaitable en ce qui concerne les délégués syndicaux étant donné que, pour pouvoir remplir leurs fonctions syndicales en pleine indépendance, ceux-ci doivent avoir la garantie qu'ils ne subiront pas de préjudice en raison du mandat syndical qu'ils détiennent. Le comité a estimé que la garantie de semblable protection dans le cas de dirigeants syndicaux est en outre nécessaire pour assurer le respect du principe fondamental selon lequel les organisations de travailleurs ont le droit d'élire librement leurs représentants. Le comité souligne que non seulement le licenciement mais aussi la mise à la retraite d'office, lorsqu'ils sont dus à des activités syndicales licites, seraient contraires au principe selon lequel nul ne devrait faire l'objet de discrimination dans l'emploi en raison de son affiliation ou de ses activités syndicales. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 793 et 799.]*
- 260.** *A cet égard, le comité prend note de l'allégation des organisations plaignantes selon laquelle la plainte formée par M. Radibe au sujet de l'iniquité de sa mise à la retraite anticipée a été reportée par la justice sans justification. En mars-avril 2007, le BTU, agissant au nom de M. Radibe, a porté l'affaire devant la Haute Cour du Botswana et exigé qu'il soit réintégré à son poste et indemnisé pour les annuités de travail perdues. Les organisations plaignantes dénoncent le fait qu'il a fallu six mois à l'autorité judiciaire pour se déclarer incompétente et qu'en juin 2008 aucune audience n'avait été convoquée. En outre, le directeur de la gestion des études aurait tenté d'entrer informellement en contact avec l'avocat du BTU, ce qui est perçu comme une pression exercée sur ce dernier. Les organisations plaignantes ajoutent que le report de l'examen de l'affaire pourrait en effet empêcher M. Radibe de briguer un nouveau mandat à la tête du BTU. Le comité prend également note du fait que le gouvernement indique que le directeur de la gestion*

des études ne peut pas interférer sur le pouvoir judiciaire, attendu que le système judiciaire est seul compétent pour établir ses procédures internes, et que l'affirmation selon laquelle le directeur en question aurait tenté de se lier d'amitié avec l'avocat du BTU est une déformation des faits.

- 261.** *Le comité regrette profondément la lenteur avec laquelle la Haute Cour du Botswana traite la plainte de M. Radibe. Il rappelle que les affaires soulevant des questions de discrimination antisyndicale contraires à la convention n° 98 devraient être examinées promptement afin que les mesures correctives nécessaires puissent être réellement efficaces. Une lenteur excessive dans le traitement des cas de discrimination antisyndicale et, en particulier, l'absence de jugement pendant un long délai dans les procès relatifs à la réintégration des dirigeants syndicaux licenciés équivalent à un déni de justice et, par conséquent, à une violation des droits syndicaux des intéressés. Le comité considère que plus il faut de temps pour qu'une procédure 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 peut souvent 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. Le comité attire l'attention du gouvernement sur le fait que, dans un cas où des procédures relatives à des licenciements avaient duré 14 mois, il 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 **Recueil**, op. cit., paragr. 821, 826 et 827.]*
- 262.** *Compte tenu du fait que trois ans se sont écoulés depuis le dépôt de la plainte du BTU devant la Haute Cour du Botswana, le comité demande au gouvernement de prendre toutes les mesures en son pouvoir pour veiller à ce que les procédures judiciaires en instance concernant la mise à la retraite anticipée contestée de M. Radibe soient rapidement engagées et qu'une décision soit rendue sans délai. S'il est avéré que M. Radibe a été mis à la retraite en raison de ses activités syndicales légitimes, le comité demande instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir qu'il soit pleinement réintégré à son poste de directeur d'établissement sans perte de salaire. Dans la mesure où la réintégration de M. Radibe serait impossible pour des raisons objectives et impérieuses, le comité demande au gouvernement de s'assurer qu'il reçoive une compensation adéquate qui constituerait une sanction suffisamment dissuasive contre les actes de discrimination antisyndicale. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'issue finale de la procédure judiciaire et de toutes les mesures de compensation qui auront été prises en faveur de l'intéressé.*
- 263.** *En ce qui concerne l'ingérence alléguée du gouvernement dans les activités de représentation syndicale pour empêcher le président du BTU d'assister à d'importantes réunions syndicales internationales, telles que la conférence régionale de l'IE au Caire en janvier 2007 pour laquelle M. Radibe affirme qu'il s'est vu refuser un visa, le comité prend note de la réponse du gouvernement qui indique qu'il a uniquement été demandé à M. Radibe de faire passer ses activités et ses réunions syndicales après ses obligations professionnelles. Le gouvernement nie avoir empêché M. Radibe d'assister à la conférence régionale de l'IE du Caire, attendu que le gouvernement du Botswana n'a pas le pouvoir discrétionnaire de délivrer des visas à ses ressortissants qui souhaitent se rendre à l'étranger. Le comité rappelle que les dirigeants d'organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier des facilités appropriées pour l'exercice de leurs fonctions, y compris le droit de sortir du pays lorsque leurs activités en faveur des personnes qu'ils représentent l'exigent; de même, la libre circulation de ces représentants doit être assurée par les autorités, et que la participation de syndicalistes à des réunions syndicales internationales est un droit syndical fondamental; c'est la raison pour laquelle*

les gouvernements doivent s'abstenir de toute mesure, telle que la confiscation des documents nécessaires à leurs déplacements, qui empêcherait les représentants des organisations de travailleurs d'exercer leur mandat en toute liberté et indépendance. [Voir *Recueil*, op. cit., paragr. 749 et 153.] Compte tenu de ce qui précède, le comité prie les organisations plaignantes de fournir d'autres informations quant au fond en relation avec cette allégation. En l'absence de telles informations, le comité ne poursuivra pas l'examen de cet aspect du cas.

264. Enfin, le comité prend note de l'allégation selon laquelle 14 chefs d'établissements secondaires ont été victimes d'actes d'intimidation de la part du directeur de la gestion des études en raison de leurs activités syndicales, dont deux (M. Ruda et M. Habangana) ont été licenciés en 2008. Le comité prend note également de ce que le gouvernement indique que le directeur en question, en sa qualité d'employeur des enseignants, est tenu de veiller à ce que ces derniers respectent les règles établies et que les employés dont le comportement n'est pas acceptable en sont tenus pour responsables, qu'ils soient ou non affiliés à un syndicat. Le gouvernement rejette l'allégation selon laquelle 14 chefs d'établissement auraient été mis à la retraite en raison de leurs activités syndicales et affirme que l'employeur ne savait nullement qu'ils étaient affiliés à un quelconque syndicat et que les écoles en question n'étaient pas performantes en raison de l'incompétence de ceux qui les dirigeaient. Le comité prend en outre note que, selon le gouvernement, M. Ruda a quitté l'enseignement après avoir atteint l'âge limite d'activité (65 ans) et que M. Habangana a été mis à la retraite pour faute grave après avoir contraint trois élèves qu'il avait punies à se dévêtir devant lui. Dans ces circonstances, et à moins que les organisations plaignantes ne fournissent d'autres informations quant au fond en relation avec cette allégation, le comité ne poursuivra pas l'examen de cet aspect du cas.

Recommandations du comité

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

- a) *Compte tenu du fait que trois années se sont écoulées depuis le dépôt de la plainte du BTU devant la Haute Cour du Botswana, le comité demande au gouvernement de prendre toutes les mesures en son pouvoir pour veiller à ce que les procédures judiciaires en instance concernant la mise à la retraite anticipée contestée de M. Radibe soient rapidement engagées et qu'une décision soit rendue sans délai. S'il est avéré que M. Radibe a été mis à la retraite en raison de ses activités syndicales légitimes, le comité demande instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir qu'il soit pleinement réintégré à son poste de directeur d'établissement sans perte de salaire. Dans la mesure où la réintégration de M. Radibe serait impossible pour des raisons objectives et impérieuses, le comité demande au gouvernement de s'assurer qu'il reçoive une compensation adéquate qui constituerait une sanction suffisamment dissuasive contre les actes de discrimination antisyndicale. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'issue finale de la procédure judiciaire et de toutes les mesures de compensation qui auront été prises en faveur de l'intéressé.*
- b) *Le comité prie les organisations plaignantes de fournir davantage d'informations relatives aux allégations selon lesquelles le gouvernement a empêché M. Radibe d'assister à des réunions syndicales internationales.*

CAS N° 2522

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

Plaintes contre le gouvernement de la Colombie présentées par

- **l'Union des travailleurs de l'Etat (UNETE)**
- **le Syndicat mixte des travailleurs des organismes décentralisés de la municipalité de Buenaventura (SINTEDMUNICIPIO)**
- **le Syndicat des travailleurs de la municipalité de Buenaventura**
- **la Confédération générale du travail (CGT)**
- **le Syndicat des inspecteurs du travail et des fonctionnaires du ministère de la Protection sociale (SINFUMIPROS) et**
- **l'Association des agents publics du ministère de la Défense et des institutions chargées du système de santé des forces armées et de la police nationale (ASEMIL)**

Allégations: Inexécution de la convention collective, refus d'inscrire une organisation syndicale et de négocier collectivement avec les employés du service public

- 266.** Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2009 et présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 355^e rapport, paragr. 433 à 464, approuvé par le Conseil d'administration à sa 306^e session.]
- 267.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 19 février 2010.
- 268.** La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Examen antérieur du cas

- 269.** Lors de son examen antérieur du cas, en novembre 2009, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 355^e rapport, paragr. 464]:
- a) [...];
 - b) En ce qui concerne l'alinéa b) des recommandations relatives aux allégations présentées par la Confédération générale du travail (CGT) et par le Syndicat des inspecteurs du travail et autres fonctionnaires du ministère de la Protection sociale (SINFUMIPROS), le comité demande au gouvernement de prendre, eu égard à la jurisprudence récente de la Cour constitutionnelle (arrêts n^{os} 465/08 et 695/08), les mesures nécessaires aux fins de l'inscription immédiate du SINFUMIPROS. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.
 - c) Pour ce qui est des allégations relatives à la mutation de MM. Mauricio Lobo Rodríguez et Gustavo Vargas Burbano, membres du comité directeur du SINTRAOFICAJANAL, à la suspension du prélèvement des cotisations syndicales et aux propositions d'avantages à certains adhérents pour qu'ils quittent l'organisation syndicale, le comité demande au

gouvernement d'indiquer si des enquêtes administratives ont été diligentées à l'encontre de l'entreprise.

- d) Pour ce qui est des nouvelles allégations présentées par l'UTRADEC (anciennement l'UNETE) concernant le non-respect de la convention collective et des accords passés par CAJANAL EICE, notamment le défaut de paiement des heures supplémentaires et le refus d'octroyer des allocations prévues par la convention, la confiscation des dossiers du syndicat et de l'ordinateur de la présidente du SINTRAOFICAJANAL ainsi que les pressions exercées sur cette dernière pour l'obliger à prendre des congés et l'éloigner de ses affiliés, le comité demande au gouvernement d'envoyer sans délai ses observations à cet égard.
- e) Concernant l'alinéa d) des recommandations relatives aux allégations présentées par l'ASEMIL au sujet du refus de négocier collectivement avec les employés de la fonction publique, le comité, notant la récente adoption du décret n° 535 du 24 février 2009 qui réglemente l'application de l'article 416 du Code du travail (en vertu des lois n°s 411 et 524 portant approbation au niveau national des conventions n°s 151 et 154) et qui établit les instances au sein desquelles aura lieu la concertation entre les organisations syndicales d'employés de la fonction publique et les entités du secteur public, le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation et d'indiquer si l'ASEMIL a pu participer au processus de concertation.

B. Réponse du gouvernement

270. Dans sa communication en date du 19 février 2010, le gouvernement fait part des observations ci-après.

271. Pour ce qui est de l'alinéa c) des recommandations relatif aux allégations concernant la mutation de MM. Mauricio Lobo Rodríguez et Gustavo Vargas Burbano, membres du comité directeur du SINTRAOFICAJANAL, la suspension du prélèvement des cotisations syndicales et les propositions d'avantages à certains adhérents pour qu'ils quittent l'organisation syndicale, le comité avait demandé au gouvernement d'indiquer si des enquêtes administratives avaient été diligentées à l'encontre de l'entreprise. A cet égard, le gouvernement indique que le directeur territorial de Cundinamarca a certifié que ce n'était pas le cas.

272. Au sujet de l'alinéa d) des recommandations relatif aux allégations présentées par l'UTRADEC concernant le non-respect de la convention collective et des accords passés par CAJANAL EICE, notamment le défaut de paiement des heures supplémentaires et le refus d'octroyer des allocations prévues par la convention, la confiscation des dossiers du syndicat et de l'ordinateur de la présidente du SINTRAOFICAJANAL ainsi que les pressions exercées sur cette dernière pour l'obliger à prendre des congés et l'éloigner de ses affiliés, le gouvernement indique que, en vertu de la réforme de la sécurité sociale introduite par la loi n° 100 de 1993, CAJANAL EICE a été chargée de fournir des services essentiels en matière de santé et de pensions. En 2003, cet organisme a été confronté à une crise économique aiguë qui a entraîné sa scission en deux entités, CAJANAL s'occupant désormais exclusivement de la gestion des pensions des fonctionnaires du service public. En 2008, l'organisme a fait savoir qu'il était en situation de défaut de paiement. Actuellement, il est en cours de liquidation.

273. En ce qui concerne les allégations relatives au refus de payer les heures supplémentaires en violation de la convention collective, le gouvernement signale (ce que confirme CAJANAL EICE) que, en juin 2009, il a ordonné le paiement des heures supplémentaires à MM. Reyes Durán et Ávila. Pour ce qui est du refus d'accorder d'autres avantages et prestations complémentaires prévus par la convention, le gouvernement fait savoir qu'une réunion a eu lieu le 25 mars 2009 dans le cadre du Comité du bien-être et de la formation professionnelle entre l'organisme en question et l'organisation syndicale, mais le SINTRAOFICAJANAL a refusé de souscrire à l'accord au motif que sa demande de

subvention pour l'achat de tenues de sport n'a pas été accueillie car elle n'était prévue ni au budget, ni dans la convention collective, ni dans le règlement du comité. Toutefois, selon le gouvernement, 158 demandes d'aide et de subvention ont été reçues depuis janvier 2009.

- 274.** Concernant la confiscation indue des dossiers du syndicat, le gouvernement indique que, conformément aux informations soumises par CAJANAL EICE, l'organisation syndicale, qui jouissait d'un local meublé mis à disposition par cette dernière, s'est appropriée, de manière unilatérale et sans en informer l'intéressée, de plusieurs autres meubles lui appartenant pour archiver ses documents syndicaux. Ainsi, le meuble d'archivage, le bureau et l'ordinateur, entre autres, appartenaient à CAJANAL EICE et n'étaient pas nommément attribués à la présidente du syndicat. De surcroît, CAJANAL EICE conservait dans ces meubles des documents importants. Le gouvernement ajoute que, en raison du différend opposant les parties et pour préserver ces archives, qui contenaient des informations précieuses pour le syndicat et pour CAJANAL, une opération de vérification a été menée le 11 mai 2009 dans les locaux de l'organisme, et des scellés ont été apposés sur les archives d'un commun accord entre les parties. Le gouvernement indique qu'il n'y a pas eu confiscation indue des archives dans la mesure où les deux parties ont décidé de les conserver dans les locaux de CAJANAL EICE.
- 275.** En ce qui concerne les allégations relatives aux pressions exercées sur la présidente du SINTRAOFICAJANAL pour qu'elle prenne ses congés afin de l'éloigner du syndicat, le gouvernement indique que, conformément à l'article 187 du Code du travail, les congés doivent être accordés d'office ou à la demande du travailleur dans un délai d'un an, et qu'il n'est pas possible d'accumuler plus de trois périodes de congés. Pour cette raison, l'administration de CAJANAL EICE a fait savoir publiquement, par circulaire n° 006 du 21 avril 2009, qu'elle accorderait des congés au personnel ayant accumulé plus de deux périodes de congés à partir du premier jour ouvrable de mai 2009. Comme la présidente n'avait pas pris de congés depuis plus de deux ans, cette mesure lui a été appliquée également.
- 276.** Enfin, le gouvernement ajoute que l'organisme a procédé au paiement des montants attribués et au versement des cotisations syndicales et qu'il continuera à garantir le respect de la convention collective.

C. Conclusions du comité

- 277.** *Le comité prend note des observations du gouvernement.*
- 278.** *Pour ce qui est de l'alinéa c) des recommandations relatif aux allégations concernant la mutation de MM. Mauricio Lobo Rodríguez et Gustavo Vargas Burbano, membres du comité directeur du SINTRAOFICAJANAL, la suspension du prélèvement des cotisations syndicales et les propositions d'avantages à certains adhérents pour qu'ils quittent l'organisation syndicale, à propos desquels le comité avait demandé si des enquêtes administratives avaient été diligentées contre l'entreprise, le comité prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle le directeur territorial de Cundinamarca a certifié qu'aucune enquête administrative n'était en cours contre l'entreprise. Dans ces conditions, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*
- 279.** *Au sujet de l'alinéa d) des recommandations relatif aux allégations présentées par l'UTRADEC concernant le non-respect de la convention collective et des accords passés par CAJANAL EICE, notamment le défaut de paiement des heures supplémentaires et le refus d'octroyer des allocations prévues par la convention, la confiscation des dossiers du syndicat et de l'ordinateur de la présidente du SINTRAOFICAJANAL ainsi que les pressions exercées sur cette dernière pour l'obliger à prendre des congés et l'éloigner de*

ses affiliés, le comité prend note de ce que: 1) le gouvernement nie avoir violé la convention collective et signale que le paiement des heures supplémentaires a été effectué en juin 2009 en faveur de MM. Reyes Durán et Ávila; 2) en ce qui concerne le refus d'accorder d'autres avantages et allocations prévus par la convention, le gouvernement indique qu'une réunion a eu lieu le 25 mars 2009 entre CAJANAL EICE et l'organisation syndicale dans le cadre du Comité du bien-être et de la formation, mais que SINTRAOFICAJANAL a refusé de souscrire à l'accord au motif que sa demande de subvention pour l'achat de tenues de sport n'avait pas été accueillie et qu'elle n'était prévue ni au budget, ni dans la convention collective, ni dans le règlement du comité, mais que l'organisme a accueilli 158 demandes d'allocation et de subvention depuis janvier 2009; 3) en ce qui concerne la confiscation indue des dossiers du syndicat, le comité note que le gouvernement indique que, conformément aux informations soumises par CAJANAL EICE, l'organisation syndicale à laquelle l'entité avait prêté un local syndical meublé a, de manière unilatérale et sans consultation, pris possession d'autres meubles appartenant à l'organisme pour y archiver ses documents syndicaux. Le comité note que, d'après les informations communiquées, ces meubles contenaient des documents importants pour CAJANAL EICE et, pour cette raison, le 11 mai 2009, les parties (l'organisation syndicale et l'organisme public) ont décidé d'un commun accord, afin de préserver le contenu des archives dans lesquelles se trouvaient des informations de valeur pour le syndicat et pour CAJANAL EICE, de procéder au placement de scellés sur les meubles en question pour garantir la sécurité de ces documents, et qu'il n'y a pas eu confiscation indue des archives dans la mesure où les deux parties ont décidé de conserver ces dernières dans les locaux de CAJANAL EICE; et 4) en ce qui concerne les allégations relatives aux pressions exercées sur la présidente du SINTRAOFICAJANAL pour qu'elle prenne des congés afin de l'éloigner du syndicat, le comité note que, d'après le gouvernement, compte tenu du fait que, conformément à la législation en vigueur, les congés doivent être accordés d'office ou à la demande du travailleur dans l'année qui suit la demande et que l'on ne peut accumuler plus de trois périodes de congés, l'administration de CAJANAL EICE a fait savoir publiquement, par circulaire n° 006 du 21 avril 2009, qu'elle accorderait des congés aux travailleurs ayant accumulé plus de deux périodes de congés à partir du premier jour ouvrable de mai 2009. Le comité note que, comme la présidente du SINTRAOFICAJANAL n'avait pas pris de congés depuis plus de deux ans, cette mesure lui a également été appliquée. A cet égard, faisant observer que plusieurs des questions qui font l'objet des présentes allégations étaient en passe d'être réglées, et notant la déclaration du gouvernement selon laquelle il continuera à garantir le respect de la convention collective par CAJANAL EICE, le comité exprime le ferme espoir que les parties pourront régler les différends qui les opposent dans le cadre des mécanismes ordinaires de négociation existant entre l'organisme et l'organisation syndicale. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

280. En ce qui concerne l'alinéa b) des recommandations, le comité avait demandé au gouvernement de procéder sans délai à l'inscription du Syndicat des inspecteurs du travail et autres fonctionnaires du ministère de la Protection sociale (SINFUMIPROS), conformément à la jurisprudence récente de la Cour constitutionnelle (arrêts n°s 465/08 et 695/08) et de le tenir informé à cet égard. Observant que le gouvernement n'a envoyé aucune information à ce sujet, le comité réitère instamment sa demande.

281. Pour ce qui est de l'alinéa e) des recommandations relatif aux allégations présentées par l'ASEMIL au sujet du refus de négocier collectivement avec les employés de la fonction publique, le comité avait pris note de l'adoption du décret n° 535 du 24 février 2009, qui régit l'application de l'article 416 du Code du travail (en vertu des lois n°s 411 et 524 portant approbation au niveau national des conventions n°s 151 et 154) et qui établit les instances au sein desquelles aura lieu la concertation entre les organisations syndicales d'employés de la fonction publique et les organismes du secteur public, et avait demandé au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation et d'indiquer si

l'ASEMIL avait pu participer au processus de concertation. Observant que le gouvernement n'a envoyé aucune information à ce sujet, le comité réitère instamment sa demande.

Recommandations du comité

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

- a) *En ce qui concerne les allégations présentées par l'UTRADEC sur le non-respect de la convention collective et des accords passés par CAJANAL EICE, notamment le défaut de paiement des heures supplémentaires et le refus d'octroyer des allocations prévues par la convention, la confiscation des dossiers du syndicat et de l'ordinateur de la présidente du SINTRAOFICAJANAL ainsi que les pressions exercées sur cette dernière pour l'obliger à prendre des congés et l'éloigner de ses affiliés, observant que plusieurs des questions qui font l'objet des présentes allégations sont en voie d'être réglées, et notant la déclaration du gouvernement selon laquelle il continuera à garantir le respect de la convention collective par CAJANAL EICE, le comité exprime le ferme espoir que les parties pourront régler les différends qui les opposent dans le cadre des mécanismes ordinaires de négociation existant entre l'organisme et l'organisation syndicale. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- b) *Le comité demande instamment une nouvelle fois au gouvernement de lui indiquer s'il a procédé à l'inscription du Syndicat des inspecteurs du travail et autres fonctionnaires du ministère de la Protection sociale (SINFUMIPROS), conformément à la jurisprudence récente de la Cour constitutionnelle (arrêts n^{os} 465/08 et 695/08).*
- c) *En ce qui concerne les allégations présentées par l'ASEMIL au sujet du refus de négocier collectivement avec les employés de la fonction publique, compte tenu de l'adoption du décret n^o 535 du 24 février 2009, qui réglemente l'application de l'article 416 du Code du travail (en vertu des lois n^{os} 411 et 524 portant approbation au niveau national des conventions n^{os} 151 et 154) et qui établit les instances au sein desquelles aura lieu la concertation entre les organisations syndicales d'employés de la fonction publique et les organismes du secteur public, le comité demande une nouvelle fois instamment au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation et d'indiquer si l'ASEMIL a pu participer au processus de concertation.*

CAS N° 2676

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

**Plainte contre le gouvernement de la Colombie
présentée par
l'Association syndicale des travailleurs des transports routiers
de Colombie (ASCOTRACOL)**

Allégations: L'Association syndicale des travailleurs des transports routiers de Colombie (ASCOTRACOL) dénonce le refus de l'autorité administrative d'inscrire le syndicat au Registre syndical et le licenciement subséquent du comité directeur et de 40 travailleurs jouissant de l'immunité syndicale en tant que fondateurs du syndicat

- 283.** La plainte est présentée dans des communications de l'Association syndicale des travailleurs des transports routiers de Colombie (ASCOTRACOL) en date du 1^{er} juillet et du 21 octobre 2008. L'association a fourni des informations supplémentaires dans une communication en date du 19 janvier 2009.
- 284.** Le gouvernement a transmis ses observations dans des communications en date du 8 janvier et du 8 février 2010.
- 285.** La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 286.** Dans ses communications en date des 1^{er} juillet et 21 octobre 2008 et du 19 janvier 2009, l'Association syndicale des travailleurs des transports routiers de Colombie (ASCOTRACOL) indique être une organisation syndicale créée le 2 avril 2006 et dont la constitution a été notifiée aux entreprises de transport, y compris à l'entreprise Coolitorial Ltda. et au ministère de la Protection sociale, lequel, par une communication datée du 3 avril 2006, a informé le représentant légal de l'entreprise susmentionnée de la création du syndicat ASCOTRACOL. Ce même ministère a également notifié à l'intéressée l'affiliation de nouveaux membres au syndicat par le biais de communications datées des 7, 20, 24 et 27 avril 2006.
- 287.** L'organisation plaignante allègue que, par une résolution du 24 avril 2006, le ministère des Affaires sociales a refusé d'inscrire l'acte constitutif du syndicat. L'association a porté recours devant les juridictions pertinentes qui l'ont rejeté par la résolution n° 523 du 30 mai 2006. L'organisation plaignante ajoute que, le 1^{er} juin 2006, tous les travailleurs qui avaient participé à la création du syndicat ou y avaient adhéré ont été licenciés par l'entreprise (tous les membres du comité directeur et plus de 40 travailleurs).
- 288.** L'organisation plaignante a formé des actions en protection contre ces décisions qui ont également été rejetées. Elle a ensuite engagé une procédure devant les tribunaux du travail de Barranquilla. L'organisation précise que, bien qu'une instance ait rendu une décision en

sa faveur (copie jointe) et ait condamné l'entreprise à réintégrer les travailleurs à leur poste de travail et à les indemniser, ce jugement a été invalidé en appel.

B. Réponse du gouvernement

289. Dans ses communications en date du 8 janvier et du 8 février 2010, le gouvernement indique que l'article 39 de la Constitution colombienne protège la liberté syndicale. Cette liberté est cependant subordonnée au respect de la légalité, des normes constitutionnelles et des conventions internationales dûment ratifiées.

290. La liberté syndicale est également protégée en vertu du Code du travail (art. 38 de la loi n° 50 de 1990) qui garantit tant aux employeurs qu'aux travailleurs le droit de s'organiser en syndicats ou en associations. L'article 359 du code réglemente les formalités de création des organisations syndicales, telles que le nombre minimum de membres que doit compter un syndicat, l'obligation de l'inscription de l'acte de constitution du syndicat, le cadre juridique d'adoption des statuts, l'obligation de notifier à l'employeur la création du syndicat et les modalités d'acquisition automatique de la personnalité juridique. Le Code du travail précise également la procédure établie aux fins de l'inscription du syndicat au registre et ce qui incombe à l'autorité administrative au regard d'une demande d'inscription. Le gouvernement explique que, dans un jugement récent concernant l'obligation d'inscription de l'acte constitutif d'un syndicat (arrêt C-621 du 25 juin 2008), la Cour constitutionnelle a déclaré ce qui suit:

La création d'un syndicat est donc une affaire juridique formelle qui doit, par conséquent, être consignée dans un document privé qui n'est soumis à l'autorisation d'aucun agent de la fonction publique, par lequel un nombre de personnes défini par la loi exprime sa volonté de créer une organisation juridique permanente dotée d'une personnalité différente de celle de ses membres afin de réaliser certains objectifs et à laquelle ces personnes sont liées par des relations contractuelles.

La Cour ne considère pas que la question à l'étude porte atteinte à la garantie constitutionnelle de la liberté syndicale dès lors que l'exigence de l'inscription de l'acte constitutif du syndicat ne constitue pas une autorisation préalable non plus qu'un obstacle à la création d'une organisation syndicale, mais a pour objet de répondre à une simple formalité destinée à assurer le bon fonctionnement de celle-ci.

De fait, l'inscription de l'acte constitutif d'une organisation syndicale est un acte de nature administrative qui décrit les événements ou circonstances prévalant au moment où les travailleurs, dans l'exercice de leur droit positif à la liberté d'association, décident de manière indépendante et librement de créer une organisation chargée de défendre leurs intérêts.

Ce document a une importance significative, attendu qu'il sert de fondement à la prise de décisions au sein de l'organisation, principalement aux fins d'inscription au Registre syndical auprès du ministère de la Protection sociale, inscription qui, comme l'a souligné la présente Cour, revêt exclusivement une fonction de publicité et en vertu de laquelle, conformément à l'article 39 de la Constitution et à l'article 364 du Code du travail, toute organisation de travailleurs, du simple fait de sa création et à compter de la date de réalisation de son assemblée constitutive, jouit de la personnalité juridique.

Le fait d'exiger, à l'instar du premier alinéa de l'article susmentionné, que l'acte de constitution d'un syndicat spécifie le nom de ses fondateurs, leur numéro d'identification, l'activité qu'ils exercent et qui les lie entre eux ainsi que l'objectif de l'organisation apparaît en outre raisonnable du fait que ces éléments permettent, d'une part, au syndicat de faire bon usage des compétences qui lui sont dévolues aux termes de la loi et, d'autre part, au gouvernement d'identifier le syndicat, aux fins, notamment, d'inspection et de contrôle, conformément au mandat qui lui incombe en termes d'ordre public (art. 353 du Code du travail).

De fait, le nom et l'identification des fondateurs d'un syndicat sont des informations qui permettent de vérifier que ceux qui l'ont créé sont activement employés par l'entreprise et que l'acte constitutif de celui-ci respecte le critère du nombre minimum de membres du syndicat

requis par la loi (cf. art. 359 du Code du travail); d'autre part, l'obligation d'indiquer le secteur d'activité dont relève le syndicat permet de déterminer le type d'organisation auquel les travailleurs syndiqués appartiennent, à savoir un syndicat d'entreprise, un syndicat d'industrie ou de branche économique, une organisation de métiers ou de professions diverses (cf. art. 356 ib.); enfin, la référence à l'objectif poursuivi permet de confirmer que l'organisation en question a bien pour but de mener des activités syndicales, c'est-à-dire de défendre les intérêts communs des travailleurs, et non des activités autres (cf. art. 355 ib.).

Il découle de ce qui précède que les exigences établies au premier alinéa de l'article 361 du Code du travail ne sont, en aucune manière, une autorisation, un contrôle préalable ou une intervention de l'Etat dans l'exercice du droit d'association et de liberté syndicale étant donné, une fois encore, que la reconnaissance du syndicat vise à garantir l'exercice effectif des droits constitutionnels susmentionnés, et de permettre également à l'Etat de mener à bien les missions d'inspection et de contrôle qui lui incombent en vertu de la loi, pour ce qui est de l'ordre public (art. 353 ib.).

291. En ce qui concerne les procédures établies par la loi aux fins d'inscription au Registre syndical que doivent suivre les autorités administratives, la Cour constitutionnelle a fait valoir, dans son arrêt C-695 du 9 juillet 2008, ce qui suit:

Conformément aux dispositions énoncées à l'article 372, paragraphe 1, du Code du travail, subrogé par l'article 50 de la loi n° 50 de 1990 et expressément modifié par l'article 6 de la loi n° 584 de 2000, aucun syndicat ne peut agir comme tel, exercer les fonctions que la loi et ses statuts lui confèrent, ni exercer les droits qui en découlent si l'acte de sa constitution n'a pas été inscrit auprès du ministère du Travail et de la Sécurité sociale et excède la période de validité de ladite inscription.

D'autre part, conformément aux dispositions de l'article 39 de la Constitution, l'article 365 du code précité, subrogé par l'article 45 de la loi n° 50 de 1990, prévoit que tout syndicat de travailleurs doit être inscrit au Registre tenu par le ministère de la Protection sociale.

Conformément aux dispositions de l'article 39 de la Constitution, «les travailleurs et les employeurs ont le droit de former des syndicats ou des associations sans ingérence de l'Etat. Leur reconnaissance juridique est acquise dès l'inscription de leur acte constitutif.»

Dans le même ordre d'idées, l'article 2 de la convention n° 87 de l'OIT dispose que «les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières».

En vertu des dispositions précitées, il est clair juridiquement que les syndicats existent légalement dès leur création, sans ingérence ni autorisation préalable de l'Etat, par le biais de la déclaration collective d'intention émise dans l'exercice de la liberté de la volonté individuelle, déclaration qui, en vertu des dispositions de la Constitution, doit être consignée dans un acte devant être inscrit au Registre correspondant.

Cela implique que ladite déclaration de volonté collective produit un effet entre les personnes ayant exprimé cette volonté, à savoir entre les fondateurs du syndicat, à compter de la date d'inscription de l'organisation concernée au Registre, ainsi qu'il en va généralement en droit des déclarations de volonté, en particulier dans le domaine des contrats.

En revanche, pour ce qui est des relations avec des tiers, la déclaration de volonté ne produit d'effet, c'est-à-dire qu'elle n'est opposable, qu'à compter de la date à laquelle elle leur a été signifiée, individuellement ou collectivement, par le biais exclusif de sa publication.

Il s'agit là de la raison d'être du principe de publicité, dont le fondement est avant tout, de manière générale, que les actes juridiques ne produisent d'effet que dès lors qu'ils ont été portés à la connaissance, réelle ou supposée, de leurs destinataires, à l'instar, par exemple, des lois et actes administratifs, des actes procéduraires relevant de différents codes de procédure et des actes contractuels particuliers.

La pertinence juridique du principe de publicité justifie sa garantie au niveau constitutionnel en tant que composante d'une procédure régulière (art. 29 de la Constitution) et en tant que l'un des principes devant régir l'action du gouvernement (art. 209 de la Constitution).

Dans cet ordre d'idées, l'expression «la reconnaissance légale [du syndicat] est acquise au moyen de la simple inscription de l'acte constitutif de celui-ci», qui figure à l'article 39 de la Constitution, doit être interprétée conjointement au principe de publicité, au sens où cette reconnaissance ne consiste pas à accorder un statut juridique au syndicat, non plus qu'en un acte déclaratif de reconnaissance de son existence par l'Etat, mais bien à garantir son opposabilité ou à en produire l'effet, au plan juridique, par l'Etat, en tant que tiers, toutes instances confondues, à l'égard des parties prenantes à la déclaration de volonté collective de création du syndicat, et, partant, aux fondateurs de ce dernier, et à l'égard de tout autre tiers, en premier lieu l'employeur, dès l'inscription de l'acte au Registre.

Attendu que ce qui précède peut être interprété comme signifiant que l'inscription de l'acte constitutif du syndicat auprès du ministère de la Protection sociale est une condition d'existence ou de reconnaissance du syndicat, ce qui serait contraire aux dispositions de l'article 39 de la Constitution et de l'article 2 de la convention n° 87 de l'OIT dont les dispositions ont été pleinement intégrées aux normes constitutionnelles internes, la Cour déclare acceptable sous certaines conditions, en raison des charges examinées dans le présent jugement, l'article 372, paragraphe 1, du Code du travail, subrogé par l'article 50 de la loi n° 50 de 1990, expressément modifié par l'article 6 de la loi n° 584 de 2000, étant entendu que l'inscription de l'acte constitutif du syndicat revêt exclusivement une fonction de publicité, sans que cela n'autorise le ministère à en contrôler préalablement le contenu.

- 292.** En résumé, la Cour a déclaré applicables les articles du Code du travail relatifs à l'inscription de l'acte constitutif du syndicat auprès du ministère de la Protection sociale, mais a souligné que ladite inscription revêt exclusivement une fonction de publicité, sans que cela n'autorise le ministère à en contrôler préalablement le contenu. Le gouvernement indique que c'est pour cette raison que le ministère se limite, pour l'heure, à être le dépositaire de la création du syndicat, de ses statuts et de l'élection de son comité directeur. En ce qui concerne le cas particulier d'ASCOTRACOL, le gouvernement indique que le ministère de la Protection sociale a notifié aux employeurs de Cooperativa Integral de Transportadores del Litoral Atlántico (Coolitoral Ltda., Coochofal y Transporte Atlántico López e Hijos SCA), le 4 avril 2006, sa constitution.
- 293.** Par la résolution n° 000325 du 24 avril 2006, le ministère a rejeté la demande d'inscription au registre de l'acte constitutif du syndicat, de ses statuts et de son comité directeur au motif qu'ils sont contraires à la Constitution, en vertu de l'article 4, paragraphe 4, alinéa a), de la loi n° 50 de 1990. Par la résolution n° 00423 du 15 mai 2006, le jugement rendu dans le cadre du recours formé par le syndicat a confirmé la décision susmentionnée du ministère. Par la résolution n° 000523 du 30 mai 2006, le recours formé par le syndicat a été rejeté en deuxième instance; toutes les voies de recours administratif sont donc épuisées.
- 294.** Le gouvernement précise que les statuts d'ASCOTRACOL ne sont pas conformes aux paragraphes 7 et 8 de l'article 42 de la loi n° 50 de 1990, qui traitent du montant et de la périodicité des cotisations ordinaires, de leur mode de recouvrement et de la procédure d'émission et de recouvrement des cotisations extraordinaires. Il a également été estimé que le libellé de l'article 5 des statuts n'était pas assez clair eu égard aux «coopératives de Colombie» et que la hiérarchie au sein des organes directeurs de l'organisation n'est pas non plus clairement établie. L'article 14 des statuts en question, qui porte sur la composition du comité directeur, est également contraire à la législation nationale. Le gouvernement cite d'autres dispositions figurant dans les statuts du syndicat qui sont contraires à la législation colombienne.

295. Le gouvernement joint une communication de l'entreprise Cooperativa Integral de Transportadores del Litoral Atlántico (COOLITORAL) concernant les différentes instances administratives qui ont examiné et rejeté la demande d'inscription présentée par ASCOTRACOL au motif qu'elle n'était pas conforme à la Constitution ni au Code du travail. L'entreprise joint également copie des jugements rendus dans le cadre des actions en réintégration engagées par les travailleurs licenciés, jugements qui rejettent ces réintégrations au motif que les travailleurs ne jouissent pas de l'immunité syndicale octroyée aux fondateurs puisque l'inscription de l'organisation syndicale a été refusée.

C. Conclusions du comité

296. Le comité note que, dans le présent cas, l'Association syndicale des travailleurs des transports routiers de Colombie (ASCOTRACOL) allègue ce qui suit: 1) refus du ministère de la Protection sociale d'inscrire au Registre syndical l'organisation syndicale créée le 2 avril 2006 (décision confirmée le 30 mai 2006); et 2) dès que l'autorité administrative a refusé son inscription, l'entreprise Coolitoral Ltda. a procédé, le 1^{er} juin 2006, au licenciement des membres de son comité directeur et de 40 travailleurs qui avaient participé à sa création ou y avaient depuis adhéré.

297. S'agissant du refus d'inscription du syndicat susmentionné au Registre syndical, le comité note que, selon l'ASCOTRACOL, le ministère de la Protection sociale a refusé par une résolution du 24 avril 2006 d'inscrire l'acte constitutif du syndicat au Registre syndical et que les recours administratifs et les actions en protection formés contre cette décision ont également été rejetés.

298. A cet égard, le comité prend note de ce que le gouvernement indique que la demande d'inscription au registre de l'acte de constitution du syndicat, de ses statuts et de son comité directeur a été rejetée au moyen de la résolution n° 000325, du 24 avril 2006, pour non-conformité à la Constitution, en vertu de l'article 4, paragraphe 4, alinéa a), de la loi n° 50 de 1990. Cette décision a été confirmée par les résolutions n°s 00423 du 15 mai 2006 et 000523 du 30 mai 2006, rendues, respectivement, dans le cadre du recours en révision et du recours en appel formés par le syndicat, les voies de recours administratifs étant ainsi épuisées. Le comité note que le gouvernement évoque de manière détaillée les diverses omissions et incohérences imputables au syndicat qui justifient le refus de son inscription. Il lui est notamment reproché de ne pas avoir tenu compte des principes relatifs au montant et à la périodicité des cotisations ordinaires, à leur mode de recouvrement et à la procédure d'émission et de recouvrement des cotisations extraordinaires; l'autorité administrative a également considéré, en particulier, que le libellé de l'article 5 des statuts du syndicat n'était pas assez clair eu égard aux «coopératives de Colombie», et que la hiérarchie au sein des organes directeurs de l'organisation n'était pas non plus clairement établie. Le comité note cependant que le gouvernement indique que, se fondant sur les jugements rendus récemment par la Cour constitutionnelle (affaires C-621 du 25 juin 2008 et C-695 du 9 juillet 2008 dans lesquelles la Cour a statué que, même si les articles du Code du travail relatifs à l'inscription de l'acte constitutif du syndicat auprès du ministère de la Protection sociale sont acceptables, l'inscription de l'acte constitutif d'un syndicat au Registre syndical revêt exclusivement une fonction de publicité, sans que cela n'autorise le ministère à contrôler préalablement le contenu dudit acte), il se limite, pour l'heure, à être le dépositaire des actes de création des syndicats, accompagnés de leurs statuts et des actes rendant compte de l'élection de leur comité directeur. Bien que la procédure d'enregistrement ne soit le plus souvent qu'une simple formalité, il existe des pays où la loi confère aux autorités compétentes des pouvoirs plus ou moins discrétionnaires pour décider si une organisation réunit ou non les conditions voulues pour se faire enregistrer, avec cette conséquence que la situation ainsi créée est analogue à celle dans laquelle une autorisation préalable est nécessaire. Des situations semblables se produisent lorsque la procédure d'enregistrement est longue et

compliquée ou que les autorités administratives compétentes exercent parfois leurs pouvoirs avec une large marge d'appréciation; dans la pratique, ces facteurs sont de nature à entraver gravement la création d'un syndicat et ils peuvent revenir à nier le droit de constituer un syndicat sans autorisation préalable. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 296.] Dans ces conditions particulières, le comité relève le fait que, si l'ASCOTRACOL le souhaite, elle peut remédier aux omissions et incohérences relevées plus haut et déposer une nouvelle demande d'inscription au registre de son acte de constitution, de ses statuts et de son comité directeur et, dans cette éventualité, demande au gouvernement de procéder à son inscription immédiate au Registre syndical, conformément aux décisions rendues récemment par la Cour constitutionnelle.

- 299.** *Pour ce qui est de l'allégation selon laquelle, dès que l'autorité administrative a signifié son refus d'effectuer l'inscription de l'organisation syndicale (le 30 mai 2006), l'entreprise aurait procédé le 1^{er} juin 2006 au licenciement des membres du comité directeur et de 40 travailleurs ayant participé à la fondation du syndicat ou y ayant adhéré, le comité note que, selon les informations communiquées par le gouvernement et l'entreprise, les recours en protection et les actions judiciaires introduits ont été rejetés. Le comité constate que les jugements, joints en copie, montrent que les licenciements ont bien eu lieu le lendemain du refus par l'autorité administrative de procéder à l'inscription du syndicat au Registre syndical. Le comité observe cependant que la justice a estimé que les travailleurs licenciés n'étaient pas protégés par l'immunité syndicale accordée aux fondateurs du fait du refus de l'inscription du syndicat. A cet égard, notant avec préoccupation le nombre élevé de dirigeants syndicaux et de travailleurs licenciés peu de temps après que ceux-ci ont tenté de constituer une organisation syndicale et le lendemain de la confirmation des décisions administratives rejetant l'inscription de ladite organisation, le comité rappelle que nul ne doit être licencié ou faire l'objet d'autres mesures préjudiciables en matière d'emploi en raison de son affiliation syndicale ou de l'exercice d'activités syndicales légitimes, et qu'il importe que tous les actes de discrimination en matière d'emploi soient interdits et sanctionnés dans la pratique. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 771.] Dans ces circonstances, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs licenciés soient réintégrés à leur poste de travail s'il est avéré que ces travailleurs ont été licenciés pour avoir constitué une organisation syndicale et, si pour des raisons objectives et impérieuses leur réintégration est impossible, de veiller à ce que ces travailleurs reçoivent une indemnité adéquate de façon que cela constitue une sanction suffisamment dissuasive et effective contre les licenciements antisyndicaux. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

Recommandations du comité

- 300.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *S'agissant du refus du ministère de la Protection sociale d'inscrire au Registre syndical l'organisation créée le 2 avril 2006, le comité relève le fait que, si l'organisation plaignante le souhaite, elle peut remédier aux omissions et incohérences relevées par l'autorité administrative compétente et à déposer une nouvelle demande d'inscription au registre de son acte de constitution, de ses statuts et de son comité directeur et, dans cette éventualité, demande au gouvernement de procéder à son inscription immédiate au Registre syndical.*

- b) *Pour ce qui est de l'allégation selon laquelle, dès que l'autorité administrative a signifié son refus d'effectuer l'inscription de l'organisation syndicale, l'entreprise aurait procédé au licenciement des membres du comité directeur et de 40 travailleurs ayant participé à la fondation du syndicat ou y ayant adhéré, ce qu'a reconnu la justice dans ses décisions, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs licenciés soient réintégrés à leur poste de travail s'il s'avère que ces travailleurs ont été licenciés pour avoir constitué une organisation syndicale et, si pour des raisons objectives et impérieuses la réintégration est impossible, de veiller à ce que ces travailleurs reçoivent une indemnité adéquate de façon que cela constitue une sanction suffisamment dissuasive et effective contre les licenciements antisyndicaux. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

CAS N° 2719

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

**Plainte contre le gouvernement de la Colombie
présentée par
le Syndicat national des travailleurs de l'industrie alimentaire (SINALTRAINAL)**

Allégations: Le Syndicat national des travailleurs de l'industrie alimentaire (SINALTRAINAL) allègue divers actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence dans les affaires du syndicat, incluant entre autres des licenciements antisyndicaux et le refus de négocier collectivement

- 301.** Cette plainte figure dans une communication en date du 3 février 2009 du Syndicat national des travailleurs de l'industrie alimentaire (SINALTRAINAL).
- 302.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans les communications en date du 6 décembre 2009 et du 19 février 2010.
- 303.** La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 304.** Dans sa communication en date du 3 février 2009, le Syndicat national des travailleurs de l'industrie alimentaire (SINALTRAINAL) indique que les actes de discrimination antisyndicale suivants se sont produits dans l'entreprise Nestlé.
- 305.** D'après le SINALTRAINAL, l'entreprise Nestlé de Colombie, par l'intermédiaire de certains employés occupant des fonctions de coordinateurs de processus et de chefs de services, contraint les nouveaux employés à ne pas s'affilier à l'organisation syndicale. L'organisation syndicale évoque également plusieurs situations dans lesquelles les mesures

adoptées par l'entreprise, comme la mutation sans consentement de quatre travailleurs (MM. Corrales Trejos, Montoya Ortiz, Pérez Restrepo et Suárez Herrera) qui avaient plus de vingt-quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise (vers l'usine de Bugalagrande en mai 2002), l'application de politiques d'externalisation (des processus de transport, de la distribution et de la commercialisation des produits), le recours à des programmes incitant les travailleurs à ne pas s'affilier (le programme «Nestlé vit bien», le programme SAP Globe, entre autres), ont pour objectif final d'entraver l'organisation syndicale. En outre, l'entreprise n'autorise pas les dirigeants de l'organisation syndicale à avoir librement accès aux usines. Ils doivent être accompagnés par le directeur des ressources humaines, ou un subordonné, ou par les gardes de sécurité, ce qui limite le droit des travailleurs à avoir des contacts avec leurs dirigeants. Enfin, le syndicat allègue le licenciement collectif de travailleurs de Nestlé à Facatativa le 27 juillet 1992 et le refus d'enregistrer une nouvelle organisation en 1982. L'organisation plaignante se réfère à des licenciements antisyndicaux pour lesquels l'autorité judiciaire a ordonné la réintégration des travailleurs.

306. Dans l'usine de Nestlé de Valledupar: 1) le 23 mai 2006, après avoir reçu la notification de l'affiliation de quelques travailleurs au SINALTRAINAL, l'entreprise a réuni les travailleurs et a proféré des menaces à leur encontre pour qu'ils ne se syndiquent pas (le 22 mai, elle avait licencié neuf travailleurs qui avaient tenté de s'affilier mais l'autorité judiciaire a ordonné leur réintégration). L'entreprise leur a ensuite proposé de constituer un nouveau syndicat d'entreprise qui, une fois constitué, a réussi à obtenir l'affiliation de plus de 70 travailleurs; 2) le 29 mai, l'entreprise a signé avec le syndicat susmentionné une convention collective alors qu'elle refusait parallèlement de négocier avec le SINALTRAINAL le cahier de revendications présenté par ce dernier; le 8 octobre 2008, le SINALTRAINAL a demandé à l'inspection du travail de mettre l'entreprise en demeure de négocier collectivement, mais l'entreprise n'a pas été sanctionnée pour avoir refusé; 3) le 15 juin 2006, M. Walberto Quintero M., travailleur de l'usine de Valledupar et membre de la commission des réclamations du SINALTRAINAL, a déposé une plainte extrajudiciaire contre l'entreprise Nestlé-Dairy Partners Americas DPA pour harcèlement par l'entreprise depuis son affiliation syndicale; 4) l'entreprise a demandé le 7 novembre 2008 la levée de l'immunité syndicale de M. Luis Eduardo Lúquez Castilla, dirigeant du syndicat, pour des fautes présumées qu'il aurait commises, la procédure est encore en cours.

307. A l'usine de Bugalagrande: 1) en novembre et décembre 2002, l'entreprise a procédé au licenciement de 12 travailleurs syndiqués de l'usine (parmi eux se trouvaient MM. Gustavo Salazar, William Ramírez, Jesús Escobar, Germán Núñez, Magnol Ossa, Fernando Londoño, Enrique Castro, Dulfair Martínez et Vladimir Espinosa) en raison de leur participation à une journée de protestation devant le siège central de Bogotá. Certains travailleurs ont engagé des recours en protection, qui ont été rejetés; 2) en 2006, l'entreprise a licencié sans motif valable MM. Héctor Marino Lasso, Leonardo Gómez et Luis Fernando Arbeláez sans respecter la convention collective en vigueur, le recours en protection a été rejeté et la procédure judiciaire ordinaire se poursuit; 3) en 2006, l'entreprise a procédé au licenciement de 90 travailleurs temporaires en raison, d'après les allégations, de leur soutien à l'organisation syndicale; 4) en 2007, l'usine de Bugalagrande a licencié cinq travailleurs (M^{me} Edna Lucía Fernández, MM. Diego Lozano, Hebert González, Ignacio Millán, Rogelio Sánchez) sans respecter la procédure prévue dans la convention collective en vigueur. Les recours judiciaires engagés par les travailleurs sont en cours.

B. Réponse du gouvernement

308. Dans des communications en date du 6 décembre 2009 et du 19 février 2010, le gouvernement envoie les observations suivantes.

- 309.** Le gouvernement indique que, d'après les informations fournies par l'entreprise sur les relations entre Nestlé de Colombie et ses organisations syndicales, l'entreprise dispose d'un cadre administratif conséquent qui régit ses relations avec les salariés. Les critères sont établis en fonction des principes de l'entreprise, de sa politique des ressources humaines, et les directives sont adaptées à la législation et aux normes locales. L'entreprise indique qu'elle soutient pleinement les six principes directeurs du Pacte mondial des Nations Unies en matière de droits de l'homme au travail et qu'ils font partie de ses principes d'entreprise: 1) elle respecte la protection des droits de l'homme internationaux dans sa sphère d'influence; 2) elle veille à ce que ses propres sociétés ne soient pas complices de cas de violations des droits de l'homme; 3) la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; 4) l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire; 5) l'abolition effective du travail des enfants; et 6) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- 310.** Nestlé en Colombie dialogue régulièrement avec toutes les organisations de travailleurs légalement constituées à différents niveaux et encourage les espaces de dialogue afin de renforcer ses relations sociales et trouver des terrains d'entente en cas de divergences. Dans le cadre de ces espaces de dialogue ont été obtenus plusieurs accords non conventionnels afin d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs. En particulier, l'entreprise a signé un accord non conventionnel avec le syndicat de l'usine de Dosquebradas visant à améliorer le profil de carrière type des ouvriers pour leur donner plus d'opportunités. Dans cette même usine, et avec le même syndicat, un plan d'action à long terme a été signé afin d'améliorer les conditions de travail et de sécurité des postes de travail, plan d'action qui porte sur plus de 400 activités, qui sont mises en œuvre conjointement et qui ont occasionné des investissements supérieurs à 500 000 dollars des Etats-Unis. Dans les usines de Bugalagrande et de Mosquera, des accords non conventionnels intéressants ont été obtenus, qui tendent tous à l'amélioration continue des relations sociales dans l'entreprise.
- 311.** Concernant les allégations relatives aux politiques appliquées par l'entreprise pour limiter le droit syndical des travailleurs et la mise en œuvre de politiques d'externalisation au détriment des conditions de travail des ouvriers, le gouvernement indique ceci: 1) au sujet du choix des chefs de groupe, le syndicat n'apporte aucune preuve sur ses allégations, qui sont vagues et ne permettent pas leur étude approfondie; 2) quant à la mise en œuvre d'une politique de terreur psychologique, le syndicat devrait indiquer devant quelle instance a été déposé le recours contre les dirigeants susmentionnés afin que le gouvernement puisse obtenir des informations sur l'enquête.
- 312.** Concernant les allégations relatives à l'externalisation des processus de distribution, le gouvernement indique, comme il l'a répété à de nombreuses reprises, que les entreprises de Colombie jouissent du droit à la liberté économique, en vertu de l'article 333 de la Constitution, qui permet aux entreprises d'exercer librement leurs activités, dans les limites du bien commun. La libre concurrence est un droit pour tous qui comporte des responsabilités. En exerçant ce droit, l'entreprise, afin de fournir un service efficace, a décidé de modifier son réseau de distribution en centralisant les opérations en un seul point logistique dans la ville de Pereira, pour desservir tout le pays; elle a estimé nécessaire d'externaliser les opérations des centres de distribution et a confié cette activité à un expert en la matière. Le gouvernement indique que, d'après les informations fournies par l'entreprise, ce processus s'est accompagné d'un programme de réaffectation du personnel, sans pour autant porter atteinte au droit syndical ni à la liberté syndicale. Les objectifs de cette décision étaient les suivants: 1) améliorer le niveau de service attendu par les clients; 2) réduire le taux important de dommages aux produits au cours du transport et du stockage; 3) réduire la complexité; et 4) améliorer l'efficacité des opérations.

313. Le gouvernement indique que les opérations de fabrication de Nestlé de Colombie sont situées dans cinq départements en Colombie. Ses usines sont réparties comme suit:

- a) Bugalagrande – département du Valle del Cauca:
- 603 travailleurs directs avec des contrats à durée indéterminée;
 - 114 travailleurs avec des contrats à durée déterminée;
 - production de 45 000 tonnes par an;
 - élaboration de produits culinaires, de café, de boissons et de lait.
- b) Dosquebradas – département du Risaralda:
- 449 travailleurs directs avec des contrats à durée indéterminée;
 - 28 travailleurs avec des contrats à durée déterminée;
 - production de 24 000 tonnes par an;
 - fabrication de produits de chocolaterie et de biscuits.
- c) Florencia – département du Caquetá:
- 30 travailleurs directs avec des contrats à durée indéterminée;
 - 12 travailleurs avec des contrats à durée déterminée;
 - production de 61 000 tonnes par an;
 - préconcentration de lait frais pour l'élaboration de nos produits.
- d) Mosquera – département de Cundinamarca – Nestlé Purina Petcare:
- 152 travailleurs directs avec des contrats à durée indéterminée;
 - production de 31 000 tonnes par an;
 - produits pour l'alimentation des animaux de compagnie, des chiens et des chats.
- e) Valledupar – département de César (DPA: Joint Venture Nestlé et Fonterra):
- 183 travailleurs directs avec des contrats à durée indéterminée;
 - 1 travailleur avec un contrat à durée déterminée;
 - production de 33 000 tonnes par an.

314. Le gouvernement indique que le ministère de la Protection sociale, par l'intermédiaire de ses bureaux du travail, effectue toutes les tâches d'inspection, de surveillance et de contrôle, en tenant compte des plaintes reçues par le ministère. Le gouvernement ajoute que dans ses observations l'entreprise a signalé que ses employés doivent respecter la législation en vigueur dans chacun des pays dans lesquels elle déploie ses activités. Nestlé assure que le groupe applique les normes de gestion responsable les plus exigeantes dans toutes ses structures, en respectant avec responsabilité les principes de l'entreprise Nestlé

qui régissent les activités et les relations sociales de l'entreprise dans le monde entier et dans chacun des secteurs d'activité de l'entreprise. Nestlé reconnaît que le processus de mondialisation oblige à créer de plus en plus de recommandations internationales. Même si ces recommandations s'adressent en priorité aux gouvernements, elles ont inévitablement une incidence sur les pratiques des entreprises. Nestlé appuie les engagements et les accords pertinents pour l'autorégulation volontaire, émis par les organisations sectorielles compétentes, dans la mesure où ils ont été élaborés avec le plein accord de tous les intéressés. Parmi ces accords figure la charte des entreprises pour le développement durable élaborée par la Chambre de commerce internationale (CCI). De plus, Nestlé utilise les directives révisées de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) destinées aux entreprises multinationales et adoptées en juin 2000 à titre de référence dans ses principes de gestion de société. Nestlé de Colombie fait l'objet d'audits sur sa façon de respecter les principes de la société par des mécanismes internes de suivi, comme l'évaluation du respect de ces principes dans la gestion des ressources humaines, la sécurité, la santé, l'environnement et l'intégrité de l'entreprise («Compliance Assessment in Human Resources, Safety, Health, Environment and Business Integrity»), connus sous le sigle CARE, un outil dont l'objectif est de veiller à ce que les marchés de Nestlé dans le monde soient fidèles aux principes de l'entreprise et au droit national et international, notamment sur les sujets mentionnés. Cet audit comporte plusieurs phases: la première porte sur toutes les opérations de fabrication des marchés de Nestlé; la deuxième porte sur tous les domaines administratifs, la vente et la distribution; et la troisième phase va jusqu'aux fournisseurs les plus stratégiques de la compagnie pour veiller à ce qu'eux aussi respectent les directives de la société Nestlé et le droit vis-à-vis de leurs travailleurs. Nestlé de Colombie, comme tous les autres marchés du monde, doit passer cet audit tous les trois ans pour veiller au respect constant des principes et des normes et constamment s'améliorer. L'entreprise ajoute que le dernier audit réalisé chez Nestlé de Colombie a donné des résultats tout à fait satisfaisants car son respect des principes et des normes a été évalué à plus de 95 pour cent et, pour les 5 pour cent restants, des plans d'action et un système de suivi ont été mis en place. Au cours du premier semestre 2010, Nestlé de Colombie recevra de nouveau CARE pour la deuxième phase afin d'examiner les activités administratives, les ventes et la distribution. En plus de CARE, Nestlé de Colombie fait également l'objet d'audits internationaux, dont l'objectif est d'examiner concrètement les opérations, les ventes, et qui sont réalisés par le bureau de contrôle interne et d'audit de la société.

- 315.** Concernant les allégations relatives à la mutation de MM. Luis Eduardo Pérez Restrepo, Fernando William Corrales Trejos, Gilberto de Jesús Montoya Ortiz et Luis Ernesto Suárez Herrera en 2002 à l'entreprise de Bugalagrande, le gouvernement indique que l'instance judiciaire, prenant en compte le fait que l'entreprise a agi dans le respect de la législation interne en appliquant le principe de «*ius variandi*» tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et a respecté les dispositions de la convention collective, a rejeté les recours en protection déposés par les travailleurs.
- 316.** Concernant la mise en œuvre des programmes de l'entreprise, le gouvernement indique que, d'après l'entreprise, ces programmes visent à améliorer l'ambiance au travail. De plus, le syndicat ne précise pas si des recours judiciaires et administratifs ont été déposés devant les différentes instances pour défendre les droits qui ne lui semblent pas respectés dans l'application des programmes susmentionnés.
- 317.** Concernant les allégations relatives à la violation du libre accès aux lieux de travail pour les représentants des travailleurs, le gouvernement indique que le SINALTRAINAL ne mentionne pas les sites où se sont produits ces faits; cependant, le Bureau de coopération et de relations internationales a demandé des informations pour savoir s'il existe une enquête administrative contre Nestlé pour harcèlement antisyndical et a obtenu les réponses suivantes: la direction territoriale d'El Valle a indiqué qu'il n'existait à ce jour aucune

enquête de l'administration du travail contre l'entreprise susmentionnée pour harcèlement des syndicats; la direction territoriale de César a reconnu qu'une enquête de l'administration du travail avait été engagée contre la société DPA pour violation de la convention collective.

- 318.** De son côté, l'entreprise explique qu'elle autorise l'accès aux installations de l'usine aux dirigeants syndicaux si cela ne bouleverse pas le fonctionnement normal des chaînes de production et la concentration des ouvriers. L'entreprise doit veiller au respect des horaires d'entrée et de sortie et de la rotation des équipes. Ces règles ont été signalées en temps utile au syndicat. L'entreprise indique qu'actuellement la procédure d'entrée dans l'usine définie les années précédentes s'applique sans inconvénient non seulement au syndicat mais aussi à tous les visiteurs. Normalement, le syndicat demande une autorisation que l'entreprise ne lui a jamais refusée jusqu'à présent.
- 319.** Concernant les allégations relatives au licenciement collectif de travailleurs de Nestlé à Facatativa en 1982, et le refus d'enregistrer le syndicat, le gouvernement indique que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale de l'époque, avant d'autoriser la procédure de licenciement collectif, a épuisé la procédure prévue dans la législation interne pour cette situation. Conformément aux dispositions de l'article 40 du décret-loi n° 2351/65 amendé par l'article 67 de la loi n° 50/90, lorsqu'un employeur estime qu'il doit procéder à des licenciements collectifs ou fermer des ateliers partiellement ou totalement, pour les différents motifs prévus dans les articles 5, alinéa 1 d), de la loi susmentionnée et 7 du décret-loi n° 2351 de 1965, il doit demander une autorisation au préalable au ministère du Travail et de la Sécurité sociale en expliquant les motifs et en envoyant les justificatifs nécessaires, le cas échéant. L'employeur doit parallèlement informer par écrit les travailleurs du dépôt de cette demande. Cette demande d'autorisation est également nécessaire lorsque l'employeur se trouve dans les situations suivantes: la nécessité de s'adapter à la modernisation des processus, des équipes et des systèmes de travail afin d'accroître la productivité ou la qualité des produits fabriqués; la suppression de processus, d'équipes, de systèmes de travail et d'unités de production, ou lorsque ces derniers sont obsolètes ou insuffisants ou qu'ils occasionnent des pertes systématiques ou mettent l'employeur en situation défavorable vis-à-vis d'entreprises concurrentes ou de produits similaires commercialisés dans le pays ou avec lesquels ils sont en concurrence sur les marchés extérieurs; ou lorsque l'employeur se trouve dans une situation financière qui le met en danger de cessation de paiements, ou s'il est en cessation de paiements; ou pour des raisons de caractère technique ou économique comme le manque de matières premières ou d'autres causes dont les effets sont similaires; et, de façon générale, tout ce qui peut avoir des conséquences similaires à ce qui vient d'être mentionné. La demande d'autorisation doit contenir les preuves financières, comptables, techniques, commerciales ou administratives, selon les cas, justifiant la demande. Les travailleurs qui se sont opposés à la décision susmentionnée ont déposé un recours en nullité pour faire respecter leurs droits devant l'instance judiciaire qui, après avoir analysé le dossier, n'a pas donné suite aux demandes des plaignants.
- 320.** Quand au refus de l'enregistrement, le gouvernement indique que cette question a déjà été résolue car le syndicat a informé que l'organisation syndicale avait été finalement enregistrée par le ministère du Travail de l'époque.
- 321.** Concernant les allégations relatives au licenciement des 12 syndicalistes de l'usine de Bugalagrande en 2002, le gouvernement signale que le ministère de la Protection sociale n'est pas compétent pour juger de la légalité des licenciements car cette compétence appartient à l'instance judiciaire. Conformément à ce qui précède, il serait très important que le syndicat donne des informations sur les recours judiciaires déposés afin de demander l'état de la procédure aux services judiciaires concernés et d'envoyer des observations à ce sujet.

- 322.** Concernant les allégations relatives au licenciement de M^{me} Edna Lucía Fernández et MM. Diego Lozano, Hebert González, Ignacio Millán et Rogelio Sánchez, le gouvernement indique que M. Rogelio Sánchez a déposé un recours devant l'instance ordinaire du travail qui, en première instance, a rendu un jugement en faveur de l'entreprise et confirmé en deuxième instance. Le gouvernement ajoute que, pour les autres cas, il faudrait que le SINALTRAINAL indique les tribunaux devant lesquels les recours respectifs ont été déposés pour qu'il puisse faire des recherches sur l'état actuel des procédures et envoyer des informations complètes au Comité de la liberté syndicale.
- 323.** Concernant les allégations relatives aux menaces pour que les travailleurs n'adhèrent pas au SINALTRAINAL et la négociation ultérieure avec un autre syndicat dans l'usine de Valledupar, le gouvernement indique que la direction territoriale de Valledupar, par la décision n° 00455 du 12 décembre 2008, a acquitté l'entreprise Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia Ltda. (DPA) au sujet du refus de négocier. D'après la décision administrative, conformément aux preuves, le 23 mai 2006, le SINALTRAINAL a remis un cahier de revendications à l'entreprise et lui a fait connaître la composition de la commission des réclamations; cette déclaration a également été déposée au ministère de la Protection sociale. Le 23 mai 2006, les travailleurs de DPA ont décidé librement et volontairement de constituer un autre syndicat d'entreprise de premier rang qui a été fondé par un groupe de 89 travailleurs. Le 24 mai 2006, le représentant légal de l'entreprise a communiqué au SINALTRAINAL qu'elle avait pris connaissance de son cahier de revendications et de l'affiliation d'un groupe de travailleurs à un autre syndicat, en recommandant au SINALTRAINAL de mettre en place une procédure interne pour définir certains éléments de la négociation collective car l'autre syndicat était majoritaire. En effet, d'après la décision administrative, il existe au sein de l'entreprise trois autres syndicats comptant respectivement 113, 97 et 125 affiliés alors que le SINALTRAINAL n'en compte que 20. Par conséquent, l'entreprise a négocié et signé une convention collective avec ce syndicat le 14 septembre 2006, convention entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2006 et valable jusqu'au 31 décembre 2009, sans qu'il y ait de ce fait violation de la liberté syndicale. Le recours en appel contre la décision administrative est en cours. Le gouvernement signale que le 21 juillet 2006 l'inspecteur du travail a reçu notification de la signature d'une nouvelle convention collective avec le SINALTRAINAL.
- 324.** Concernant les allégations relatives au harcèlement de M. Walberto Quintero, le gouvernement indique que le syndicat a eu une réunion avec la direction sur les faits en lien avec M. Walberto Quintero et que la direction s'est engagée à respecter les droits d'association et la liberté syndicale. Conformément aux informations fournies par la direction territoriale de César, il n'existe actuellement aucune enquête de l'administration du travail à ce sujet et le syndicat n'a pas précisé si des actions judiciaires avaient été engagées.
- 325.** Concernant les allégations relatives à la demande de levée de l'immunité syndicale de M. Luis Eduardo Lúquez Castilla, le gouvernement indique que l'entreprise a demandé la levée de l'immunité syndicale de M. Luis Eduardo Lúquez Castilla auprès du tribunal du travail de la circonscription de Valledupar en raison d'une absence injustifiée de son poste de travail et d'une fraude à la sécurité sociale, pour s'être fait porter malade. Ces motifs ont incité l'entreprise DPA à demander à l'autorité compétente, le juge du travail de la circonscription de Valledupar, d'établir ces faits et, ensuite, de lever l'immunité syndicale de M. Luis Eduardo Lúquez Castilla, afin que l'entreprise puisse procéder à son licenciement pour un motif valable. La décision rendue en première instance par la deuxième chambre du tribunal du travail de Valledupar le 26 juin 2009 a ordonné la levée de l'immunité syndicale et a autorisé l'entreprise DPA à procéder au licenciement du travailleur après avoir établi l'existence d'un juste motif. M. Lúquez a fait valoir son droit d'appel et l'affaire est actuellement en appel devant le tribunal de district supérieur de César.

- 326.** Concernant les allégations de licenciement de travailleurs temporaires ou ayant un contrat à durée déterminée en raison de leur soutien au SINALTRAINAL, le gouvernement indique qu'il serait très important que le syndicat donne des informations sur les actions judiciaires engagées par les travailleurs licenciés afin qu'il puisse faire un suivi de l'évolution des procédures. Le rapport de l'entreprise, joint à celui du gouvernement, précise que la problématique de la liste des contrats temporaires à l'usine de Bugalagrande a été systématiquement mentionnée par le SINALTRAINAL dans des réunions, des lettres et des communiqués. Au cours de l'année 2004, l'usine de Bugalagrande avait une liste de 228 personnes pouvant être engagées sous contrat à durée déterminée. Reconnaisant le problème, la direction a révisé le système d'embauche existant. Suite à la procédure de sélection qui a été menée avec des entrevues, des épreuves psychotechniques, la validation de documents et les autres éléments habituels à cette procédure, Nestlé de Colombie a engagé en 2005 sous contrat à durée indéterminée 121 des 228 travailleurs, et les 107 travailleurs restants ont été informés du résultat de la procédure. Par la suite, 17 autres travailleurs ont été embauchés et les 90 personnes non réembauchées connaissaient leur situation à l'avance et ont reçu de la direction des indemnités supérieures aux indemnités légales. Ce groupe d'ex-temporaires a signé avec l'entreprise un accord volontaire en octobre 2006.
- 327.** L'entreprise indique qu'il est nécessaire d'avoir une modalité d'embauche avec des contrats temporaires pour faire face aux augmentations de la production, aux projets spécifiques et pour remplacer les absents. C'est ainsi que la direction embauche directement du personnel sous contrat à durée déterminée pour la durée correspondante aux besoins spécifiques pour lesquels il a été procédé à cette embauche. La législation autorise ces contrats, et la convention collective prévoit même un régime spécifique d'indemnités pour ces travailleurs temporaires.
- 328.** Certaines des 90 personnes qui avaient été embauchées avec des contrats à durée déterminée par l'entreprise et qui n'ont plus été appelées en renfort après l'examen de leur profil professionnel et de leur motivation ont déposé plainte contre la direction en alléguant que l'entreprise avait l'obligation de les embaucher à nouveau. Nestlé de Colombie S.A. a réagi à ce sujet dans le respect de la législation nationale du travail en vigueur et a obtenu une décision en sa faveur, qui réfute toutes les prétentions des plaignants. L'entreprise ajoute que la convention collective en vigueur, signée en juin 2006, prévoit un régime spécial d'avantages pour les travailleurs temporaires, en plus de ce que prévoit la législation, et que la direction respecte ces dispositions.
- 329.** Concernant les allégations relatives au licenciement de MM. Leonardo Gómez, Héctor Marino Lasso et Luis Fernando Arbeláez, le gouvernement indique que, étant donné que ces ex-travailleurs ont engagé des recours judiciaires, il respectera les décisions des tribunaux du travail. Dans son rapport, l'entreprise déclare que les licenciements de MM. Héctor Marino Lasso, Luis Fernando Arbeláez et Leonardo Gómez sont intervenus à la suite d'une décision administrative dans le cadre d'une procédure de restructuration interne visant à optimiser l'usine; à aucun moment il n'a été question de représailles pour activités syndicales. La restructuration a donné lieu à l'embauche de 17 travailleurs supplémentaires sous contrat à durée indéterminée et a occasionné le licenciement de cinq collaborateurs sous contrat à durée indéterminée, parmi lesquels figuraient les trois personnes susmentionnées et deux autres personnes non affiliées à un syndicat. A cette fin, l'article 64 de la loi du travail de Colombie a été appliqué, qui autorise de mettre fin aux contrats sans motif valable en échange du versement d'une indemnité. L'entreprise a eu recours à cette procédure alors qu'elle n'avait pas mis fin unilatéralement à des contrats depuis trois ans, ce qui explique le très faible taux de rotation du personnel en travail posté par rapport au personnel administratif ou non syndiqué. En effet, l'indice de rotation du personnel syndiqué dans les usines est inférieur à 2 pour cent alors que le taux de rotation

du personnel non syndiqué (ventes, commercial, administratif, cadres, etc.) est supérieur à 8 pour cent.

C. Conclusions du comité

- 330.** *Le comité observe que dans la présente plainte le Syndicat national des travailleurs de l'industrie alimentaire (SINALTRAINAL) allègue divers actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence dans les affaires du syndicat de la part de l'entreprise Nestlé au niveau national et dans ses usines de Bugalagrande et de Valledupar, actuellement Dairy Partners Americas (DPA).*
- 331.** *Le comité note en particulier des allégations du SINALTRAINAL selon lesquelles:*
- 1) l'entreprise, par l'intermédiaire de certains employés de la hiérarchie, fait pression sur les nouveaux employés et a licencié ceux qui ont essayé de s'affilier au syndicat;*
 - 2) l'entreprise a procédé en mai 2002 à la mutation, sans leur consentement, de quatre travailleurs (MM. Corrales Trejos, Montoya Ortiz, Pérez Restrepo et Suárez Herrera) qui avaient plus de vingt-quatre ans d'ancienneté vers l'usine de Bugalagrande;*
 - 3) l'entreprise a mis en œuvre des plans, des programmes et des politiques d'externalisation dont l'objectif est d'entraver les activités de l'organisation syndicale;*
 - 4) l'entreprise n'autorise pas les dirigeants syndicaux à accéder aux usines; et*
 - 5) l'entreprise a procédé à un licenciement collectif à Facatativa en 1992 et a refusé l'enregistrement d'un syndicat en 1982.*
- 332.** *Concernant les allégations de contrainte exercées envers les travailleurs par les chefs de groupe, pour éviter qu'ils ne s'affilient au syndicat, le gouvernement et l'entreprise indiquent qu'il s'agit d'allégations vagues, qui ne sont pas étayées par des preuves et que le syndicat n'a pas indiqué si des recours judiciaires ou administratifs ont été déposés pour ces motifs. Pour tenir compte du fait de la gravité de ces allégations, si elles s'avéraient exactes, tout en reconnaissant que le syndicat n'a pas fourni d'informations suffisantes pour permettre au gouvernement et à l'entreprise de faire des observations à ce sujet, le comité demande au SINALTRAINAL d'envoyer de plus amples informations sur les circonstances dans lesquelles ces faits se seraient produits, les dates, et les travailleurs concernés. Si le syndicat ne fournit pas plus d'informations, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.*
- 333.** *Quant à la mutation sans leur consentement des travailleurs MM. Corrales Trejos, Montoya Ortiz, Pérez Restrepo et Suárez Herrera en mai 2002 vers l'usine de Bugalagrande, le comité observe que, selon le gouvernement, l'entreprise déclare avoir agi dans le respect de la législation nationale, des droits fondamentaux des travailleurs et de la convention collective en vigueur.*
- 334.** *Concernant les allégations relatives à la mise en œuvre de plans et de programmes de travail, ainsi que de politiques d'externalisation afin d'entraver le syndicat, le comité observe que, d'après le gouvernement, l'entreprise a indiqué que ses relations avec le syndicat se font dans le cadre prévu par la législation et la réglementation nationales et dans le respect des principes directeurs du Pacte mondial des Nations Unies en matière de droits de l'homme et des droits au travail auxquels l'entreprise adhère et en vertu desquels plusieurs accords non conventionnels ont été conclus entre l'entreprise et le syndicat; d'après l'entreprise, le processus d'externalisation effectué dans le cadre du droit des entreprises à la liberté économique afin d'améliorer les services, réduire le taux important de dommages aux produits au cours du transport et améliorer l'efficacité des opérations s'est accompagné d'un programme de réaffectation du personnel, sans pour autant porter atteinte aux droits des syndicats ni à la liberté syndicale; les programmes mis en œuvre par l'entreprise visent exclusivement à améliorer l'ambiance au travail, et l'organisation syndicale ne précise pas si des plaintes ou des recours judiciaires ont été déposés contre*

ces programmes, pour défendre ses droits. A ce sujet, le comité rappelle qu'il ne peut se prononcer sur les allégations de programmes et de processus de restructuration ou de rationalisation économique, qu'ils aient pour conséquence ou non des réductions de personnel ou des mutations d'une entreprise à une autre, ou d'un service public à un service privé, que dans la mesure où ils donnent lieu à des actes de discrimination antisyndicale ou d'ingérence dans les affaires du syndicat. Le comité estime qu'il ne ressort pas des allégations ni de la réponse du gouvernement que les mesures ont eu des objectifs antisyndicaux mais qu'il s'agit plutôt de mesures de caractère général dans le cadre du fonctionnement normal de l'entreprise. Dans ces conditions, à moins que le syndicat n'envoie plus de précisions sur ses allégations, le comité ne poursuivra pas leur examen.

- 335.** Le comité observe que le SINALTRAINAL allègue que l'entreprise n'autorise pas les dirigeants syndicaux à accéder librement aux usines et signale que, à chaque fois qu'ils souhaitent y aller, ils sont accompagnés par du personnel de l'entreprise, ce qui limite le droit des travailleurs à avoir des contacts avec leurs dirigeants. Le comité observe qu'à ce sujet le gouvernement remarque que l'organisation plaignante n'a pas précisé où se sont produits les faits. Le comité observe que, de son côté, l'entreprise indique qu'elle autorise les dirigeants syndicaux à accéder aux installations si cela ne bouleverse pas le fonctionnement normal des chaînes de production et la concentration des ouvriers et que ces règles s'appliquent sans inconvénient au syndicat et à toutes les visites de l'entreprise. A ce sujet, le comité, rappelant que les gouvernements doivent garantir le libre accès des dirigeants syndicaux aux lieux de travail, dans le respect de la propriété privée et des droits de la direction de l'entreprise afin que les syndicats puissent communiquer avec les travailleurs pour les informer des avantages qui peuvent découler de leur adhésion au syndicat, demande au gouvernement de s'assurer que l'entreprise respecte pleinement ce principe et que les travailleurs ont l'opportunité de communiquer librement avec les représentants du syndicat en dehors de la présence d'un représentant de l'entreprise.
- 336.** Enfin, le comité prend note des allégations selon lesquelles l'entreprise a procédé à un licenciement collectif à Facatativa en 1992 et a refusé l'enregistrement d'une organisation syndicale en 1982. A ce sujet, le comité observe que le licenciement collectif a été autorisé par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale et que les recours administratifs contre cette décision ont été rejetés. Quant au refus d'enregistrer une organisation syndicale en 1982, le comité observe que, d'après le gouvernement, cette question a été résolue car le syndicat a été dûment enregistré. Dans ces conditions, et compte tenu du fait qu'il s'agit de faits qui remontent à un passé très lointain, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.

Usine de Valledupar

- 337.** Concernant les allégations relatives à l'usine de Valledupar, le comité observe que, d'après le SINALTRAINAL, le 23 mai 2006, l'entreprise a menacé les travailleurs pour qu'ils ne se syndiquent pas et leur a proposé de constituer un nouveau syndicat, avec lequel a été signée une convention collective, alors que la direction refusait de négocier le cahier de revendications présenté par le SINALTRAINAL et qu'aucune sanction n'a été imposée à l'entreprise à la suite de la plainte déposée devant le ministère de la Protection sociale. En outre, d'après le syndicat, M. Walberto Quintero, dirigeant syndical, a déposé une plainte extrajudiciaire contre l'entreprise pour harcèlement antisyndical, et l'entreprise a demandé la levée de l'immunité syndicale de M. Luis Eduardo Lúquez Castilla, dirigeant du syndicat, procédure qui est en cours.
- 338.** A ce propos, le comité observe que, d'après le gouvernement, la direction territoriale de Valledupar a acquitté l'entreprise DPA (qui d'après les informations de l'entreprise est une Joint Venture entre l'entreprise Nestlé et Fonterra) pour son refus de négocier avec le

SINALTRAINAL dans la décision n° 00455 du 12 décembre 2008. Le comité note que l'autorité administrative a estimé qu'au sein de l'entreprise une nouvelle organisation a été constituée le 23 mai 2006, que cette organisation a présenté un cahier de revendications le 29 mai 2006 et, comme elle était majoritaire, l'entreprise a décidé de signer une convention collective avec ce syndicat pour la période allant de septembre 2006 à décembre 2009. Le comité note que, d'après la décision administrative, trois autres syndicats coexistaient dans l'usine en plus du SINALTRAINAL et qu'ils comptaient respectivement 113, 97 et 125 affiliés alors que le SINALTRAINAL n'en comptait que 20. Le comité note également que le recours en appel contre cette décision administrative est en cours et que le 21 juillet 2006 l'inspecteur du travail a été informé de la signature d'une nouvelle convention collective avec le syndicat. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat final de ce recours en appel et d'envoyer une copie de la convention collective susmentionnée.

- 339.** *Concernant les allégations relatives à la plainte extrajudiciaire déposée par M. Walberto Quintero, dirigeant syndical, pour harcèlement antisyndical et la demande de levée de l'immunité syndicale du dirigeant syndical M. Luis Eduardo Lúquez Castilla, le comité note que d'après le gouvernement l'entreprise a tenu une réunion avec le syndicat à propos de la plainte de M. Quintero et s'est engagée à respecter les droits d'association et la liberté syndicale et que, d'après la direction territoriale de César, il n'existe actuellement aucune enquête administrative en cours pour ce motif, et que le syndicat n'a pas précisé si des actions judiciaires avaient été engagées. Concernant la demande de levée de l'immunité du dirigeant syndical M. Luis Eduardo Lúquez Castilla, le comité observe que d'après le gouvernement l'entreprise a demandé la levée de l'immunité syndicale parce que M. Lúquez Castilla avait falsifié un certificat de maladie pour pouvoir s'absenter de son poste de travail. Le comité observe que, dans la documentation jointe par l'entreprise, il apparaît que, lors de l'audience à décharge, M. Lúquez a nié ces faits. Observant que l'autorité judiciaire a ordonné la levée de l'immunité syndicale le 26 juin 2009 et que l'appel est en cours, le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat final de l'appel.*

Usine de Bugalagrande

- 340.** *Concernant les allégations relatives à l'usine de Bugalagrande, le comité prend note des allégations du SINALTRAINAL selon lesquelles: 1) l'entreprise a licencié, en 2002, 12 travailleurs en raison de leur participation à une protestation devant le siège central de Bogotá et que les recours en tutelle des travailleurs ont été rejetés; 2) en 2006, MM. Héctor Marino Lasso, Leonardo Gómez et Luis Fernando Arbeldéz ont été licenciés sans motif valable au mépris de la convention collective en vigueur; 3) en 2006, l'entreprise a également procédé au licenciement de 90 travailleurs temporaires en raison de leur soutien à l'organisation syndicale; et 4) en 2007, l'usine de Bugalagrande a licencié cinq travailleurs sans respecter la convention collective, et les recours judiciaires engagés à ce sujet sont en cours.*
- 341.** *Concernant le licenciement, en 2002, de 12 travailleurs en raison de leur participation à une protestation, le comité observe que d'après le gouvernement le ministre de la Protection sociale n'est pas compétent pour juger de la légalité des licenciements, étant donné que cette compétence revient à l'instance judiciaire et, pour cette raison, il estime que le syndicat devrait donner des informations sur les recours judiciaires et les tribunaux devant lesquels ils ont été déposés. A ce sujet, après avoir relevé qu'il s'agit d'allégations qui remontent à 2002 et qu'il est difficile pour le gouvernement de présenter ses observations sur cette question sans avoir plus de précisions, le comité demande à l'organisation plaignante de préciser les circonstances de ces licenciements et d'indiquer si des recours judiciaires ont été déposés, et devant quels tribunaux. En l'absence*

d'informations de l'organisation plaignante, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.

- 342.** *Concernant les allégations selon lesquelles en 2006 l'entreprise a licencié sans motif valable MM. Héctor Marino Lasso, Leonardo Gómez et Luis Fernando Arbeláez, au mépris de la convention collective en vigueur, le comité observe que d'après l'entreprise ces licenciements se sont produits dans le cadre d'une procédure de restructuration; que les travailleurs ont été dûment indemnisés et que la mesure a également concerné deux travailleurs non syndiqués. Le comité observe que les actions judiciaires engagées devant le tribunal du travail sont en cours. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat final de ces recours.*
- 343.** *Concernant les allégations selon lesquelles en 2006 l'entreprise a procédé au licenciement de 90 travailleurs temporaires en raison de leur soutien à l'organisation syndicale, le comité observe que, d'après le gouvernement, il faudrait que le syndicat précise si des recours judiciaires ont été déposés à ce sujet. Le comité note également que d'après l'entreprise: 1) en 2004, l'entreprise comptait 228 travailleurs temporaires et qu'à la suite des critiques et des pressions exercées par le syndicat l'entreprise a décidé de remédier à ce problème et a réalisé à cette fin une série de tests en 2005; 2) l'entreprise a embauché ensuite 121 des travailleurs avec des contrats indéterminés; 3) par la suite, elle a engagé 17 personnes de plus et les 90 personnes restantes ont reçu une indemnisation supérieure à l'indemnisation prévue par la loi, et elles ont signé avec l'entreprise un accord en octobre 2006. Le comité observe que certains des travailleurs licenciés ont déposé des recours judiciaires mais que l'autorité judiciaire a acquitté l'entreprise.*
- 344.** *Concernant les allégations relatives au licenciement de cinq travailleurs (M^{me} Edna Lucía Fernández, MM. Diego Lozano, Hebert González, Ignacio Millán, Rogelio Sánchez) en 2007, sans respecter la convention collective, le comité observe qu'au dire du syndicat les recours judiciaires sont en cours. Le comité note que, de son côté, le gouvernement indique au sujet du recours déposé par M. Sánchez que la justice a tranché en faveur de l'entreprise et que cette décision a été confirmée en deuxième instance; pour les autres travailleurs, il faudrait obtenir des informations sur les tribunaux chargés de traiter leurs plaintes afin que le gouvernement puisse envoyer les observations correspondantes. Dans ces conditions, le comité demande au SINALTRAINAL de donner des informations au gouvernement sur les tribunaux qui ont été saisis par les travailleurs licenciés et il demande au gouvernement de le tenir informé des décisions judiciaires adoptées sur ces cas.*

Recommandations du comité

- 345.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *S'agissant des allégations relatives au refus de Nestlé d'autoriser les dirigeants syndicaux à accéder librement aux usines, le comité, rappelant que les gouvernements doivent garantir le libre accès des dirigeants syndicaux aux lieux de travail, dans le respect de la propriété privée et des droits de la direction de l'entreprise afin que les syndicats puissent communiquer avec les travailleurs pour les informer des avantages qui peuvent découler de leur adhésion au syndicat, demande au gouvernement de s'assurer que l'entreprise respecte pleinement ce principe et que les travailleurs ont l'opportunité de communiquer librement avec les représentants syndicaux en dehors de la présence d'un représentant de l'entreprise.*

- b) *S'agissant des allégations relatives au refus de l'entreprise de négocier avec le SINALTRAINAL dans l'usine de Valledupar et la conclusion d'une convention collective avec une autre organisation syndicale, le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat final de l'appel contre la décision administrative du ministère de la Protection sociale en faveur de l'entreprise et d'envoyer une copie de la convention collective qui, d'après le gouvernement, a été finalement signée avec le SINALTRAINAL en 2006.*
- c) *Concernant les allégations relatives à la demande de levée de l'immunité syndicale du dirigeant M. Luis Eduardo Lúquez Castilla de l'usine de Bugalagrande, le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat final de l'appel déposé contre la décision ordonnant la levée de son immunité.*
- d) *Concernant le licenciement, en 2002, de 12 travailleurs de l'usine de Bugalagrande en raison de leur participation à une protestation, après avoir remarqué qu'il s'agit d'allégations qui remontent à 2002 et qu'il est difficile pour le gouvernement de présenter ses observations sur cette question sans avoir plus de précisions, le comité demande à l'organisation plaignante de préciser les circonstances de ces licenciements et d'indiquer si des recours judiciaires ont été déposés, et devant quels tribunaux. En l'absence d'informations de la part de l'organisation plaignante, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*
- e) *Concernant les allégations selon lesquelles l'entreprise a licencié sans motif valable MM. Héctor Marino Lasso, Leonardo Gómez et Luis Fernando Arbeláez, au mépris de la convention collective en vigueur, le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat final de ces recours.*
- f) *Concernant les allégations relatives au licenciement de quatre travailleurs (M^{me} Edna Lucía Fernández, MM. Diego Lozano, Hebert González, Ignacio Millán) en 2007, sans respecter la convention collective, le comité demande au SINALTRAINAL de donner des informations au gouvernement sur les tribunaux qui ont été saisis par les travailleurs licenciés et il demande au gouvernement de le tenir informé des décisions judiciaires adoptées sur ces cas.*

CAS N° 2720

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

**Plainte contre le gouvernement de la Colombie
présentée par
la Confédération générale du travail (CGT)**

*Allégations: Licenciements de dirigeants
syndicaux et de syndicalistes dans le secteur
des télécommunications*

346. La présente plainte figure dans une communication de la Confédération générale du travail (CGT) en date du 10 juin 2009.
347. Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications en date des 26 janvier et 8 mars 2010.
348. La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

349. Dans sa communication en date du 10 juin 2009, la Confédération générale du travail (CGT) allègue que le 29 juillet 2003 l'entreprise TELEBUCARAMANGA a licencié huit travailleurs, dont six dirigeants syndicaux de l'Union syndicale des travailleurs des télécommunications (USTC), à savoir M^me Claudia Yaneth García Espinosa et MM. Raúl Arturo Mejía Herrera, Luis Alberto Alvarez Pabón, Reinaldo León Quintero, Jairo David Quintero Celis, Andelfo Díaz Amoroch, Diego Picón Morales et Angelmiro Hernández Niño, pour avoir participé à des cessations partielles d'activités les 22 et 24 janvier 2003, lesquelles ont été déclarées illégales par le ministère de la Protection sociale le 14 avril 2003 (résolution n° 0841). M^me Claudia Yaneth García Espinosa a engagé une action en réintégration, laquelle lui a été accordée par l'autorité judiciaire en première et en deuxième instance, tandis que les recours formés par les autres travailleurs ont été rejetés, et l'action en tutelle engagée n'a pas abouti.
350. De même, l'organisation plaignante allègue que, dans le cadre d'un processus de restructuration, l'entreprise TELEBUCARAMANGA a demandé et obtenu l'autorisation de licencier collectivement 95 travailleurs (résolution n° A-0668 du 21 juillet 2004, qui a fait l'objet de recours en révision et en appel à l'issue desquels elle a été confirmée). Au même moment, l'entreprise a présenté un plan de départs volontaires à la retraite qu'ont accepté 201 travailleurs. A la suite de l'autorisation de procéder à des licenciements, l'entreprise a licencié 65 travailleurs au cours de l'année 2005, en dépit du fait que certains d'entre eux bénéficiaient d'une immunité syndicale soit parce qu'ils étaient dirigeants, soit parce que l'organisation syndicale avait présenté en novembre 2004 un cahier de revendications, ce qui signifie que les travailleurs étaient couverts par l'immunité de circonstance, compte tenu des négociations en cours. Les 65 travailleurs licenciés ont engagé des procédures judiciaires ordinaires qui sont en cours. Par la suite, le 24 mai 2007, l'entreprise a licencié M. Barrera Beltrán, dirigeant, bien que l'autorité judiciaire ait ordonné sa réintégration dans le cadre d'une action en tutelle, décision qui a été confirmée par la Cour constitutionnelle dans son jugement n° T-249/2008. Enfin, le 11 mars 2008, l'entreprise a licencié 27 travailleurs de plus, qui ont engagé une action en tutelle aux mêmes conditions que M. Barrera Beltrán, laquelle est en cours d'examen à la Cour constitutionnelle.

B. Réponse du gouvernement

351. Dans sa communication en date du 26 janvier 2010, le gouvernement indique, en ce qui concerne les cessations d'activités de 2003, que l'entreprise TELEBUCARAMANGA est une entreprise de télécommunications qui fournit des services de téléphonie fixe de base à commutation à 205 000 usagers, un service Internet à 58 000 usagers et un service de télévision à 7 000 usagers. Le ministère de la Protection sociale a adopté la résolution n° 0841 du 14 avril 2003, au titre de laquelle les cessations d'activités des travailleurs des 22 et 24 janvier 2003 ont été déclarées illégales, étant donné qu'elles visaient des services

publics essentiels. L'Union syndicale des travailleurs des télécommunications (USTC) a intenté une action en annulation devant le Conseil d'Etat, laquelle a été rejetée par le jugement du 19 juin 2008. A la suite de la déclaration d'illégalité, TELEBUCARAMANGA a déterminé le degré de participation des membres du conseil d'administration à la suspension collective des activités et mis fin, à compter du 29 juillet 2003 et à titre individuel, aux contrats de travail de M^{me} Claudia Yaneth García et MM. Raúl Arturo Mejía, Jairo David Quintero, Luis Alberto Alvarez, Reynaldo León, Andelfo Díaz Amorochó, Angelmiro Hernández et Diego Picón Morales. Ces travailleurs ont porté plainte contre l'entreprise: dans sept cas, l'entreprise a été acquittée et, dans le cas de M^{me} Claudia Yaneth García, la réintégration a été ordonnée et cette décision a été exécutée le 23 mars 2007. Le gouvernement ajoute que les actions en tutelle engagées par les travailleurs n'ont pas abouti.

- 352.** S'agissant des allégations relatives aux licenciements collectifs de travailleurs, le gouvernement indique que l'entreprise TELEBUCARAMANGA a demandé l'autorisation de procéder au licenciement collectif de 417 travailleurs en 2003. Le 10 décembre 2003, le ministère de la Protection sociale a effectué une inspection sur place des locaux, à laquelle a participé l'USTC. Enfin, par la résolution n° A-0668 du 21 juillet 2004, le licenciement de 95 travailleurs a été autorisé. Cette résolution a fait l'objet de recours en révision et en appel de l'USTC, à l'issue desquels l'autorisation de licenciement collectif a été confirmée. Le gouvernement joint à la présente la réponse de l'entreprise qui indique que, parallèlement, un plan de départs volontaires à la retraite a été mis en œuvre et accepté par 201 travailleurs qui ont reçu une double indemnité de départ ainsi que d'autres avantages. Le plan en question a fait l'objet d'accords qui ont été signés avec l'approbation du ministère de la Protection sociale. Certains travailleurs qui estimaient que les accords avaient été signés sans leur consentement ont interjeté des recours contre le plan et les accords précités, dans le cadre desquels les autorités judiciaires ont jugé que le consentement des travailleurs n'avait pas été obtenu par la force mais avait été donné devant l'inspecteur du travail, ce dernier ayant veillé à ce que les droits des travailleurs soient respectés.
- 353.** Le gouvernement indique, avec la confirmation de l'entreprise, qu'une fois l'autorisation ferme de procéder aux licenciements obtenue l'entreprise a licencié 28 travailleurs le 17 janvier 2005, 37 travailleurs le 7 septembre 2005, un travailleur le 24 mai 2007 et 27 travailleurs le 11 mars 2008. L'entreprise fait savoir que, dans chaque cas, l'immunité syndicale des travailleurs a été respectée et les indemnités de licenciement correspondantes ont été versées. L'entreprise mentionne la forte incidence des licenciements sur les syndicalistes, compte tenu du taux élevé d'affiliation au sein de l'entreprise.
- 354.** Le gouvernement ajoute, avec la confirmation de l'entreprise, que les travailleurs dont les contrats de travail ont été résiliés ont engagé dix procédures ordinaires en vue de leur réintégration, estimant qu'ils étaient couverts par l'immunité de circonstance en raison des négociations collectives en cours. Dans le cadre d'une des procédures (qui visait 25 travailleurs), par une décision ferme, l'autorité a rejeté les revendications des travailleurs. Dans le cadre de trois autres procédures (dont l'une concerne 26 personnes), un jugement a été rendu en première instance, au titre duquel les revendications des travailleurs ont été rejetées. Ce jugement fait l'objet d'un appel en deuxième instance. Six autres procédures sont en cours en première instance.
- 355.** L'entreprise ajoute que de nombreuses actions en tutelle ont été engagées, qui ont en majorité été rejetées. D'autres sont en cours d'examen et une action, engagée par M. Paulino Barrera Beltrán, a fait l'objet d'une réponse favorable de la Cour constitutionnelle par la décision n° T-249/2008 de mars 2008 et ordonne sa réintégration. La Cour constitutionnelle a également accepté d'examiner une action en tutelle engagée par 27 travailleurs, qui est en cours.

356. Dans sa communication du 8 mars 2010, le gouvernement mentionne la mission préliminaire de contacts directs de l'OIT qui a eu lieu en Colombie du 2 au 5 mars 2010 et dans le cadre de laquelle les parties au présent cas ont indiqué que la médiation effectuée par la mission a permis un meilleur rapprochement entre elles.

C. Conclusions du comité

357. *Le comité observe que, dans le présent cas, la Confédération générale du travail (CGT) allègue: 1) qu'en 2003 six dirigeants syndicaux et deux membres de l'Union syndicale des travailleurs des télécommunications (USTC) ont été licenciés à la suite de cessations d'activités intervenues dans l'entreprise TELEBUCARAMANGA qui opère dans le secteur des télécommunications, ces cessations ayant été déclarées illégales par le ministère de la Protection sociale au motif qu'elles visaient des services publics essentiels; et 2) que de nombreux travailleurs ont été collectivement licenciés de l'entreprise en 2005, 2007 et 2008 dans le cadre d'un processus de restructuration.*
358. *S'agissant des allégations relatives aux licenciements de six dirigeants et deux syndicalistes de l'USTC par l'entreprise en raison de leur participation à des cessations d'activités, le comité note que, selon la CGT, ce sont M^{me} Claudia Yaneth García Espinosa et MM. Raúl Arturo Mejía Herrera, Luis Alberto Alvarez Pabón, Reinaldo León Quintero, Jairo David Quintero Celis, Andelfo Díaz Amorochó, Diego Picón Morales et Angelmiro Hernández Niño qui ont été licenciés pour avoir participé à des cessations partielles d'activités les 22 et 24 janvier 2003, lesquelles ont été déclarées illégales par le ministère de la Protection sociale le 14 avril 2003 aux termes de la résolution n° 0841. Le comité note que M^{me} Claudia Yaneth García Espinosa a engagé une action en réintégration, laquelle lui a été accordée par l'autorité judiciaire en première et en deuxième instance, tandis que les recours formés par les autres travailleurs ont été rejetés, et l'action en tutelle engagée n'a pas abouti. A cet égard, le comité relève que le gouvernement indique que l'entreprise en question est une entreprise de télécommunications qui fournit des services de téléphonie fixe de base à commutation à 205 000 usagers, un service Internet à 58 000 usagers et un service de télévision à 7 000 usagers et que, étant donné qu'il s'agit de services essentiels, le ministère de la Protection sociale a adopté la résolution n° 0841 du 14 avril 2003, au titre de laquelle les cessations d'activités des travailleurs des 22 et 24 janvier 2003 ont été déclarées illégales. Le comité note que, selon le gouvernement, l'USTC a intenté une action en annulation visant cette résolution devant le Conseil d'Etat, laquelle a été rejetée par le jugement du 19 juin 2008. Le comité note également l'indication du gouvernement selon laquelle, à la suite de la déclaration d'illégalité, l'entreprise, tenant compte du degré de participation des membres du conseil d'administration à la suspension des activités, a mis fin, à titre individuel, aux contrats de travail des dirigeants et des membres précités le 29 juillet 2003; que ces travailleurs ont porté plainte contre l'entreprise qui a été acquittée, sauf en ce qui concerne la plainte déposée par M^{me} Claudia Yaneth García, dont la réintégration a été ordonnée et effectuée le 23 mars 2007. Le comité prend aussi note que les actions en tutelle engagées par les travailleurs n'ont pas abouti. Dans ces conditions, étant donné que la cessation d'activités a eu lieu en 2003 et visait un service essentiel et que les dirigeants et travailleurs concernés ont engagé des procédures judiciaires qui ont été rejetées, sauf dans le cas de M^{me} Claudia Yaneth García dont la réintégration a été ordonnée, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*
359. *Concernant l'allégation relative au licenciement collectif, le comité note que, selon l'organisation plaignante, dans le cadre d'un processus de restructuration, l'entreprise a présenté un plan de départs volontaires à la retraite qu'ont accepté 201 travailleurs. Le comité note également que l'entreprise a demandé et obtenu l'autorisation de licencier collectivement 95 travailleurs (résolution n° A-0668 du 21 juillet 2004), que cette autorisation a fait l'objet de recours en révision et en appel à l'issue desquels la résolution*

a été confirmée et qu'à la suite de cette confirmation: 1) l'entreprise a licencié 65 travailleurs au cours de l'année 2005 (en dépit du fait que certains d'entre eux bénéficiaient d'une immunité syndicale parce qu'ils étaient dirigeants ou parce que l'organisation syndicale avait présenté en novembre 2004 un cahier de revendications, ce qui signifie que les travailleurs étaient couverts par l'immunité de circonstance, compte tenu des négociations en cours) et les travailleurs licenciés ont engagé des poursuites judiciaires ordinaires qui sont en cours; 2) le 24 mai 2007, l'entreprise a licencié M. Barrera Beltrán, dirigeant, bien que l'autorité judiciaire ait ordonné sa réintégration dans le cadre d'une action en tutelle, décision qui a été confirmée par la Cour constitutionnelle dans son jugement n° T-249/2008; et 3) le 11 mars 2008, l'entreprise a licencié 27 travailleurs de plus, qui ont engagé une action en tutelle aux mêmes conditions que M. Barrera Beltrán, laquelle est en cours d'examen à la Cour constitutionnelle.

360. Le comité note que le gouvernement l'informe: 1) que l'entreprise a demandé l'autorisation de procéder à un licenciement collectif en 2003; 2) que, par la résolution n° A-0668 du 21 juillet 2004, le licenciement de 95 travailleurs a été autorisé, et cette résolution a fait l'objet de recours en révision et en appel de l'USTC, à l'issue desquels l'autorisation de licenciement collectif a été confirmée; 3) qu'une fois l'autorisation de procéder aux licenciements obtenue, l'entreprise a licencié 28 travailleurs le 17 janvier 2005, 37 travailleurs le 7 septembre 2005, un travailleur le 24 mai 2007 et 27 travailleurs le 11 mars 2008, l'immunité syndicale des travailleurs ayant été respectée et les indemnités de licenciement correspondantes versées dans chaque cas, selon l'entreprise; 4) que les travailleurs dont les contrats de travail ont été résiliés ont engagé des procédures ordinaires en vue de leur réintégration (laquelle a été refusée dans un cas, tandis que les procédures sont en cours dans les autres cas) et des actions en tutelle, qui ont en majorité été rejetées, à l'exception de celle de M. Paulino Barrera Beltrán, qui a fait l'objet d'une réponse favorable de la Cour constitutionnelle au titre de la décision n° T-249/2008 de mars 2008 ordonnant sa réintégration, et qu'une autre action, engagée par 27 travailleurs et acceptée par la Cour constitutionnelle, est en cours d'examen. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé au sujet de ces actions.

361. Par ailleurs, observant que, dans sa dernière communication, le gouvernement l'informe d'une mission préliminaire de contacts directs de l'OIT qui a eu lieu en Colombie du 2 au 5 mars 2010 et dans le cadre de laquelle les parties ont indiqué que la médiation effectuée par la mission a permis un meilleur rapprochement entre elles, le comité note avec satisfaction cette information et espère vivement que ce rapprochement permettra aux parties de trouver des réponses aux questions posées dans le présent cas, dans le plein respect de la législation nationale en vigueur. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

Recommandation du comité

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

S'agissant de l'allégation relative aux licenciements collectifs effectués par l'entreprise TELEBUCARAMANGA en janvier et septembre 2005, en mai 2007 et en mars 2008, le comité demande au gouvernement de le tenir informé au sujet des recours judiciaires en cours. En outre, observant que, dans sa dernière communication, le gouvernement l'informe d'une mission préliminaire de contacts directs de l'OIT qui a eu lieu en Colombie du 2 au 5 mars 2010 et dans le cadre de laquelle les parties ont indiqué que la médiation effectuée par la mission a permis un meilleur rapprochement entre elles, le comité note avec satisfaction cette information et espère

vivement que ce rapprochement permettra aux parties de trouver des réponses aux questions posées dans le présent cas, dans le plein respect de la législation nationale en vigueur, et demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

CAS N° 2731

RAPPORT DÉFINITIF

**Plainte contre le gouvernement de la Colombie
présentée par
le Syndicat national des agents publics de l'Etat
(SINTRAESTATALES)**

Allégations: Le Syndicat national des agents publics de l'Etat (SINTRAESTATALES) allègue le licenciement de travailleurs de l'entreprise Metro de Medellín, en dépit du fait qu'ils jouissaient de l'immunité syndicale

- 363.** La présente plainte figure dans une communication du Syndicat national des agents publics de l'Etat (SINTRAESTATALES) en date du 21 mai 2009.
- 364.** Le gouvernement a envoyé ses observations par communication en date du 7 janvier 2010.
- 365.** La Colombie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 366.** Dans sa communication en date du 21 mai 2009, le Syndicat national des agents publics de l'Etat (SINTRAESTATALES) indique qu'il a été constitué le 20 juin 2001 avec des travailleurs d'autres organismes publics, et que le 21 juin il a porté sa création à la connaissance de l'entreprise Metro de Medellín. Selon l'organisation plaignante, neuf jours plus tard, l'entreprise a commencé à notifier aux travailleurs leur licenciement sans tenir compte de l'immunité syndicale des fondateurs de l'organisation. Les travailleurs concernés ont engagé des procédures judiciaires pour violation de l'immunité syndicale en demandant leur réintégration et le paiement des salaires dus. L'organisation plaignante indique que l'autorité judiciaire a tranché en faveur de l'entreprise, décision qui a été confirmée par le Tribunal supérieur de Medellín. Les travailleurs ont donc engagé une action en protection (*amparo*) contre la décision du tribunal. La Cour suprême de justice a rejeté cette action. Les travailleurs ont également saisi le tribunal administratif d'Antioquia au motif que le licenciement était illégal dans la mesure où il était intervenu après l'écoulement du délai accordé pour la restructuration et que l'étude technique exigée par la loi n'avait pas été réalisée. Cependant, le tribunal n'a pas donné suite à leur demande et le recours présenté devant le Conseil d'Etat contre cette décision a été rejeté. L'organisation syndicale joint des copies des décisions administratives et judiciaires qui ont été rendues.

B. Réponse du gouvernement

367. Dans sa communication en date du 7 janvier 2010, le gouvernement indique que l'entreprise de transport de la vallée d'Aburrá Metro de Medellín a procédé à une restructuration administrative afin d'assurer une prestation de services efficace. C'est dans ce but qu'a été mise en chantier en 1999 la réforme de la structure organisationnelle, qui a été achevée le 13 juillet 2000. Le gouvernement ajoute que le processus de restructuration proprement dit a été lancé par décision n° 2449 de septembre 2000 et indique que l'organisation syndicale a été inscrite le 5 octobre 2001. Le gouvernement signale par ailleurs que ce fait démontre l'absence de lien de causalité entre, d'une part, la décision de réduire les effectifs prise par l'autorité administrative et, d'autre part, la liberté syndicale, compte tenu notamment du fait que les travailleurs ont participé au processus. Le gouvernement indique que le 28 septembre 2000 le directeur exécutif de l'entreprise Metro de Medellín a invité les travailleurs, par communication écrite, à participer à la réforme de l'organisation; 720 travailleurs, répartis en 25 groupes, ont ainsi reçu une information et une formation sur ladite réforme.

368. Le gouvernement ajoute que les agents publics ont entrepris des actions devant l'autorité judiciaire, et que celles-ci ont été rejetées, et il précise que la Cour constitutionnelle a conclu que la modernisation de l'organisme public a été conforme aux dispositions constitutionnelles et légales et que, par conséquent, il n'est pas nécessaire de s'adresser à l'autorité judiciaire avant de supprimer les emplois. Le gouvernement signale que les décisions rendues par les diverses instances judiciaires confirment que la décision de réduire les effectifs des agents publics a été la conséquence de la restructuration de l'entreprise et ne visait nullement à porter atteinte à une organisation syndicale qui n'existait pas à l'époque où la restructuration a été lancée et les employés licenciés, ces derniers ayant adhéré à SINTRAESTATALES après la restructuration en question. Le gouvernement joint une documentation abondante sur les faits allégués.

C. Conclusions du comité

369. *Le comité observe que dans le présent cas le Syndicat national des agents publics de l'Etat (SINTRAESTATALES) allègue le licenciement de nombreux travailleurs dans le cadre du processus de restructuration de l'entreprise Metro de Medellín, alors que les intéressés jouissaient de l'immunité syndicale en tant que fondateurs de l'organisation en question. Le comité note que l'organisation syndicale a été constituée le 20 juin 2001, que ce fait a été notifié à l'entreprise le 21 juin et que, selon les allégations, l'entreprise a commencé neuf jours plus tard à licencier les travailleurs. Le comité note que des actions en justice ont été engagées contre cette décision et qu'elles ont été rejetées en première et deuxième instances, tout comme ont été rejetées les actions en protection engagées devant la Cour suprême de justice. Le comité note que les actions introduites devant le tribunal administratif et le Conseil d'Etat ont également été rejetées. Il prend note par ailleurs des preuves communiquées par l'organisation plaignante.*

370. *Le comité note que, selon les indications du gouvernement: 1) le processus de restructuration a été lancé par décision n° 2449 de septembre 2000, laquelle prévoit en son troisième article «l'analyse des reclassements, mutations, suppressions et/ou conversions de postes»; 2) l'organisation syndicale a été inscrite le 5 octobre 2001, ce qui permet de conclure qu'il n'existait pas de lien de causalité entre la décision de réduire les effectifs des agents publics et la liberté syndicale; 3) les travailleurs ont été associés au processus dans la mesure où ils ont été invités à participer à la réforme de l'organisation, laquelle a concerné 720 travailleurs, qui ont été répartis en 25 groupes qui ont reçu une information et une formation sur ladite réforme; et 4) les agents publics ont engagé des actions en justice, lesquelles ont été rejetées, et la Cour constitutionnelle a considéré que la modernisation de l'organisme public était conforme aux dispositions constitutionnelles*

et légales et que, par conséquent, il n'était pas nécessaire de s'adresser à l'autorité judiciaire avant de supprimer les postes.

371. *A cet égard, le comité a estimé qu'il lui appartient seulement de se prononcer sur les allégations concernant les programmes et processus de restructuration ou de rationalisation économique, qu'ils impliquent ou non des réductions de personnel ou des transferts d'entreprises ou des services du secteur public au secteur privé, dans la mesure où ils ont donné lieu à des actes de discrimination et d'ingérence antisyndicaux. Le comité a par ailleurs insisté sur la nécessité, pour les gouvernements, de consulter les organisations syndicales au sujet des conséquences des programmes de restructuration sur l'emploi et les conditions de travail. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, 2006, paragr. 1079 et 1081.] Dans ces conditions, observant que la constitution de l'organisation syndicale (notifiée à l'entreprise le 21 juin 2001 et enregistrée le 5 octobre de cette même année) a eu lieu postérieurement à la décision n° 2449 de septembre 2000 qui a ordonné la restructuration de l'organisme et prévoyait en son troisième article la suppression de postes, que les travailleurs ont participé au processus et que les autorités judiciaires des différentes instances ont rejeté les prétentions de l'organisation syndicale, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*

Recommandation du comité

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

CAS N° 2707

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

Plainte contre le gouvernement de la République de Corée présentée par la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) et l'un de ses affiliés, le Syndicat des enseignants coréens (KPU)

Allégations: L'organisation plaignante et l'un de ses affiliés, le Syndicat des enseignants coréens, allèguent que la législation nationale restreint le droit d'organisation des enseignants universitaires

373. La plainte figure dans une communication en date du 8 avril 2009 de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) et l'un de ses affiliés, le Syndicat des enseignants coréens (KPU).

374. Le gouvernement a fourni sa réponse aux allégations dans une communication reçue le 18 mai 2010.

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

A. Allégations des organisations plaignantes

- 376.** Dans une communication en date du 8 avril 2009, les organisations plaignantes affirment que les lois qui instituent des sanctions pénales et disciplinaires contre les syndicalistes ainsi que la non-reconnaissance du Syndicat des enseignants coréens (KPU) constituent de graves violations du Préambule de la Constitution de l'OIT, de la Déclaration de Philadelphie, des conventions n^{os} 87, 98 et 151 de l'OIT et de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- 377.** Les organisations plaignantes indiquent que les fonctionnaires et les enseignants sont strictement privés du droit de s'organiser depuis l'instauration du régime militaire, en 1961. Ainsi, la loi relative aux fonctionnaires de l'Etat et la loi relative aux fonctionnaires des collectivités locales interdisent aux agents de la fonction publique, excepté à ceux officiant dans le domaine de l'emploi, de constituer des syndicats (article 66 de la loi relative aux fonctionnaires de l'Etat et article 58 de la loi relative aux fonctionnaires des collectivités locales). Les articles 78 et 84 de la loi relative aux fonctionnaires de l'Etat et les articles 69 et 82 de la loi relative aux fonctionnaires des collectivités locales disposent que les agents de la fonction publique et les enseignants du secteur public qui enfreignent ces dispositions sont passibles de sanctions disciplinaires et pénales. En outre, la loi sur les écoles privées, se fondant sur les dispositions applicables aux écoles publiques (article 55), interdit aux enseignants du secteur privé de se syndiquer et prévoit que les contrevenants sont passibles de sanctions (article 61).
- 378.** Les organisations plaignantes considèrent que l'interdiction totale du droit d'organisation est sans précédent au niveau international et que cela a poussé l'OIT et d'autres organisations internationales à recommander au gouvernement coréen de mettre sa législation nationale du travail en conformité avec les normes internationales pertinentes. Elles affirment que la protection du droit syndical des fonctionnaires et des enseignants a peu évolué. En février 1998, la Commission tripartite de Corée avait reconnu que le droit d'organisation des fonctionnaires et des enseignants devait être garanti. En conséquence, la loi sur la création et le fonctionnement des syndicats d'enseignants (loi sur les syndicats d'enseignants, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1999) et la loi sur la création et le fonctionnement des syndicats de fonctionnaires (loi sur les syndicats des agents de la fonction publique, entrée en vigueur le 28 janvier 2006) garantissent, quoique de manière incomplète et limitée, le droit d'organisation et de négociation collective des fonctionnaires et des enseignants. Les organisations plaignantes soulignent, cependant, que les professeurs d'université ont été exclus du champ d'application de la loi sur les syndicats d'enseignants (article 2) et que les enseignants du secteur public ont été exclus de celui de la loi sur les syndicats de fonctionnaires (article 6), ce qui signifie qu'en vertu des lois précitées les enseignants universitaires des secteurs public et privé sont toujours privés du droit d'organisation et que les contrevenants sont passibles de sanctions.
- 379.** Les organisations plaignantes précisent que c'est dans ce contexte que le KPU a été constitué en novembre 2001 et que la demande d'enregistrement du syndicat a été transmise au gouvernement, qui l'a rejetée en se fondant sur des lois précitées. Les organisations plaignantes affirment que la non-reconnaissance légale du KPU équivaut à priver du droit d'organisation syndicale plus de 70 000 professeurs coréens.
- 380.** Les organisations plaignantes indiquent en outre que la Constitution de la République de Corée dispose ce qui suit: «aux fins d'améliorer les conditions de travail, les travailleurs jouissent du droit d'organisation, du droit de négociation collective et du droit de grève». La loi sur les normes du travail dispose que s'entend par «travailleur» toute personne exerçant une activité commerciale rémunérée, quelle qu'elle soit. En vertu de la loi sur les syndicats et les relations du travail, le terme «travailleur» «s'entend de toute personne percevant une rémunération ou un salaire, quelle que soit l'activité exercée». Les

organisations plaignantes estiment qu'il ressort de ces dispositions que les enseignants universitaires soumis au contrôle et à la tutelle des secteurs public et privé sont des salariés qui doivent jouir des droits fondamentaux du travail.

- 381.** Se fondant sur la Constitution de l'OIT, la Déclaration de Philadelphie et la Déclaration de l'OIT de 1988 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les organisations plaignantes font valoir que le droit d'organisation et le droit de négociation collective sont des droits fondamentaux et que tous les Etats Membres de l'OIT, y compris ceux qui n'ont pas ratifié les conventions pertinentes relatives à la liberté d'association, sont tenus de respecter la Constitution de l'Organisation.
- 382.** Les organisations plaignantes se fondent également sur les articles 2, 9, paragraphe 1, et 11 de la convention n° 87, 1 et 4 de la convention n° 98 et 1, paragraphe 2, 4 et 7 de la convention n° 151. Au vu des principes et normes relatifs au droit d'organisation et de négociation collective qui y sont énoncés, elles considèrent que les enseignants universitaires des secteurs public et privé doivent être habilités à jouir de ces droits et que les politiques du gouvernement (l'interdiction de s'organiser instituée par la loi relative aux fonctionnaires de l'Etat, la loi relative aux fonctionnaires des collectivités locales et la loi sur les écoles privées et la non-reconnaissance du KPU) sont en contradiction flagrante avec les normes de l'OIT.
- 383.** Les organisations plaignantes indiquent en outre que la Commission nationale des droits de l'homme, qui s'est récemment penchée sur la question, a demandé à l'Assemblée nationale de prendre des mesures pour remédier à cette situation. Le 27 mars 2006, la commission a fait valoir que «l'Assemblée nationale doit prendre des mesures législatives appropriées pour veiller à ce que les enseignants universitaires jouissent du droit d'organisation conformément à la Constitution et au droit international des droits de l'homme. L'éventail des droits qui seraient ainsi garantis pourrait tenir compte de la nécessité de protéger le droit des élèves à l'éducation et de la spécificité du statut officiel et juridique des enseignants universitaires aux fins de ne pas enfreindre les droits fondamentaux du travail.»
- 384.** Or les organisations plaignantes affirment que le gouvernement continue de faire preuve d'attentisme dans ce domaine, voire est opposé à toute mesure législative de protection du droit d'organisation des enseignants universitaires, ce qui explique pourquoi les tentatives de révision législative de septembre 2004 puis de novembre 2005 ont échoué. Le gouvernement, les élus de l'Assemblée nationale et les autorités universitaires ont prétendu que les enseignants universitaires, en raison de la nature même de leur mission, peuvent difficilement être considérés comme des travailleurs comme les autres, du fait de leurs relations de travail, de la spécificité de leur statut juridique et social et du point de vue de l'opinion à cet égard. Les organisations plaignantes récusent les arguments précités et estiment qu'ils sont un préjudice injustifié et servent uniquement de prétexte pour priver les enseignants universitaires du droit de s'organiser.
- 385.** Les organisations plaignantes ajoutent que la Commission nationale des droits de l'homme a également considéré que les objections soulevées en l'espèce n'étaient pas justifiées et s'est fondée sur les éléments suivants: i) la Constitution coréenne garantit les trois droits fondamentaux du travail des enseignants universitaires, lesquels ne peuvent être restreints en raison de la particularité de leur mission en tant qu'éducateurs; ii) les trois droits fondamentaux du travail des enseignants universitaires ne sauraient être restreints pour la simple raison que la liberté attachée à leur fonction jouit d'une protection importante et qu'ils sont habilités à participer à la gestion des affaires universitaires en vertu du statut d'autonomie des universités; iii) bien que la restriction, dans certaines circonstances, du droit syndical, par exemple pour protéger le droit à l'éducation, relève d'un autre débat, une restriction générale des droits fondamentaux du travail est injustifiée; iv) la protection

de la participation politique des enseignants universitaires signifiant que leurs droits politiques fondamentaux doivent être garantis, celle-ci ne peut servir de fondement à une privation générale des droits fondamentaux du travail. On ne saurait, d'autre part, invoquer des éléments étrangers à la loi, comme le point de vue de l'opinion, le climat social ou des circonstances inopportunes, pour remettre en question les droits fondamentaux du travail attendu que seuls ceux de nature législative ont force légale; v) il existe une limite à l'amélioration des conditions de travail par le biais du droit d'association mais celle-ci ne peut constituer le fondement d'une interdiction générale du droit d'organisation des enseignants universitaires; vi) au regard de l'article 31, paragraphe 6, de la Constitution, le fait de priver généralement les enseignants universitaires des droits fondamentaux du travail est contraire à la protection suprême que leur garantit la Constitution.

386. Les organisations plaignantes font valoir que l'OIT a déjà souligné l'importance pour les travailleurs d'établir et d'adhérer aux organisations de leur choix pour protéger leurs intérêts, sans distinction d'aucune sorte et quel que soit leur statut particulier au regard de la loi nationale, et exhorté le gouvernement coréen à «prendre des mesures afin que les fonctionnaires et les enseignants des secteurs public et privé puissent exercer leur droit de s'organiser. Le fait que ce dernier n'ait pas pris les mesures juridiques nécessaires pour garantir le droit d'organisation des enseignants universitaires témoigne, selon elles, du refus des autorités de respecter les obligations qui leur incombent à l'égard de l'OIT.

387. En outre, les organisations plaignantes indiquent que, en raison de la récente dégradation de la situation socio-économique et d'une modification des politiques universitaires, l'accès à l'enseignement universitaire est de moins en moins démocratique et ne suscite plus l'intérêt du public et que, en raison de la décision unilatérale du gouvernement d'intégrer et de restructurer les universités publiques et de la gestion arbitraire des universités privées, les enseignants universitaires craignent de perdre leur emploi; leurs conditions de travail se sont dégradées, et l'autorité et les privilèges des enseignants sont fréquemment enfreints. Les organisations plaignantes condamnent le fait que, dans ces circonstances, le droit d'organisation, qui est le seul moyen efficace et légitime dont disposent les enseignants universitaires pour s'opposer au gouvernement, soit fondamentalement interdit et que, bien que le KPU ait été constitué aux fins de réaliser des activités syndicales légitimes, il ne puisse ni organiser d'action collective ni négocier collectivement et il vit sous la menace permanente de sanctions disciplinaires et pénales, en violation des principes et normes de l'OIT.

388. Les organisations plaignantes considèrent, par conséquent, que les dispositions des lois précédemment évoquées, la loi relative aux fonctionnaires de l'Etat, la loi relative aux fonctionnaires des collectivités locales et la loi sur les écoles privées, qui interdisent et restreignent les droits fondamentaux du travail des enseignants universitaires, doivent être révisées ou abrogées afin que la législation nationale soit conforme aux normes internationales du travail et que des mesures législatives doivent être prises de toute urgence afin de protéger le droit d'organisation des enseignants universitaires, conformément aux normes établies par l'OIT. Elles espèrent que le Comité de la liberté syndicale examinera ce cas avec attention et contribuera à faire progresser la situation qui règne dans le pays en matière de droits du travail et à faire en sorte que les enseignants universitaires de la République de Corée exercent leur profession dans un système de relations professionnelles démocratique.

B. Réponse du gouvernement

389. Dans sa réponse, le gouvernement indique que, en janvier 1999, la loi sur la constitution, le fonctionnement, etc., des syndicats des enseignants a été promulguée, garantissant ainsi les droits fondamentaux du travail des enseignants, incluant les conférenciers d'université employés à temps partiel. Au cours de la discussion sur la loi, les parties tripartites ont

décidé d'exclure du champ de la loi les conférenciers employés à temps complet ainsi que les professeurs et de décider plus tard sur les moyens de garantir leurs droits. En 2001, la Commission tripartite a mis à l'ordre du jour la question des droits fondamentaux du travail des conférenciers employés à plein temps et des professeurs. De février 2001 à février 2002, la commission a entendu les opinions exprimées par les parties intéressées, a examiné des cas similaires dans d'autres pays et a diligenté des enquêtes. Toutefois, les parties ne sont pas parvenues à un accord, et les discussions ont été interrompues en février 2002. En novembre 2005, le législateur a proposé un projet de loi qui permettrait la création d'un syndicat de professeurs en étendant l'application de la loi sur la constitution, le fonctionnement etc., des syndicats des enseignants à tous les professeurs d'université. En avril 2007, la Commission de l'environnement et du travail de l'Assemblée nationale a examiné le projet de loi; cependant, aucun accord n'a été trouvé. A la fin de la 17^e session de l'Assemblée nationale en avril 2008, le projet de loi a été automatiquement abandonné.

- 390.** Le gouvernement indique en outre que, selon des enquêtes menées en 2001-2007, tandis que les milieux du travail et les organisations des professeurs ont demandé que les professeurs soient autorisés à constituer un syndicat, les employeurs, y compris le ministère de l'Éducation, ont adopté une attitude prudente, et les sondages d'opinion ont montré que l'opinion publique était majoritairement opposée.
- 391.** Le gouvernement considère que les différentes discussions sur la constitution d'un syndicat de professeurs principalement menées au niveau de l'Assemblée nationale montrent qu'il n'y a pas d'accord social ni de consensus public à cet égard. L'opinion dominante est qu'une approche prudente devrait être adoptée en décidant d'autoriser ou non les professeurs à créer un syndicat compte tenu de la nature unique de leur emploi et de leur statut, et le sentiment général que les professeurs bénéficient d'un statut social et économique plus élevé. Le gouvernement est d'avis qu'il serait souhaitable d'examiner soigneusement la question d'un syndicat de professeurs après qu'un consensus social a été atteint en réduisant les divergences d'opinions des parties intéressées, telles que les universités, les professeurs, les parents et les étudiants.

C. Conclusions du comité

- 392.** *Le comité note que, dans le présent cas, les organisations plaignantes allèguent que la législation nationale restreint le droit d'organisation des enseignants universitaires.*
- 393.** *Le comité prend note des allégations des organisations plaignantes selon lesquelles, bien que la loi sur les syndicats d'enseignants (1999) et la loi sur les syndicats de fonctionnaires (2006) reconnaissent désormais, quoique de façon limitée, le droit syndical et le droit de négociation collective des fonctionnaires et enseignants, la législation nationale continue d'interdire plus généralement aux fonctionnaires (article 66 de la loi sur les fonctionnaires de l'État et article 58 de la loi sur les fonctionnaires locaux) et aux enseignants du secteur privé (article 55 de la loi sur les écoles privées) de constituer des syndicats et prévoit des sanctions disciplinaires et pénales pour toute contravention à la loi (articles 78 et 84 de la loi sur les fonctionnaires de l'État, articles 69 et 82 de la loi sur les fonctionnaires locaux, article 61 de la loi sur les écoles privées). Ainsi, attendu que les enseignants universitaires sont exclus du champ d'application de la loi sur les syndicats d'enseignants (article 2) et que les enseignants du secteur public ne sont pas couverts par la loi sur les syndicats de fonctionnaires (article 6), les enseignants des secteurs public et privé demeurent privés du droit de s'organiser.*
- 394.** *Le comité note également que les organisations plaignantes indiquent que le KPU a été constitué en novembre 2001 et que la demande d'enregistrement du syndicat a été transmise au gouvernement, qui l'a rejetée en se fondant sur des lois précitées. Les*

organisations plaignantes estiment que cela équivaut à priver plus de 70 000 professeurs coréens du droit de s'organiser.

395. En outre, le comité note qu'il ressort des allégations des organisations plaignantes que, le 27 mars 2006, la Commission nationale des droits de l'homme a recommandé à l'Assemblée nationale de prendre les mesures législatives appropriées pour garantir les trois droits fondamentaux du travail (droit d'organisation, droit de grève et droit de négociation collective) des enseignants universitaires, conformément à la Constitution coréenne et au droit international des droits de l'homme, en tenant compte du droit à l'éducation et de la spécificité du statut officiel et juridique des enseignants universitaires. Le comité note que, selon les organisations plaignantes, le gouvernement continue de faire preuve d'attentisme, voire est opposé à toute mesure législative dans ce domaine au motif que les enseignants universitaires, en raison de la nature même de leur mission, peuvent difficilement être considérés comme des travailleurs comme les autres du fait de leurs relations de travail, de la spécificité de leur statut juridique et social et du point de vue de l'opinion à cet égard. Le comité relève que les organisations plaignantes indiquent que la Commission nationale des droits de l'homme a considéré que les objections soulevées en l'espèce n'étaient pas justifiées au motif que la particularité de leur mission en tant qu'éducateurs, la liberté dont jouissent les enseignants universitaires, leur participation à la gestion des affaires universitaires en vertu du statut d'autonomie des universités et leur participation à la vie politique ne sauraient constituer le fondement d'une interdiction totale du droit d'organisation.
396. Le comité note que la réponse du gouvernement se réfère à diverses discussions qui ont eu lieu dans le passé au niveau national sur un syndicat de professeurs, mais que jusqu'à présent aucun accord n'a été trouvé au niveau de l'Assemblée nationale sur l'extension de l'application de la loi sur la constitution, le fonctionnement, etc., des syndicats des enseignants à tous les professeurs d'université. Notant que le gouvernement indique que les opinions opposées à la syndicalisation prévalaient comme le montraient les positions des différentes parties prenantes et les sondages d'opinion, le comité observe que, de l'avis du gouvernement, compte tenu de la perception générale que les professeurs bénéficient d'un statut social et économique plus élevé et du caractère unique de leur emploi et de leur statut, il serait souhaitable d'examiner soigneusement la question d'un syndicat de professeurs après qu'un consensus social a été atteint en réduisant les divergences d'opinions des parties intéressées, telles que les universités, les professeurs, les parents et les étudiants.
397. Le comité tient à rappeler que les fonctionnaires doivent bénéficier, comme tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, du droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, sans autorisation préalable, afin de promouvoir et de défendre leurs intérêts. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 219.] Par conséquent, les enseignants universitaires ne sont pas exclus du champ d'action des principes de la liberté syndicale. Au contraire, les fonctionnaires (à la seule exception possible des forces armées et de la police, en vertu de l'article 9 de la convention n° 87) devraient, à l'instar des travailleurs du secteur privé, pouvoir constituer des organisations de leur choix destinées à promouvoir et à défendre les intérêts de leurs membres. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 220.] S'agissant des enseignants en particulier, le comité a toujours considéré qu'ils doivent avoir le droit de constituer les organisations de leur choix, sans autorisation préalable, pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels et le droit de s'y affilier. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 235.]
398. Le comité estime que tant les objections soulevées en l'espèce par le gouvernement que tout sondage d'opinion opposé ne devraient avoir d'effet sur le droit fondamental d'organisation, lequel devrait être garanti à tous les fonctionnaires, sans distinction,

y compris aux enseignants universitaires. Le comité souligne que la Commission nationale des droits de l'homme a elle-même considéré les objections comme étant non fondées et a formulé des recommandations pour modifier la situation.

- 399.** *Le comité, notant cela, demande donc au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires relevant de sa compétence pour veiller à ce que: i) les dispositions pertinentes de la loi relative aux fonctionnaires de l'Etat, de la loi relative aux fonctionnaires des collectivités locales et de la loi sur les écoles privées, qui interdisent aux enseignants universitaires des secteurs public et privé de se syndiquer, soient abrogées sans délai; et ii) les limites à l'exercice du droit d'organisation introduites par la loi sur la création et le fonctionnement des syndicats d'enseignants et son décret d'application et par la loi sur la création et le fonctionnement des syndicats de fonctionnaires et son décret d'application soient révisées, de sorte que les enseignants universitaires des secteurs public et privé aient le droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier afin de défendre leurs intérêts. Le comité prie également instamment le gouvernement de reconnaître et d'enregistrer le KPU sans délai et lui demande de le tenir informé à cet égard.*

Recommandations du comité

- 400.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Conformément à la recommandation de la Commission nationale des droits de l'homme, le comité demande instamment au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires en son pouvoir pour veiller à ce que:*
 - i) *les dispositions pertinentes de la loi relative aux fonctionnaires de l'Etat, de la loi relative aux fonctionnaires des collectivités locales et de la loi sur les écoles privées, qui interdisent aux enseignants universitaires des secteurs public et privé de se syndiquer, soient abrogées sans délai; et*
 - ii) *les limites à l'exercice du droit d'organisation introduites par la loi sur la création et le fonctionnement des syndicats d'enseignants et son décret d'application et par la loi sur la création et le fonctionnement des syndicats de fonctionnaires et son décret d'application soient révisées, de sorte que les enseignants universitaires des secteurs public et privé aient le droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier afin de défendre leurs intérêts.*
 - b) *Le comité prie également instamment le gouvernement de reconnaître et d'enregistrer le KPU sans délai.*
 - c) *Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

**Plainte contre le gouvernement du Costa Rica
présentée par
le Syndicat des travailleurs de l'agriculture, de l'élevage
et des secteurs connexes de Heredia (SITAGAH)**

***Allégations: L'organisation plaignante allègue
des licenciements antisyndicaux dans le secteur
de la banane***

- 401.** La plainte figure dans une communication du Syndicat des travailleurs de l'agriculture, de l'élevage et des secteurs connexes de Heredia (SITAGAH) en date du 7 juillet 2009.
- 402.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication de décembre 2009.
- 403.** Le Costa Rica a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 404.** Dans sa communication en date du 7 juillet 2009, le Syndicat des travailleurs de l'agriculture, de l'élevage et des secteurs connexes de Heredia (SITAGAH) allègue qu'au mépris de l'immunité syndicale l'entreprise Standard Fruit Compañía a procédé à des licenciements antisyndicaux. Il se réfère concrètement aux personnes suivantes: 1) Isaac Eliel García Mendoza, licencié le 7 mai 2009, après avoir été nommé représentant des travailleurs le 14 avril 2009; 2) Filemon Velásquez Rayo, licencié le 7 mai 2009; 3) Freddy Mena Pérez, licencié le 28 mars 2009; 4) Wilberth Enrique Hernández Pérez, licencié le 28 mars 2009 (affilié au syndicat le 7 mars 2009); 5) José Ríos Duarte, licencié le 28 mars 2009 (affilié au syndicat le 12 janvier 2008); 6) Santos González García, licencié le 28 mars 2009 (affilié au syndicat le 27 novembre 2008); et 7) Arturo Meneses Pérez, licencié le 28 mars 2009 (sous-secrétaire général du SITAGAH depuis le 25 janvier 2009).
- 405.** L'organisation plaignante signale que l'entreprise a signé en 2007 un accord avec la Coordination des syndicats bananiers du Costa Rica en vertu duquel elle s'était engagée à respecter la liberté syndicale, ce qu'elle n'a pas fait. Elle ajoute par ailleurs que plusieurs réunions ont eu lieu entre la coordination et l'entreprise (13 septembre 2007, 22 avril, 25 juin, 15 et 17 juillet, 11 septembre et 3 octobre 2008 et 20 mars et 21 avril 2009) en vue de discuter des sujets qui préoccupaient l'organisation plaignante, entre autres la question des licenciements, mais qu'elles n'ont donné aucun résultat.
- 406.** L'organisation plaignante indique enfin que les autorités gouvernementales n'ont pris aucune mesure pour empêcher ces licenciements antisyndicaux et qu'elles ne garantissent pas non plus le droit fondamental de s'affilier à un syndicat, qui n'existe que sur le papier et en théorie mais pas dans la réalité.

B. Réponse du gouvernement

- 407.** Dans sa communication datée de décembre 2010, le gouvernement déclare que le Costa Rica respecte tous les aspects de la liberté syndicale: liberté d'affiliation et de désaffiliation; respect de la pluralité des organisations syndicales; autonomie des organisations syndicales par rapport à l'Etat ou à l'employeur, etc. Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, par l'intermédiaire de la Direction nationale de l'inspection du travail, veille au respect de la législation du travail, et notamment des droits syndicaux. En ce sens, et conformément aux dispositions du Code du travail, l'inspection intervient dans les procédures relatives aux pratiques déloyales en matière de travail, au nombre desquelles figurent les licenciements injustifiés ou illégaux.
- 408.** Le gouvernement fait savoir que la directive administrative n° 023-08 a rationalisé et modernisé la procédure applicable aux cas de pratiques déloyales en matière de travail. Cette directive prévoit que les plaintes doivent être transmises dans un délai maximum de deux mois.
- 409.** En ce qui concerne les faits concrets allégués dans le présent cas, le gouvernement indique que, par note du 29 octobre 2009, l'entreprise a fait savoir entre autres qu'aucun des licenciements n'était motivé par l'appartenance à un syndicat, qu'il s'agissait d'une mesure générale concernant les groupes 1 et 2 de l'exploitation agricole Zurqui et qui avait été prise dans le cadre du projet de rénovation de la plantation en vue de déplacer la production sur une période où tous les fruits produits pourraient trouver preneur; cette mesure n'a pas été prise exclusivement par l'exploitation agricole Zurqui mais par l'ensemble du secteur bananier. Selon l'entreprise, avec l'arrivée en force des pays d'Afrique et des Caraïbes sur le marché de la banane à partir de l'année 2000, la concurrence de certains pays latino-américains et la diminution de la productivité des bananeraies du pays, les exploitations agricoles ont commencé à être soumises à de fortes exigences de compétitivité. C'est ainsi qu'ont été mis en place certains projets de modernisation et de contrôle de la production par l'amélioration des plantations en vue d'améliorer la productivité. Selon l'entreprise, ces projets ont été portés à la connaissance du SITAGAH et de la Coordination des syndicats bananiers du Costa Rica avant leur exécution. Les travailleurs employés actuellement par l'exploitation agricole sont des travailleurs syndiqués qui ne sont pas concernés par les programmes de modernisation de 2009. L'entreprise indique qu'elle a proposé de reprendre les travailleurs qui avaient été licenciés afin qu'ils participent aux travaux d'amélioration des plantations qui ont déjà commencé, mais le syndicat a décliné l'offre. L'entreprise ajoute que, malgré cette offre, aucun des plaignants n'a proposé ses services à l'exploitation agricole, ce qui prouve que le SITAGAH n'est pas fondé à alléguer une persécution antisyndicale. Selon l'entreprise, le travailleur syndiqué Filemón Velásquez Rayo travaille actuellement dans l'exploitation agricole.
- 410.** Le gouvernement signale que, à l'évidence, les licenciements n'avaient pas de motif antisyndical mais s'inscrivent bien dans le cadre de l'exécution de projets de rénovation et de contrôle de la production et ont pour objectif d'augmenter la productivité des bananeraies et de répondre aux besoins du marché international. En ce qui concerne le non-respect de l'immunité syndicale, le gouvernement rappelle que cette dernière vise à protéger les dirigeants syndicaux contre les atteintes dont ils peuvent faire l'objet en raison de leur activité syndicale, mais qu'elle n'est pas absolue. A cet égard, la Chambre constitutionnelle n'a cessé de faire valoir que l'immunité syndicale n'est pas illimitée et que les dirigeants syndicaux peuvent être licenciés s'il existe un motif valable, conformément à la législation du travail et aux droits de la défense.

C. Conclusions du comité

- 411.** *Le comité observe que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue les licenciements antisyndicaux d'un dirigeant et de six syndicalistes entre mars et mai 2009 dans une bananeraie et que le gouvernement n'a pris aucune mesure pour garantir le libre exercice des droits syndicaux. Le comité observe que l'organisation plaignante ne se réfère pas aux procédures judiciaires introduites par les licenciés et que l'entreprise signale que le syndicaliste Filemón Velásquez Rayo travaille actuellement dans la bananeraie.*
- 412.** *Le comité note que, d'après le gouvernement, l'entreprise en question avait fait savoir que: 1) aucun des licenciements contestés n'était spécifiquement motivé par l'appartenance à un syndicat; 2) les licenciements constituaient une mesure générale applicable aux groupes 1 et 2 de l'exploitation agricole Zurqui et s'inscrivaient dans le cadre du projet de rénovation de la plantation; 3) cette mesure n'a pas été mise en œuvre exclusivement dans l'exploitation agricole Zurqui mais dans l'ensemble du secteur bananier; 4) avec l'arrivée en force des pays d'Afrique et des Caraïbes sur le marché de la banane à partir de 2000, la concurrence de certains pays latino-américains et la diminution de la productivité des bananeraies du pays, les exploitations ont commencé à être soumises à des contraintes de productivité, c'est pourquoi des projets de rénovation et de contrôle de la production ont été lancés dans le but d'améliorer la productivité; 5) ces projets ont été portés à la connaissance du SITAGAH et de la Coordination des syndicats bananiers du Costa Rica avant leur exécution; 6) l'exploitation emploie actuellement des travailleurs syndiqués qui ne sont pas concernés par les programmes de rénovation de 2009; et 7) l'entreprise a proposé de reprendre les travailleurs qui avaient été licenciés afin qu'ils participent aux travaux d'amélioration des plantations qui ont déjà commencé, mais le syndicat a décliné l'offre, et aucun des plaignants ne s'est présenté à l'exploitation pour proposer ses services, ce qui prouve l'absence de fondement de l'allégation de persécution antisyndicale formulée par le SITAGAH.*
- 413.** *Compte tenu de ces informations, et notamment du fait que l'entreprise a proposé de réengager les travailleurs licenciés, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*

Recommandation du comité

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

CAS N° 2755

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

Plainte contre le gouvernement de l'Équateur présentée par

- **l'Union nationale des éducateurs (UNE) et**
- **l'Internationale de l'éducation (IE)**

Allégations: Les organisations plaignantes contestent une circulaire du ministère de l'Éducation qui interdit la retenue des

*cotisations destinées à l'UNE sur les salaires
des membres du corps enseignant*

- 415.** La plainte figure dans des communications de l'Union nationale des éducateurs (UNE) et de l'Internationale de l'éducation (IE) en date des 6 novembre et 15 décembre 2009. L'UNE a envoyé des renseignements complémentaires dans une communication en date du 1^{er} mars 2010.
- 416.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 27 février 2010.
- 417.** L'Equateur a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 418.** Dans leurs communications en date des 6 novembre et 15 décembre 2009, l'Union nationale des éducateurs (UNE) et l'Internationale de l'éducation (IE) déclarent que, le 19 août 2009, le ministre de l'Education de l'Equateur a adressé la circulaire n° 082 à tous les sous-secrétaires régionaux, directeurs provinciaux, recteurs et directeurs d'institutions éducatives, chefs des ressources humaines et payeurs provinciaux et collecteurs de centres éducatifs. Les organisations plaignantes allèguent que, dans sa communication, le ministre de l'Education a ordonné ce qui suit: «à compter d'août 2009, il est interdit d'effectuer des retenues sur le salaire des membres du corps enseignant national par l'entremise du personnel des unités financières, qu'il s'agisse d'une usine centrale, régionale ou provinciale, d'un centre de perception ou d'une paierie des différentes unités éducatives aux fins du versement de cotisations à l'Union nationale des éducateurs».
- 419.** Les organisations plaignantes ajoutent que la communication du ministre s'appuie sur des circulaires datant de 1981 et sur le statut de l'UNE, estimant qu'il n'existe aucun fondement juridique qui justifie que l'on continue à effectuer des retenues sur les salaires des membres du corps enseignant par l'entremise du personnel du ministère ou de ses services aux fins du versement de cotisations à l'UNE. A la suite de cette décision, à l'échelle nationale, les affiliés de l'UNE sont obligés de s'adresser directement au syndicat pour payer leurs cotisations.

B. Réponse du gouvernement

- 420.** Dans sa communication en date du 27 février 2010, le gouvernement indique que le ministre de l'Education a fait part, dans sa communication n° 0392 DM-2010 du 17 février 2010, de ses observations concernant les allégations soulevées par l'Union nationale des éducateurs.
- 421.** Le ministère de l'Education indique qu'à aucun moment il n'a décidé de suspendre les retenues sur les salaires des membres du corps enseignant national. Ce qui a été décidé, en vertu des attributions du ministère de l'Education, c'est que la retenue des cotisations destinées à l'UNE ne se ferait plus par l'entremise du personnel du ministère ou de ses services. La réglementation en vigueur dispose qu'il est interdit d'effectuer des retenues non autorisées par le fonctionnaire lui-même ou par une disposition légale.
- 422.** A cet égard, le ministère de l'Education indique que l'article 124 de la loi organique sur le service civil et la carrière administrative et sur l'unification et l'homologation des rémunérations du service public établit clairement ce qui suit: «Caractère incessible et

insaisissable des rémunérations et des pensions. Les rémunérations et les pensions des fonctionnaires et travailleurs assujettis à la présente loi sont inaccessibles entre vifs et insaisissables, sauf pour le versement d'une pension alimentaire ordonnée par la loi. Toute retenue sur le salaire du fonctionnaire, non autorisée expressément par ce dernier ou par la loi, est interdite.» La circulaire contient un élément juridique. Elle émane de l'autorité supérieure et s'adresse aux fonctionnaires (des secteurs financiers aux niveaux central, provincial ou institutionnel) qui lui sont subordonnés, raison pour laquelle elle régleme un aspect déterminé de l'administration. Grâce à cette circulaire, on donne des instructions face à une situation concrète.

423. Le ministère de l'Education s'appuie également sur l'article 23 de la loi organique sur l'Education qui régit ce domaine lorsqu'il indique que: «Le ministère de l'Education et de la Culture est responsable du fonctionnement du système éducatif national, de la formulation et de la mise en œuvre de la politique culturelle et sportive, ainsi que de la promotion du développement scientifique et technologique.» A aucun moment, la circulaire adressée au personnel des secteurs financiers du ministère ne peut être qualifiée d'abus ou de dérive de pouvoir, car elle s'appuie sur une disposition légale et ne sert pas des intérêts particuliers mais l'intérêt général; bien au contraire, en maintenant cette disposition, cela pourrait entraîner un abus de pouvoir qui servirait des intérêts particuliers, en l'occurrence ceux de l'organisation privée dénommée UNE.

424. En outre, l'article 17 du statut du système juridique et administratif de la fonction publique (ERJAFE) stipule ce qui suit: «DES MINISTRES – Les ministres d'Etat sont habilités à traiter de toutes les questions qui incombent à leurs ministères sans qu'il soit nécessaire d'obtenir une autorisation du Président de la République, sauf en ce qui concerne les cas cités dans les lois spéciales.» Le ministère de l'Education ajoute qu'il doit tenir compte de son obligation de bien gérer les ressources publiques, sur la base des principes de l'efficacité et de l'efficacé, en vertu desquels les fonctionnaires des services financiers des directions provinciales de l'éducation, comme ceux des écoles, consacrent le temps pour lequel l'Etat équatorien leur verse un salaire, de façon réelle et effective, à fournir un service public éducatif, sans qu'une partie de leur travail soit détournée au profit d'entités particulières.

425. Le ministère de l'Education considère que la convention n° 87 de l'OIT ne peut pas être invoquée dans la présente plainte, étant donné que l'organisation internationale précitée reconnaît la capacité interne de chaque Etat souverain de régler ses relations professionnelles avec ses employés du secteur public, et que la législation nationale reconnaît le statut de travailleur à toute personne qui exerce une activité manuelle dans laquelle la force physique prime sur l'intellect. Le statut de l'UNE est soumis à la Constitution, au Code civil et à la réglementation, en ce qui concerne l'approbation des statuts, des réformes et des codifications, de la liquidation et de la dissolution, du registre des associés et des directives des organisations prévues dans le Code civil et dans les lois spéciales, et en aucune façon aux dispositions de l'article 440 du Code du travail. Dans la circulaire n° 082, il est indiqué qu'il n'existe aucun fondement juridique qui justifie que l'on continue à effectuer des retenues sur les salaires des membres du corps enseignant par l'entremise du personnel du ministère ou de ses services, à titre de cotisations destinées à l'UNE.

C. Conclusions du comité

426. *Le comité observe que, dans le présent cas, les organisations plaignantes contestent la circulaire n° 082 du ministère de l'Education qui dispose que, à compter d'août 2009, il est interdit d'effectuer des retenues sur le salaire des membres du corps enseignant national par l'entremise du personnel des unités financières aux fins du versement de cotisations à l'Union nationale des éducateurs, et que les membres du corps enseignant*

qui souhaitent volontairement verser des cotisations à leur organisation syndicale devront s'adresser directement à l'UNE afin de déterminer le mode de versement de leur cotisation.

427. *Le comité prend note que le gouvernement indique que le ministère de l'Education a fait savoir: 1) qu'à aucun moment il n'a décidé de suspendre les retenues faites sur les salaires des membres du corps enseignant, mais que ce qui a été décidé, en vertu des pouvoirs du ministère de l'Education, c'est que les retenues des cotisations destinées à l'UNE ne devaient pas être faites par l'entremise du personnel du ministère ou de ses services; 2) que la réglementation en vigueur dispose qu'il est interdit d'effectuer des retenues non autorisées par le fonctionnaire lui-même ou par une disposition légale; 3) que la circulaire distribuée ne peut être qualifiée d'abus ou de dérive de pouvoir, car elle s'appuie sur une disposition légale et ne sert pas des intérêts particuliers; 4) qu'il a l'obligation de bien gérer les ressources publiques, sur la base des principes de l'efficacité et de l'efficacé, et que les fonctionnaires doivent utiliser le temps pour lequel l'Etat leur verse un salaire sans détourner une partie de leur travail au profit d'entités particulières; 5) que, dans la circulaire en question, il est indiqué qu'il n'existe aucun fondement juridique qui justifie que l'on continue à effectuer des retenues sur les salaires des membres du corps enseignant par l'entremise du personnel du ministère ou de ses services à titre de cotisations destinées à l'UNE; et 6) que, s'agissant de la présente plainte, la convention n° 87 ne peut pas être invoquée, étant donné que l'OIT reconnaît la capacité interne de chaque Etat de réglementer ses relations professionnelles avec ses employés du secteur public.*

428. *Le comité rappelle que, à plusieurs reprises, lors de l'examen d'allégations similaires, il a souligné 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 **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 475.] Le comité rappelle aussi que l'exigence que les travailleurs confirment par écrit leur affiliation syndicale comme condition préalable à la retenue des cotisations syndicales sur leur salaire ne porte pas atteinte à la liberté syndicale. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 476.] Dans ces conditions, compte tenu du fait que, comme il est indiqué dans la circulaire n° 082 du ministère de l'Education, les retenues des cotisations syndicales à la source pour le compte de l'UNE étaient déjà effectuées et que la décision de les suspendre a été prise sans raison particulière, et de ce que la suppression de ces retenues à la source pourrait porter un préjudice grave à l'UNE, en particulier parce qu'il s'agit d'une organisation à caractère national, le comité demande au gouvernement, conformément à la pratique qui était en cours, de rétablir immédiatement la retenue à la source des cotisations des membres de l'UNE qui ont autorisé cette retenue. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

Recommandation du comité

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

Le comité demande au gouvernement, conformément à la pratique qui était en cours, de rétablir immédiatement la retenue à la source des cotisations des membres de l'UNE qui ont autorisé cette retenue. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

**Plainte contre le gouvernement des Etats-Unis
présentée par**

- l'Association des agents de bord – Travailleurs du secteur des communications d'Amérique (AFA-CWA) et
- la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO)

***Allégations: Actes de discrimination
antisyndicale contre les agents de bord de la
société Delta Air Lines, protection insuffisante
du droit d'organisation***

- 430.** La plainte est présentée dans une communication en date du 4 décembre 2008, l'Association des agents de bord – Travailleurs du secteur des communications d'Amérique (*Association of Flight Attendants – Communications Workers of America*, ci-après «l'AFA-CWA») et la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (ci-après «l'AFL-CIO»).
- 431.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications en date du 8 octobre 2009, du 25 janvier et du 25 mai 2010.
- 432.** Les Etats-Unis n'ont pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 433.** Dans une communication en date du 4 décembre 2008, l'organisation plaignante allègue que le *National Mediation Board* (ci-après le «NMB» ou le «Conseil»), agence indépendante du gouvernement des Etats-Unis, a érigé des obstacles importants pour les travailleurs des transports aériens et ferroviaires aux Etats-Unis, qui veulent constituer des syndicats et se faire représenter par eux lors des négociations collectives. Les entraves imposées par le NMB ont privé des milliers d'agents de bord de la société Delta Air Lines, Inc. (ci-après «Delta») de leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective.
- 434.** Les organisations plaignantes expliquent qu'en 2008 plus de 13 000 agents de bord de Delta ont tenté d'obtenir une représentation syndicale en s'affiliant à l'AFA-CWA. Leur lutte illustre les sérieux défis auxquels sont confrontés les travailleurs qui souhaitent se syndiquer, en raison des règles et procédures du NMB. Delta a mené une campagne antisyndicale agressive contre le syndicat, ce qui lui a permis d'empêcher ses agents de bord de choisir librement leur représentation syndicale. Le NMB a refusé de prévenir les actes d'ingérence de Delta, ou d'y remédier, laissant ainsi les agents de bord de cette société sans représentation syndicale, alors même qu'elle se préparait à conclure une fusion sans précédent, qui influera sur la vie au travail des agents de bord durant de nombreuses années.
- 435.** Le NMB est chargé d'appliquer la loi sur les relations professionnelles dans l'industrie ferroviaire (*Railway Labor Act*, ci-après la «RLA»), qui établit un régime de relations

professionnelles spécifique pour les chemins de fer et les compagnies aériennes, distinct de la loi nationale sur les relations professionnelles (*National Labor Relations Act*, ci-après la «NLRA»).

436. La RLA prévoit ce qui suit:

Les employés ont le droit de se syndiquer et de négocier collectivement par l'entremise des représentants de leur choix. La majorité des membres d'un métier ou d'une catégorie d'employés a le droit de choisir le représentant de ce métier ou de cette catégorie d'employés, aux fins du présent chapitre...

437. En cas de différend concernant la représentation des employés d'une société de transport, le NMB examine le différend et accrédite le représentant autorisé des employés. Dans le cadre de cette enquête, le NMB peut tenir un vote à bulletin secret des salariés concernés, ou utiliser toute autre méthode permettant «de garantir le choix des représentants des salariés, sans ingérence, influence ou contrainte de la part du transporteur».

438. La méthode normalement utilisée par le NMB pour résoudre les conflits de représentation est un vote au scrutin secret. Lorsque les employés ne sont pas syndiqués, le NMB n'organise un scrutin qu'après avoir reçu des cartes d'adhésion syndicale signées par au moins 35 pour cent des employés du corps de métier ou de la catégorie concernés. Une fois reçu le nombre suffisant de cartes d'adhésion, le NMB définit une période de vote, au cours de laquelle est tenu un vote au scrutin secret. A la fin de la période de scrutin, le NMB procède au dépouillement des votes de la manière suivante:

- premièrement, le NMB exige la majorité absolue des salariés ayant le droit de vote, afin d'accréditer un représentant comme agent négociateur; le NMB compte donc tout employé admissible à voter, mais n'ayant pas participé à l'élection, comme un vote contre la représentation syndicale;
- en second lieu, estimant qu'il s'agit de votes contre la représentation syndicale, le NMB invalide également: les bulletins où l'intention de l'électeur n'est pas clairement exprimée; les bulletins n'indiquant aucune volonté de représentation syndicale; les bulletins en faveur d'un transporteur ou de son représentant; et les bulletins où l'électeur inscrit «moi-même», «représentation individuelle» ou toute indication équivalente;
- enfin, si la majorité requise des employés admissibles à voter l'ont fait dans les règles, un représentant doit certifier la majorité des bulletins de vote exprimés.

439. Si les majorités requises en faveur de la représentation ne sont pas obtenues, le NMB rejette la demande et refuse d'accréditer un agent négociateur pour les salariés concernés.

440. La Cour suprême des Etats-Unis a confirmé la validité des règles électorales du NMB, estimant que le choix du mode de scrutin doit être laissé à son appréciation, notant que, contrairement à l'idée communément admise à l'époque, le fait de ne pas prévoir de case «pas de syndicat» sur le bulletin, et de décompter toutes les abstentions comme des votes négatifs, permettrait en réalité aux employeurs d'éviter plus facilement la syndicalisation, et ne faciliterait pas la syndicalisation des travailleurs et la négociation collective:

Un employé peut s'abstenir d'adhérer à un syndicat et refuser de négocier collectivement en utilisant le bulletin de vote du Conseil. Il lui suffit pour cela de ne pas voter, ce qui est considéré comme un vote contre la représentation syndicale, selon la pratique du Conseil exigeant que la majorité des électeurs admissibles dans un métier ou une catégorie votent effectivement pour un représentant, pour que l'élection soit déclarée valide. Les modalités pratiques du vote, c'est-à-dire le fait que beaucoup de ceux qui souhaitent une certaine forme de représentation ne votent pas, jouent en faveur des employés qui ne veulent pas de syndicat.

En réalité, la méthode proposée par le Conseil est plus efficace que la solution consistant à prévoir l'option «pas de syndicat» sur le bulletin, puisque, si ce choix est offert aux votants, une abstention serait alors perçue comme un vote approuvant le choix de la majorité des votants. C'est la pratique en vigueur au *National Labor Relations Board* (NLRB).

- 441.** Comme l'avait prévu la Cour, les règles du NMB ont en effet été extrêmement efficaces pour empêcher les travailleurs de se syndiquer et d'obtenir une représentation aux fins de la négociation collective. Les employeurs hostiles à la syndicalisation ont largement profité du fait que «les modalités pratiques de scrutin» permettent souvent d'empêcher de voter même les travailleurs favorables à une représentation syndicale. Il est beaucoup plus facile pour un employeur d'influencer un employé en l'incitant tout simplement à rester passif et à s'abstenir de voter que de le persuader de prendre le temps de participer activement à une élection et de voter contre la représentation syndicale. Les employeurs peuvent en tirer parti pour abaisser le taux de participation, de telle sorte qu'il y a plus d'employés abstentionnistes que le NMB décompte comme des adversaires de la représentation syndicale.
- 442.** Il existe une pratique encore plus préoccupante, de plus en plus courante chez les employeurs comme Delta, qui consiste à mener des campagnes sophistiquées et agressives visant à réduire le taux de participation des travailleurs aux scrutins d'accréditation. Un élément clé de ces campagnes est une stratégie générale de communication tirant parti de la position unique de l'employeur, qui est le seul à pouvoir rester en contact régulier et de façon prévisible avec un personnel continuellement en voyage, et qui peut submerger les travailleurs de messages antisyndicaux. L'objectif de ces campagnes n'est pas seulement de convaincre les employés de s'opposer sur le fond à la syndicalisation, mais d'empêcher même les employés de participer au scrutin. Ces campagnes font appel à des techniques telles que des instructions répétées et coordonnées des employeurs aux employés, les incitant à détruire leur bulletin de vote ou les instructions de vote distribuées par le gouvernement, dont ils ont besoin pour participer au scrutin. Lors de ces campagnes, ce sont les bulletins de vote, les instructions officielles de scrutin et le processus de vote lui-même que les employeurs cherchent à transformer en objets de dérision et de mépris, voire pour susciter la crainte chez les employés. Les employeurs ordonnent à leurs salariés de déchirer ou de détruire le bulletin et les instructions de vote, les enjoignent de ne pas utiliser les systèmes de vote par Internet ou par téléphone, et les avertissent de se méfier des manipulations ou des fraudes électorales.
- 443.** Selon les organisations plaignantes, en menant de telles campagnes, les employeurs espèrent éviter la tenue d'un débat honnête entre les employés sur les avantages potentiels de la syndicalisation. Un employé qui obtempère aux directives de son employeur et détruit les instructions de vote se désengage et se désintéresse du processus électoral. En détruisant les instructions de vote, un employé vote effectivement contre la représentation syndicale avant même d'avoir eu l'occasion d'en discuter les mérites avec ses collègues de travail, ou d'avoir pu réfléchir à ce qu'elle pourrait signifier pour sa vie professionnelle.
- 444.** En outre, les règles du NMB incitent les employeurs qui s'opposent à la syndicalisation à tenter d'augmenter le nombre d'employés prétendument admissibles au scrutin, et donc de gonfler artificiellement le nombre de voix requis pour obtenir une majorité en faveur de la représentation syndicale. Etant donné que l'employeur est le seul à détenir les informations sur le statut des employés, les possibilités de manipulation du système sont monnaie courante, ce qui nécessite une vigilance constante des employés, des syndicats et du NMB lui-même.
- 445.** En outre, les règles du NMB aggravent considérablement l'impact que les omissions et les oublis – même mineurs – de l'autorité chargée de surveiller le déroulement du scrutin peuvent avoir sur le droit syndical. Lorsque le NMB ne parvient pas à vérifier intégralement les listes d'admissibilité des employés, cela permet aux employeurs de

manipuler le système en gonflant le nombre de salariés abstentionnistes, comptés par le NMB comme opposés à la représentation syndicale. En outre, lorsque le NMB n'envoie pas correctement les instructions de vote par courrier, voire ne les poste pas du tout, cela a des répercussions beaucoup plus profondes, compte tenu de ses règles de décompte des votes. Ces lacunes du système peuvent non seulement empêcher les employés concernés de voter pour ou contre la représentation, comme cela est permis dans le cadre d'autres modes de scrutin, mais les règles du NMB font que chaque employé concerné est compté comme un adversaire de la représentation syndicale.

- 446.** Reconnaissant implicitement que ses règles électorales normales n'offrent pas des garanties suffisantes contre l'ingérence des employeurs, le NMB peut tenir un deuxième scrutin selon d'autres modalités, pour remédier aux actes d'ingérence dont un transporteur s'est rendu coupable: c'est ce qu'il est convenu d'appeler le scrutin «Laker», où le NMB met un bulletin «oui/non» à la disposition des électeurs, ce qui leur permet de choisir l'option «pas de syndicat». Avec ce mode de scrutin, le NMB n'exige pas qu'une majorité d'employés admissibles participent au vote, et accrédite un représentant dès lors qu'il reçoit la majorité des suffrages exprimés.
- 447.** Malgré la meilleure protection offerte par le mode de scrutin «Laker» contre l'ingérence des employeurs, le NMB n'y recourt que dans les cas où l'employeur s'est déjà indûment ingéré dans une élection menée selon la procédure normale. Lorsque des employés sollicitent un scrutin «Laker» dès le début d'une campagne électorale afin d'éviter les risques d'ingérence d'un employeur, le NMB refuse habituellement d'accéder à leur demande. En outre, même après la tenue d'une élection entachée de fraude, le NMB ne tient un scrutin «Laker» qu'après avoir mené une enquête et complété d'autres démarches permettant d'établir qu'il y a effectivement eu ingérence. Les employés sont donc privés de représentation pendant toute la durée de cette longue procédure.
- 448.** En outre, le NMB a formulé des exigences très strictes pour autoriser un scrutin «Laker», même après la tenue d'une élection selon la procédure normale. Premièrement, les travailleurs doivent établir que l'ingérence était suffisamment sérieuse pour justifier des mesures correctives. Dans neuf des 13 décisions rendues par le NMB depuis 2001 sur des questions d'ingérence, ce dernier a statué que les preuves d'ingérence étaient insuffisantes pour justifier une mesure de redressement; il a statué en ce sens même lorsque les plaignants ont présenté des preuves concernant des actes répréhensibles de la part de l'employeur: surveillance des employés, actes de harcèlement, campagne généralisée de communication antisyndicale, etc. Le NMB a accordé une marge de manœuvre particulièrement large aux employeurs, leur permettant ainsi de mener des campagnes exhortant les employés à ne pas participer aux élections syndicales. Cela découle en partie de l'interprétation judiciaire du Premier amendement de la Constitution des Etats-Unis, qui protège le droit des employeurs de s'exprimer contre la syndicalisation. Le NMB applique cette protection reconnue aux employeurs pour permettre aux transporteurs d'exhorter les travailleurs à détruire leurs bulletins et l'information de vote, lors des campagnes syndicales, dans la mesure où ces communications ne sont pas jugées coercitives et ne sont pas factuellement trompeuses.
- 449.** Même lorsque les travailleurs sont en mesure de prouver au NMB qu'il y a eu ingérence de l'employeur, le NMB n'y remédie pas toujours en ordonnant la tenue d'un scrutin «Laker», puisqu'il n'accède à ces demandes que dans des «circonstances inhabituelles et extraordinaires ... où l'ingérence flagrante» de l'employeur a été démontrée. Le NMB n'a tenu un scrutin «Laker» que dans un seul des quatre cas tranchés depuis 2001 où il avait statué que l'ingérence de l'employeur avait entravé le bon déroulement de la période électorale. Dans ce cas, les travailleurs ont pu obtenir la représentation syndicale suite à un scrutin «Laker»; dans les trois autres cas – et bien que les employeurs aient licencié des militants syndicaux, tenu des réunions antisyndicales obligatoires, interrogé des

travailleurs sur leurs préférences syndicales, accordé certains avantages durant la période électorale afin d'influer sur le résultat (voire toutes ces mesures à la fois) –, le NMB a ordonné une nouvelle élection, mais a refusé de mettre un bulletin «oui/non» à la disposition des travailleurs, afin qu'ils puissent choisir un syndicat à la majorité des suffrages exprimés. Les employés n'ont pu obtenir la représentation syndicale dans ces élections tenues selon la procédure normale du NMB que dans un seul de ces trois cas.

- 450.** Le refus du NMB d'autoriser la tenue d'un scrutin «Laker», ou d'ordonner d'autres mesures correctives suffisamment dissuasives pour protéger les employés contre l'ingérence des employeurs, a contribué à nier la représentation syndicale à des milliers d'employés de sociétés de transport ferroviaire et aérien depuis 2001. Toutefois, le rejet de la demande de représentation syndicale des agents de bord de Delta constitue manifestement la plus grave violation récente de la liberté syndicale des travailleurs et de leur droit de s'organiser et de négocier collectivement, dans le cadre des règles du NMB.
- 451.** En 2001 et 2008, Delta a mené une campagne antisyndicale, agressive et soutenue, contre la participation aux élections syndicales, portant ainsi atteinte au droit syndical de ses travailleurs. Par conséquent, même si l'AFA-CWA a reçu la quasi-totalité des suffrages exprimés lors des deux scrutins, le NMB n'a pu l'accréditer, faute de quorum. Malgré les preuves des tactiques antisyndicales de Delta qui lui ont été présentées, le NMB a refusé d'accéder aux demandes de scrutin «Laker», ou d'ordonner toute autre mesure de réparation contre les actes d'ingérence de l'employeur. L'attitude du NMB a facilité et encouragé les violations des droits des travailleurs de Delta, et a permis le rejet de leurs demandes de représentation syndicale.
- 452.** Delta occupe une position unique dans l'industrie du transport aérien aux Etats-Unis en ce qu'elle est le plus important transporteur employant des agents de bord non syndiqués. Pour les organisations plaignantes, cela ne constitue pas un hasard: c'est le résultat d'une culture antisyndicale omniprésente dans l'entreprise et favorisée par la direction, et de sa détermination à lutter contre tous les efforts de syndicalisation de ses employés. Malheureusement, Delta a bénéficié des règles et de la jurisprudence du NMB lors de ses campagnes antisyndicales.

Le scrutin de 2001 des agents de bord de Delta

- 453.** Il importe de résumer brièvement le déroulement du scrutin de 2001 pour comprendre le contexte de l'élection de 2008, qui est l'objet principal de cette plainte. Le 29 août 2001, l'AFA a demandé au NMB d'enquêter sur un différend de représentation concernant les agents de bord non syndiqués de Delta.
- 454.** Avant le dépôt de la demande et pendant la période électorale elle-même, Delta s'est livrée à de nombreuses tactiques pour contraindre les agents de bord à ne pas participer au scrutin. La société a notamment: 1) mis sur pied, et contrôlé, un «Forum consultatif des agents de bord» pour discuter directement des salaires et des conditions de travail avec les employés; 2) commandité et coordonné un groupe d'employés opposé à la syndicalisation, dénommé la «Freedom Force», et favorisé la communication de son message antisyndical au détriment de celle des travailleurs favorables à la syndicalisation; 3) harcelé, interrogé et surveillé les partisans de l'AFA, y compris par une présence accrue des superviseurs dans les salles du personnel où les employés auraient pu discuter de l'élection; 4) lancé une campagne systématique de communication antisyndicale sur le lieu de travail; et 5) mené une campagne de désinformation sur le processus électoral, en invitant de façon répétée les employés à déchirer et détruire leur bulletin de vote.

455. L'AFA a sollicité l'aide du NMB à deux reprises pour lutter contre cette ingérence de l'employeur, avant l'élection et après celle-ci. Dans les deux cas, le NMB a refusé de prendre des mesures pour protéger le droit des agents de bord de se syndiquer.
456. Le 6 septembre 2001, l'AFA a déposé une requête auprès du NMB, lui demandant de statuer que Delta s'ingérait dans le droit de ses employés de se syndiquer, et l'a invité à tenir un scrutin «Laker». Le 26 octobre 2001, le NMB a constaté que le requérant avait fait la preuve *prima facie* d'une ingérence, mais a rejeté la demande de scrutin «Laker», s'engageant à poursuivre l'examen des allégations d'ingérence après l'élection. Le 7 novembre 2001, le NMB a décidé que l'élection se tiendrait selon la procédure normale.
457. Delta a poursuivi sa campagne antisyndicale agressive, distribuant des messages antisyndicaux, harcelant les partisans du syndicat et exhortant les agents de bord à détruire leur bulletin de vote et à ne pas participer à l'élection. Lors du dépouillement des bulletins effectué le 1^{er} février 2002 par le NMB, l'AFA a recueilli 5 520 voix, soit 98 pour cent des suffrages valablement exprimés. Toutefois, le NMB a rejeté la demande de l'AFA parce que seulement 30 pour cent des 19 033 employés admissibles avaient participé au scrutin.
458. Après l'élection, le NMB a poursuivi l'enquête sur les allégations d'ingérence qu'elle avait engagée en réponse à la requête présentée par l'AFA avant le scrutin, et a publié ses conclusions le 12 décembre 2002. Bien qu'il ait constaté une série de preuves étayant les allégations d'ingérence présentées par l'AFA, et qu'il se soit déclaré «troublé et perturbé» par l'attitude antisyndicale de Delta, le Conseil a finalement conclu, dans une décision partagée, que les actes d'ingérence de l'employeur ne justifiaient pas la tenue d'un nouveau scrutin, selon la procédure «Laker». Un membre du panel, composé de trois personnes, a rendu un jugement dissident en termes vigoureux, se déclarant «absolument incapable de comprendre le raisonnement tortueux de la majorité», concluant que l'ingérence de Delta avait entaché le processus nécessaire à la conduite d'un scrutin libre et équitable.
459. Le NMB ayant refusé d'intervenir malgré ces preuves «troublantes et perturbantes» d'ingérence de l'employeur, les agents de bord de Delta se sont vu refuser la possibilité d'utiliser un bulletin de vote comportant l'alternative «oui/non» lors d'un scrutin «Laker». Incapables de surmonter la campagne antisyndicale de Delta et déboutés par le NMB, les agents de bord de la société ont été privés de représentation syndicale aux fins de négociation collective.

Le scrutin de 2008 des agents de bord de Delta

460. En 2008, les agents de bord de Delta ont présenté une nouvelle demande de représentation syndicale. Le 14 février 2008, l'AFA-CWA a demandé au NMB d'enquêter sur un différend de représentation au sein de la société. Le 18 mars 2008, le NMB a décidé d'organiser un scrutin et fixé la période électorale du 23 avril au 28 mai 2008.
461. Lors des élections de 2008, le NMB a de nouveau laissé Delta mener une vaste campagne d'ingérence, qui lui a permis d'abaisser le taux de participation au scrutin, et a effectivement privé les agents de bord de Delta de leur liberté syndicale, du droit de s'organiser et de négocier collectivement. Le NMB, tant par l'application de ses règles et procédures que par les mesures prises dans ce cas particulier, a permis à Delta de mener sa campagne antisyndicale, et l'y a même encouragée.
462. Le 1^{er} avril 2008, l'AFA-CWA a demandé au Conseil de recourir à la procédure «Laker» pour ce scrutin syndical, insistant notamment sur les pratiques passées d'ingérence de Delta dans les droits syndicaux de ses employés. Le 15 avril 2008, le Conseil a rejeté cette demande, concluant que les circonstances «inhabituables et extraordinaires» justifiaient le

recours à un autre mode de scrutin n'étaient pas réunies en l'espèce. Comme pour l'élection de 2001, le NMB n'a donc fourni aucune protection supplémentaire aux agents de bord et a permis à Delta de poursuivre ses tactiques d'ingérence afin d'abaisser le taux de participation à l'élection.

463. Le 5 mai 2008, l'AFA-CWA a de nouveau écrit au NMB concernant l'ingérence de Delta dans le droit des agents de bord d'élire un représentant de leur choix, et lui a demandé de mener une enquête. Dans sa requête, l'organisation plaignante décrivait la campagne antisyndicale récemment lancée par Delta, y compris les instructions répétées aux employés de détruire les instructions de vote communiquées par le NMB, ainsi que les renseignements trompeurs concernant le droit des employés à participer au scrutin. Le jour même où il a reçu la lettre, le NMB a décidé qu'aucune mesure ne s'imposait pour remédier à l'attitude de Delta pendant la période électorale.

464. Tout au long de la période électorale, Delta a de nouveau mené une campagne agressive pour s'ingérer dans le droit de ses agents de bord de se syndiquer. Un compte rendu détaillé de la campagne antisyndicale de Delta et la documentation utilisée par la société durant cette campagne sont joints à la présente plainte. Les éléments clés de l'attitude antisyndicale de Delta sont résumés ci-dessous:

- *Campagne de communication antisyndicale:* Delta a lancé une vaste campagne de communication antisyndicale, qui a saturé le milieu de travail des agents de bord. Les instructions répétées de la direction, exhortant les agents de bord à détruire les instructions de vote communiquées par le gouvernement, dont ils avaient besoin pour participer à l'élection, constituaient l'un des axes essentiels de cette campagne. La campagne de communication comportait également de fausses allégations, selon lesquelles la confidentialité des instructions pouvait avoir été compromise, afin de permettre des fraudes électorales. La campagne était conçue pour submerger les employés de messages antisyndicaux et d'informations trompeuses, et les inciter à ne pas participer au scrutin de représentation.
- Dans le cadre de cette campagne, Delta a installé des stands d'information et posté de grandes affiches et des bannières dans tous les salons du personnel, exhortant les agents de bord à détruire les instructions de vote reçues du NMB. Toutes les communications véhiculaient le même slogan: «Détruisez les instructions. Ne cliquez pas. Ne téléphonez pas.» La société a également distribué des badges portant l'inscription «*shred it*» aux agents opposés à la syndicalisation, afin qu'ils les portent durant les vols pour inciter les autres employés à détruire leurs instructions de vote. La campagne visait à abaisser le taux de participation, en incitant les agents de bord à détruire définitivement leurs instructions de vote, avant d'avoir eu le temps de réfléchir aux enjeux du scrutin et d'en discuter avec leur collègues.
- La société a aussi inondé les agents de bord de messages antisyndicaux par le biais de son bulletin d'information interne *I believe in our Delta*, qui demandait aux employés de détruire leurs instructions de vote et donnait une information erronée, soit qu'il était nécessaire de détruire ces instructions pour empêcher le syndicat de commettre des fraudes électorales. En outre, le bulletin d'information mettait les travailleurs en garde contre l'exercice d'activités syndicales à bord des avions, et tournait en dérision les avantages de la syndicalisation. Delta a programmé une version électronique du bulletin, qui apparaissait sur les écrans du système informatique de la société chaque fois que les agents de bord se connectaient pour vérifier leur horaire de travail; la direction a également distribué des exemplaires du bulletin d'information dans les salons du personnel et les halls de l'aéroport.
- Delta a également produit un DVD, qu'elle a envoyé au domicile de chaque agent de bord, incluant un message personnel du PDG de la société, indiquant qu'un vote en

faveur de la syndicalisation nuirait «aux bonnes relations» entre Delta et ses employés. Le DVD contenait également plusieurs informations trompeuses au sujet des avantages d'un milieu de travail non syndiqué, et des difficultés qui résulteraient d'un vote en faveur de la représentation syndicale. Une copie du DVD est jointe à la plainte.

- *Harcèlement, intimidation et surveillance des partisans du syndicat:* la direction de Delta a également entravé le processus électoral par des tactiques de harcèlement et d'intimidation des agents de bord partisans du syndicat. Des membres de la direction et des employés favorables à son point de vue étaient constamment présents dans les salons du personnel et les halls de l'aéroport pour affirmer une présence antisyndicale constante, ainsi qu'à bord des avions en certaines occasions. La direction et ses représentants ont ordonné aux militants syndicaux d'enlever les insignes et la documentation prosyndicale, ont interrogé les agents de bord sur leurs sympathies syndicales, et ont surveillé et harcelé les partisans du syndicat. Ces activités ont nui à la capacité des agents de bord de communiquer avec leurs collègues au sujet de la syndicalisation, et de participer à l'élection sans crainte de représailles.
- *Octroi d'avantages pour influencer les employés pendant la période électorale:* Delta a aussi cherché à influencer le résultat du scrutin en annonçant, durant la période électorale, que deux nouveaux avantages sociaux seraient attribués aux employés. L'octroi de ces avantages en période électorale déséquilibre le rapport de force car il rappelle aux employés que l'employeur a la faculté de donner (et de reprendre) ce type de prestations, et utilise la puissance économique de l'employeur pour exercer sur les employés une influence qui est hors de portée du syndicat. Au beau milieu de la période électorale, Delta a annoncé pour les employés non contractuels une augmentation salariale qui entrerait en vigueur après le dernier jour de la période électorale syndicale, réussissant ainsi à saper le soutien à la syndicalisation. En outre, après que l'AFA-CWA eut déposé sa demande d'élections syndicales, Delta a annoncé deux nouveaux programmes de retraite anticipée volontaire, dont la période d'inscription chevauchait largement la période électorale, et le dernier jour pour choisir une date de retraite coïncidait avec le jour de dépouillement des votes. Les employés souhaitant se prévaloir des programmes de retraite étaient donc peu enclins à participer au scrutin, étant donné leur départ imminent; toutefois, ils restaient tous inscrits au registre salarial de Delta pendant la période électorale (même s'ils avaient notifié à l'employeur leur intention de quitter leur emploi avant la fin de la période électorale). Ces programmes de retraite volontaire anticipée ont ainsi permis à Delta de maintenir artificiellement un nombre élevé de votes requis pour satisfaire les exigences du NMB en matière de quorum, tout en éliminant complètement pour de nombreux employés l'intérêt qu'ils auraient eu à participer au scrutin.

465. Par cette campagne d'ingérence, Delta a réussi à réduire le taux de participation des employés au scrutin de représentation. Le NMB a procédé au dépouillement des bulletins de vote le 28 mai 2008. D'après le décompte final, 5 253 employés, ou 99 pour cent, ont choisi l'AFA-CWA pour les représenter lors de leurs négociations. Cependant, le NMB a de nouveau refusé de certifier l'AFA-CWA comme agent négociateur des agents de bord parce que seulement 5 322 des 13 380 employés admissibles à voter avaient exprimé un suffrage valide.

466. Après le dépouillement des votes et le rejet de la demande, l'AFA-CWA a déposé une autre plainte auprès du NMB, détaillant la campagne d'ingérence de l'employeur et demandant un nouveau scrutin. Après une période de presque quatre mois, le NMB a refusé d'ouvrir une enquête sur la plainte pour ingérence. Le panel a conclu que les tactiques mentionnées par le syndicat étaient des incidents isolés, qui ne constituaient pas une preuve *prima facie* de l'ingérence de l'employeur. Le NMB a également conclu que

Delta n'a pas commis d'ingérence en exhortant les employés à détruire les instructions de vote, parce que celles-ci informaient précisément les employés sur la façon de voter contre le syndicat. Un membre du panel s'est vivement désolidarisé de la majorité, déclarant que cette dernière avait failli à son devoir en refusant d'ouvrir une enquête. Compte tenu de la décision du NMB, il n'y a pas eu de nouveau scrutin, selon la procédure «Laker», et les agents de bord de Delta ne sont toujours pas syndiqués.

- 467.** En outre, le NMB a unilatéralement abrégé la période électorale, décidant le 24 mars 2008 qu'elle s'étendrait du 23 avril au 3 juin 2008. Saisi le 1^{er} avril 2008 des préoccupations exprimées par l'AFA-CWA concernant l'ingérence de l'employeur, le NMB a décidé, unilatéralement et sans consultation, de limiter la période électorale. Le 3 avril 2008, il a modifié la date du dépouillement, l'avançant du 3 juin au 28 mai 2008. L'AFA-CWA a protesté contre cette décision, soulignant qu'une petite unité d'agents de bord avait bénéficié d'une période électorale de six semaines lors d'une autre élection, alors que les agents de bord de Delta n'avaient que cinq semaines. Le NMB a débouté l'AFA-CWA, réitérant que la période électorale serait raccourcie d'une semaine, sans toutefois donner d'explications. En réduisant ainsi la période électorale, la NMB a refusé de donner à l'AFA-CWA un temps suffisant pour communiquer avec les agents de bord et contrer la campagne antisyndicale de Delta.
- 468.** Une période électorale suffisamment longue était particulièrement importante dans le cas de Delta, où des milliers d'agents de bord sont dispersés dans tous les États-Unis et dans le monde entier à un moment donné. L'employeur bénéficie ainsi d'un avantage unique, étant le seul à pouvoir communiquer régulièrement avec chacun de ces employés, ce qui lui donne un avantage marqué dans la transmission de son message antisyndical aux travailleurs. En revanche, le syndicat et ses partisans doivent faire des efforts démesurés pour rejoindre dans un court laps de temps le plus grand nombre possible de leurs collègues, largement dispersés et constamment en voyage.
- 469.** En outre, le NMB a permis à l'employeur de manipuler la liste des employés admissibles le 29 février 2008. Delta a présenté au NMB une liste des noms qu'elle souhaitait inclure dans le groupe d'employés admissibles à voter. Comme il a été indiqué précédemment, l'employeur a intérêt à inclure le plus grand nombre possible de noms sur la liste d'admissibilité, afin de faire augmenter le nombre d'électeurs requis pour l'accréditation d'un syndicat. Les 9 et 15 mai 2008, après avoir examiné la liste de Delta et les oppositions formulées par l'AFA-CWA, les enquêteurs du NMB ont statué sur l'admissibilité des employés à participer à l'élection. L'AFA-CWA s'est pourvue contre ces décisions d'admissibilité, mais le NMB a rejeté son appel dans une décision du 28 mai 2008, jugeant que 82 stagiaires qui avaient achevé leur formation, mais n'avaient pas encore été affectés à un équipage spécifique, pouvaient néanmoins être inclus sur la liste d'admissibilité, qui est censée se limiter aux employés «travaillant régulièrement» dans l'unité de négociation. En outre, le NMB a décidé que 901 agents de bord, alors en congé sans solde, pouvaient aussi être inclus sur la liste d'admissibilité, même si un tel congé peut durer jusqu'à cinq ans, et bien que Delta ait décidé d'embaucher de nouveaux agents de bord plutôt que de rappeler au travail ces employés en congé sans solde.
- 470.** Ce faisant, le NMB a permis de conserver sur la liste d'admissibilité des agents de bord n'ayant qu'un rapport distant avec le lieu de travail, c'est-à-dire des stagiaires non encore affectés à un poste régulier, et des agents de bord en congé sans solde que la société n'avait pas jugé bon de rappeler au travail lorsqu'elle avait eu besoin de personnel. La décision du NMB a permis à Delta d'ajouter 983 travailleurs à la liste des employés admissibles à voter, et donc d'augmenter de 492 voix le nombre de votes requis pour atteindre le quorum. Parallèlement, en autorisant le maintien sur la liste des employés les moins motivés par le scrutin, le NMB a augmenté le nombre prévisible d'abstentions, qui seraient considérées comme autant de votes contre la représentation syndicale.

- 471.** Le manque d'intérêt du NMB pour l'intégrité de la liste d'admissibilité des employés se reflète également dans la manière dont il a traité le cas d'un agent de bord, inclus sur la liste, bien qu'il fût entre-temps décédé. Ayant été informé qu'un des agents de bord mentionné sur la liste d'admissibilité était décédé, le NMB a refusé de le radier de la liste parce que l'avis de décès avait été reçu moins de sept jours avant le dépouillement des votes. Le NMB s'en est strictement tenu à ses règles concernant les délais pour la notification d'un changement de statut, estimant que la mort n'était pas une «circonstance extraordinaire» justifiant une renonciation au délai. En conséquence, l'agent de bord décédé est resté sur la liste d'admissibilité, et le NMB a compté son abstention comme un vote supplémentaire contre la syndicalisation. Il a infirmé cette décision par la suite, lors de l'examen des plaintes pour ingérence présentées par le syndicat après le scrutin, notant cependant que cela n'influaient aucunement sur le résultat des élections. Toutefois, cette décision est révélatrice des pratiques du NMB, qui refuse de protéger le droit des travailleurs de choisir librement la représentation syndicale lorsque cette protection est la plus nécessaire, c'est-à-dire avant et pendant la période électorale elle-même.
- 472.** En outre, le NMB a omis de s'assurer que tous les employés avaient reçu des instructions de vote appropriées. En vertu des procédures d'élection du NMB, les agents de bord ont le droit de voter par téléphone ou par Internet. Pour assurer l'intégrité et le secret du mode de scrutin, le NMB a pour pratique d'envoyer par courrier à chaque agent de bord un numéro confidentiel d'identification devant être utilisé pour voter par téléphone ou par Internet. Toutefois, de nombreux agents de bord de Delta ont déclaré avoir reçu leurs instructions de vote dans des enveloppes endommagées, ouvertes, ou collées à des enveloppes destinées à d'autres agents. Ces erreurs de postage se sont produites dans le contexte de la campagne de Delta (décrite en détail ci-dessous) visant à dissuader les salariés de voter, leur indiquant notamment que la confidentialité des numéros d'identification personnels pouvait avoir été violée, à des fins de fraude électorale. En conséquence, plusieurs agents de bord ayant reçu des instructions de vote qui semblaient avoir été altérées ont refusé de voter. Conformément aux règles du NMB, toutes ces abstentions ont été comptées comme des votes contre la représentation syndicale.
- 473.** Enfin, le NMB a ajouté un obstacle supplémentaire aux tentatives des agents de bord de Delta d'obtenir une représentation syndicale, en ne fournissant pas rapidement d'autres instructions de vote aux employés qui en faisaient la demande. Comme il est expliqué ci-après, Delta a exhorté de façon répétée ses employés à détruire les instructions de vote que le NMB leur avait envoyées par courrier. En outre, plusieurs agents de bord ont reçu des instructions de vote semblant avoir été altérées ou avoir fait l'objet de manipulations. De nombreux agents de bord ont demandé au NMB de leur envoyer un duplicata des instructions de vote, mais il n'a pas répondu rapidement. La veille du dépouillement final, au moins 58 agents de bord n'avaient toujours pas reçu le duplicata des instructions de vote qu'ils avaient demandé au NMB. Chaque agent de bord n'ayant pas reçu ces instructions s'est vu non seulement refuser la possibilité de voter, mais a aussi été décompté par le NMB comme un opposant à la représentation syndicale.
- 474.** En tant que Membre de l'OIT, les Etats-Unis doivent s'assurer que tous les travailleurs dans le pays peuvent exercer leur liberté syndicale et leurs droits d'organisation et de négociation collective. Le NMB, organisme indépendant du gouvernement des Etats-Unis, ne s'est pas montré à la hauteur de ses responsabilités, et ce à plusieurs égards.
- 475.** Non seulement les règles et la pratique du NMB sont insuffisantes pour protéger les travailleurs contre l'ingérence des employeurs, comme l'exigent les conventions pertinentes; elles encouragent et récompensent de telles ingérences. Le NMB facilite l'ingérence des employeurs de diverses façons.

- 476.** Tout d'abord, les règles et les procédures du NMB permettent aux employeurs d'éviter la syndicalisation des employés en réduisant le taux de participation aux élections d'accréditation. Les employeurs y parviennent en profitant de l'ambivalence et de l'inertie des employés, en fomentant des craintes et des malentendus infondés au sujet du processus électoral, et en portant en dérision le scrutin lui-même. Considérant qu'il s'agit d'une manifestation de la liberté d'expression, le NMB protège ces campagnes de communication des employeurs, y compris celles qui demandent aux travailleurs de détruire leurs instructions de vote. Les employeurs peuvent aussi réduire le taux de participation en offrant des avantages et d'autres incitations pendant la période électorale, afin de réduire l'intérêt que les employés bénéficiaires peuvent porter au scrutin. Toutes ces tactiques ont été manifestement constatées durant la campagne de syndicalisation au sein de la société Delta. Les employeurs antisyndicaux n'ont pas besoin de convaincre les employés que la représentation syndicale n'est pas dans leur intérêt, en leur présentant des arguments fondés, ni de participer activement au scrutin et de voter contre la représentation; il leur suffit de semer suffisamment de doute et de confusion chez les employés pour les amener à s'abstenir de voter. Le NMB compte toutes les abstentions résultant de ces tactiques comme des votes contre la représentation syndicale.
- 477.** Deuxièmement, les règles et la pratique du NMB encouragent les employeurs à manipuler les listes d'employés admissibles qu'ils lui fournissent, afin de gonfler artificiellement le nombre de votes nécessaires pour satisfaire les exigences du NMB quant à la majorité requise pour une accréditation. Les employeurs peuvent ainsi éviter la syndicalisation en maximisant le nombre de voix requis, tout en minimisant le nombre d'employés participant effectivement au scrutin. Delta a employé cette stratégie lors de la dernière campagne syndicale. Les conséquences de l'inexactitude de la liste sont très sérieuses, puisque chaque nom inexact restant sur la liste constitue une abstention, ce qui, selon les règles du NMB, représente une voix supplémentaire contre la représentation syndicale.
- 478.** Enfin, le NMB continue à tenir des élections en vertu de ces règles, même s'il reconnaît qu'elles protègent mal les employés contre l'ingérence des employeurs. Le Conseil a constaté que les employés sont mieux protégés contre l'ingérence patronale lorsque le bulletin de vote offre un choix «oui/non», et que la majorité des suffrages exprimés suffit pour décider une accréditation. Ce mode de scrutin, dit «Laker», élimine certaines incitations à l'ingérence des employeurs, mentionnées ci-dessus. Cependant, le NMB n'autorise la tenue d'un scrutin «Laker» que dans des «circonstances inhabituelles et extraordinaires», généralement seulement après que les salariés aient déjà été victimes d'une ingérence «flagrante» de la part de l'employeur, durant une élection tenue conformément aux procédures habituelles du NMB. Lorsqu'un scrutin «Laker» est demandé dès le début d'une campagne d'accréditation syndicale, comme c'était le cas de Delta, le NMB refuse généralement d'y accéder. Toutefois, même après une élection viciée par des actes d'ingérence, le Conseil persiste à refuser le recours à un scrutin «Laker»; dans les 13 cas concernant des actes d'ingérence ayant fait l'objet d'une décision depuis 2001, le NMB n'a accordé qu'une seule fois un deuxième scrutin selon le mode «Laker».
- 479.** Les règles électorales normales du NMB privent les employés de la possibilité de choisir leur agent négociateur à la majorité des suffrages exprimés; il maintient néanmoins ces règles tout en sachant qu'elles exposent les travailleurs à une ingérence plus marquée de la part des employeurs. Même lorsqu'on lui présente des preuves d'ingérence, le NMB n'intervient pas pour les empêcher et y remédier, afin de protéger les droits des travailleurs. Les règles du NMB et l'attitude qu'il adopte ne permettent donc pas aux travailleurs d'exercer librement leur droit syndical, leur assurent une protection insuffisante contre les actes d'ingérence des employeurs, ne répondent pas aux exigences requises pour assurer le respect du droit syndical par les autorités, n'encouragent pas la négociation collective, et n'en assurent pas la promotion.

- 480.** Tant les actions que la passivité du NMB lors du scrutin syndical dans la société Delta ont clairement démontré la protection insuffisante que le Conseil assure aux travailleurs en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Premièrement, le NMB n'a pas tenu compte des préoccupations exprimées par rapport au comportement antisyndical passé de Delta, et n'est pas intervenu même lorsqu'il a été informé que la société reprenait ses tactiques d'ingérence. Le NMB a légitimé les directives de l'employeur exhortant les employés à détruire les instructions de vote, considérant qu'il s'agissait d'une manifestation admissible de la liberté d'expression. Le NMB a refusé la tenue d'un scrutin «Laker», malgré les preuves d'ingérence qui lui avaient été présentées.
- 481.** Deuxièmement, le NMB a encore plus favorisé Delta, au détriment des agents de bord, en abrégant unilatéralement la période électorale, réduisant ainsi la période ouverte au syndicat et à ses partisans pour communiquer avec leurs collègues. Cette mesure a été prise sans préavis, ni consultation avec les parties concernées.
- 482.** Troisièmement, le NMB a autorisé Delta à manipuler la liste des employés admissibles en refusant de radier de la liste des salariés les employés en période de formation, les employés en congé sans solde, et même un agent de bord décédé.
- 483.** Quatrièmement, le NMB a renforcé le scepticisme des employés quant à l'intégrité du processus électoral et a contribué à la baisse du taux de participation, en omettant de s'assurer que toutes les instructions de vote avaient été correctement envoyées par courrier, et en ne renvoyant pas rapidement d'autres instructions de vote aux salariés qui en ont fait la demande.
- 484.** En conclusion, l'AFA-CWA et l'AFL-CIO demandent au comité d'inviter instamment les autorités à prendre les mesures énoncées ci-dessous, afin d'assurer le respect des droits des travailleurs et d'amener les Etats-Unis à respecter leurs obligations en tant que Membre de l'OIT:
- premièrement, le NMB devrait modifier ses règles électorales, et offrir systématiquement aux employés la possibilité d'un scrutin «oui/non» pour choisir un agent négociateur; les travailleurs ne devraient pas être tenus de démontrer que l'ingérence a déjà eu lieu avant de bénéficier de ce mode de scrutin. Au minimum, le droit d'utiliser cette procédure de vote ne devrait pas être limité aux circonstances «inhabituelles et extraordinaires», ou aux cas où des actes «flagrants» d'ingérence ont déjà été commis;
 - deuxièmement, le NMB devrait s'assurer qu'il offre aux travailleurs une protection adéquate contre l'ingérence des employeurs dans la pratique, en instituant des procédures rapides et efficaces, assorties de sanctions suffisamment dissuasives;
 - enfin, le NMB devrait prendre rapidement des mesures pour sanctionner les actes d'ingérence commis par Delta, et s'assurer que les agents de bord de la société peuvent librement choisir un agent négociateur.

B. Réponse du gouvernement

- 485.** Dans une communication en date du 8 octobre 2009, le gouvernement rappelle que les Etats-Unis n'ont pas ratifié les conventions n^{os} 87 et 98, qu'il n'a donc pas obligations en droit international aux termes de ces instruments et, par conséquent, n'est aucunement tenu de leur donner effet dans le cadre de la législation nationale. Néanmoins, le gouvernement des Etats-Unis a maintes fois démontré que sa législation du travail, ainsi que la pratique en vigueur sont généralement conformes aux conventions n^{os} 87 et 98, position généralement confirmée par les organes de contrôle de l'OIT.

- 486.** Le gouvernement déclare que la plainte ne soulève aucune difficulté en ce qui concerne la législation applicable. Au contraire, la plainte se concentre sur l'élection syndicale de 2008 au sein de la société Delta, pour invoquer des lacunes générales dans la procédure électorale du NMB ainsi que des erreurs spécifiques commises dans la gestion du processus électoral. Par conséquent, les observations ci-dessous traiteront d'abord des procédures du NMB en la matière, puis du cas particulier des élections syndicales de 2008 chez Delta, afin de démontrer que les mesures prises par le NMB pour décider s'il devait accrédi-ter un agent négociateur étaient compatibles avec la législation des Etats-Unis et ne contrevenaient pas aux principes de l'OIT concernant la liberté syndicale, le droit de se syndiquer ou la négociation collective.
- 487.** Le gouvernement ajoute que Delta Air Lines a fait l'acquisition de la société Northwest Airlines le 29 octobre 2008. Suite à cette fusion, l'AFA a déposé une requête auprès du NMB, l'invitant à statuer que Delta et Northwest Airlines constituent une seule et même société de transport aux fins de la représentation syndicale. Si le NMB décide que Delta et Northwest constituent un seul système de transport, comme il l'a fait dans une récente affaire mettant en cause ces transporteurs, l'AFA aurait 14 jours à compter de la décision pour présenter des preuves attestant qu'elle représente au moins 35 pour cent des employés du corps de métier ou de la catégorie concernés. Cette requête de l'AFA serait facilitée par le fait qu'elle obtiendrait un crédit pour tous les agents de bord de Northwest Airlines qu'elle représente actuellement. Si l'AFA a gain de cause, le NMB organiserait alors un scrutin de représentation syndicale. Le gouvernement communiquera des renseignements supplémentaires sur l'évolution de la situation dès qu'ils seront disponibles.
- 488.** Le gouvernement affirme que, contrairement aux allégations des organisations plaignantes, la procédure suivie par le NMB lors de l'élection de 2008 dans la société Delta est compatible avec les principes de liberté syndicale. La loi sur les relations professionnelles du secteur ferroviaire (*Railway Labor Act*, RLA) est la principale loi prévoyant l'extension des droits aux salariés du secteur privé qui désirent constituer des syndicats, s'y affilier ou les soutenir, dans les secteurs du transport ferroviaire ou aérien (45 USC 151-188). La RLA prévoit les dispositions suivantes en ce qui concerne le pouvoir du NMB d'organiser des élections de représentation syndicale:
- S'il survient un litige entre les employés d'un transporteur sur le point de savoir qui sont les représentants des employés, désignés et autorisés conformément aux prescriptions du présent chapitre, le NMB est tenu, sur demande d'une des parties au différend, d'enquêter sur le différend et d'indiquer par écrit aux deux parties, ainsi qu'au transporteur, dans les trente jours suivant la réception de la requête, le(s) nom(s) des personnes ou organisations qui ont été désignées et autorisées à représenter les employés qui sont partie au différend. Dès réception de l'avis d'accréditation, le transporteur doit traiter avec le représentant ainsi accrédité comme représentant des employés du corps de métier ou de la catégorie concernés, aux fins du présent chapitre...
- 489.** Comme il est indiqué plus haut, le NMB est tenu d'enquêter sur les différends entre les employés d'un transporteur afin d'identifier leur représentant et de communiquer son nom aux parties. Le NMB ouvre une enquête lorsqu'un syndicat dépose une requête alléguant un conflit de représentation dans une catégorie, un corps de métier, de salariés employés par un transporteur particulier, et demande qu'une élection soit tenue pour choisir le représentant des travailleurs aux fins de la négociation collective. Lorsque les travailleurs ne sont pas syndiqués, la demande doit être accompagnée des cartes d'affiliation syndicale d'au moins 35 pour cent des travailleurs. L'enquête du NMB porte sur l'ensemble du processus électoral de représentation syndicale.
- 490.** La RLA confère un large pouvoir d'appréciation au NMB pour l'organisation de l'élection, la Cour suprême ayant reconnu sa compétence à prendre les décisions finales quant aux modalités des élections de représentation.

- 491.** La RLA prévoit que «la majorité des employés d'un métier ou d'une catégorie de travailleurs a le droit de déterminer qui sera le représentant de ce métier ou de cette catégorie...» (45 USC 152, 4^e). Le NMB dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour déterminer par une méthode appropriée qui sera le représentant des employés, pouvoir comprenant celui d'interpréter raisonnablement cette obligation légale. Depuis 70 ans, le NMB exige, lorsque les employés ne sont pas syndiqués et qu'une seule organisation demande à être accréditée comme agent négociateur, que cette organisation recueille la majorité des votes des travailleurs du corps de métier ou de la catégorie concernés.
- 492.** La pratique établie de longue date du NMB d'exiger une majorité des électeurs admissibles à voter est conforme au premier principe général de la RLA, qui est «d'éviter toute interruption de commerce ou de l'exploitation d'un transporteur qui s'y adonne» (45 USC 151a), et assure efficacement la stabilité des relations professionnelles. Etant donné qu'une grève chez un transporteur régi par la RLA peut effectivement interrompre le commerce interétatique, il est essentiel de maintenir des relations de travail harmonieuses, ce qui est plus facile si le syndicat en cause représente une majorité des travailleurs au nom desquels il négocie.
- 493.** La Cour suprême a confirmé la procédure normale de vote adoptée par le NMB, déclarant que «le choix d'un type de bulletin de vote est un attribut nécessaire de l'obligation faite au NMB de régler les différends. La RLA le dit expressément, en lui confiant la responsabilité exclusive d'établir les règles régissant les élections.»
- 494.** Le comité a toujours reconnu l'importance d'un syndicat représentant la majorité des travailleurs:
- Les autorités compétentes devraient, dans tous les cas, être habilitées à procéder à une vérification objective de toute demande d'un syndicat prétendant représenter la majorité des travailleurs d'une entreprise, pour autant qu'une telle demande semble plausible. Si le syndicat intéressé se révèle grouper la majorité des travailleurs, les autorités devraient prendre des mesures de conciliation appropriées en vue d'obtenir la reconnaissance, par l'employeur, de ce syndicat aux fins de la négociation collective. [Voir *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale*, cinquième édition, 2006, paragr. 959.]
- 495.** Contrairement à la loi nationale sur les relations professionnelles (*National Labor Relations Act*, NLRA), la RLA ne prévoit pas de processus de révocation de l'accréditation. Par conséquent, l'accréditation du syndicat reste valable jusqu'à ce qu'un autre syndicat se montre intéressé à représenter les employés du métier ou de la catégorie en question. Etant donné que ce nouveau syndicat doit prouver qu'il recueille l'appui d'au moins la majorité des employés du métier ou de la catégorie en cause, le prétendu désavantage découlant de la méthode d'accréditation du NMB favorise en réalité le syndicat en place. Il est donc primordial que le syndicat accrédité ait le soutien des travailleurs qu'il est accrédité pour représenter.
- 496.** La procédure électorale normale du NMB n'a pas entraîné des disparitions de syndicats. En fait, 84 pour cent des employés du secteur ferroviaire et 60 pour cent de ceux des compagnies aériennes sont syndiqués, alors que moins de 10 pour cent des salariés du secteur privé relevant de la compétence de la NLRA le sont. En outre, l'examen des élections tenues par le NMB depuis 1990 démontre que l'accréditation syndicale a été obtenue dans plus de 60 pour cent des élections. Il importe également de souligner que le NMB a récemment accrédité la *Air Line Pilots Association* comme représentant des membres d'équipage du poste de pilotage de la société Delta, et la *Professional Airline Flight Control Association* comme représentant des répartiteurs de vol de Delta.

- 497.** Si les organisations plaignantes estiment que le NMB a outrepassé son pouvoir légal en choisissant le mode de scrutin proposé aux électeurs, elles pouvaient se pourvoir contre toute décision rendue en 2008 concernant Delta. Rien n'indique qu'elles l'aient fait.
- 498.** Si l'on prend un peu de recul, il semble que les organisations plaignantes remettent en cause la capacité du NMB à «offrir des garanties suffisantes contre l'ingérence des employeurs» lors des scrutins d'accréditation. L'examen de la loi et de la pratique du NMB démontre cependant que ce dernier participe étroitement au processus électoral de représentation syndicale, et est habilité à utiliser divers types de recours si des actes répréhensibles sont établis.
- 499.** Le comité a constamment affirmé que des critères objectifs précis et préétablis pour déterminer la représentativité des organisations de travailleurs doivent exister dans la législation, et que cette appréciation ne devrait pas être laissée à la discrétion des gouvernements. [Voir *Recueil, op. cit.*, paragr. 348.] Au-delà de ce principe général et de l'obligation de respecter des procédures établies pour déterminer l'organisation la plus représentative aux fins de la négociation collective, le comité a décidé qu'il appartenait aux pays membres de définir, en droit comme en pratique, les méthodes et procédures spécifiques permettant d'accréditer un syndicat représentatif aux fins de la négociation collective. [Voir *Recueil, op. cit.*, paragr. 971.]
- 500.** La méthode suivie par le NMB pour l'organisation des scrutins de représentation est partiellement décrite ci-dessus. La RLA lui impose l'obligation de procéder à ces élections en s'assurant que les employés peuvent exprimer un choix libre de toute ingérence, influence ou contrainte de la part du transporteur. Par conséquent, si le NMB conclut que ces conditions n'ont pas été respectées en raison du comportement de l'employeur, le remède approprié est un second tour de scrutin.
- 501.** La problématique de «l'ingérence» est expliquée en détail ci-dessous, mais il est essentiel de noter dès ce stade que, dans les enquêtes qu'il mène sur les différends de représentation syndicale, le NMB est amené à statuer sur les objections que peut présenter un syndicat, s'il affirme par exemple que le transporteur a exercé une influence illégale, a commis des actes de coercition, ou toute autre atteinte illicite au libre choix d'un représentant. Pour rendre ce type de décision, le NMB examine l'ensemble des circonstances établies grâce à son enquête.
- 502.** Lorsqu'il conclut qu'un employeur s'est ingéré dans le libre choix des employés, le NMB ordonne des mesures de redressement fondées sur la gravité des actes de l'employeur, en tenant compte de la possibilité d'organiser un second scrutin de représentation dans des conditions satisfaisantes.
- 503.** S'il conclut que le comportement illégal du transporteur a empêché les travailleurs de choisir librement leur représentant, le NMB dispose d'un éventail de mesures de redressement permettant «d'éliminer l'influence induite des actes d'ingérence sur le libre choix du représentant». Le recours choisi par le NMB pour permettre aux employés de choisir véritablement leur représentant en toute liberté varie selon la gravité de l'ingérence prouvée du transporteur. «A un extrême, le NMB peut conclure que le transporteur n'a pas entravé le libre choix du représentant par les employés. Inversement, il peut décider que l'employeur a commis des actes d'ingérence si graves que d'autres moyens qu'une élection au scrutin secret seraient plus appropriés pour évaluer l'opinion des employés sur la syndicalisation.»
- 504.** Le NMB organise généralement une deuxième élection dans les cas où l'ingérence est constatée, mais il dispose de nombreuses possibilités en ce qui concerne les modalités du deuxième tour de scrutin. Il peut notamment: modifier la forme du bulletin de vote, en

utilisant par exemple un bulletin proposant l'alternative «oui/non», sans espace prévu pour ajouter des commentaires (connu sous le nom de scrutin «Laker», voir ci-dessous); envoyer aux employés admissibles à voter une copie des résultats de l'enquête menée sur le transporteur, avec ses conclusions sur les violations de la RLA; afficher un avis annonçant qu'il est interdit à l'employeur d'influencer, de gêner ou de contraindre les employés; ordonner la tenue d'un nouveau scrutin selon la procédure normale, renforcée par une déclaration spéciale; ou élaborer une procédure de vote spéciale, prévoyant que le syndicat sera accrédité à moins que la majorité des électeurs se prononcent contre la syndicalisation. Dans les cas les plus graves, le NMB peut accréditer le syndicat requérant en se fondant sur la présentation des cartes d'adhésion d'une majorité des employés du corps de métier ou de la catégorie de salariés concernés. Ainsi, dans l'affaire *Sky Valet*, le Conseil a accrédité le syndicat sans tenir d'élection, se contentant de contrôler le nombre de cartes d'adhésion syndicale, considérant qu'il s'agissait d'un moyen approprié pour remédier à ce qu'il jugeait être une ingérence «manifeste» (dans ce cas, l'employeur avait notamment licencié des militants syndicaux, et avait donné aux employés l'impression qu'il surveillait ceux qui avaient signé des cartes d'adhésion).

- 505.** La plainte contient une allégation précise concernant l'utilisation de la procédure «Laker» par le NMB, ouverte seulement lorsque ce dernier constate une ingérence du transporteur et ordonne la tenue d'un second scrutin. Cette mention renvoie à l'affaire *Laker Airways Ltd*, 8 NMB 236 (1981), où le comportement de la société Laker représentait l'un «des pires exemples de violation flagrante des droits des salariés jamais constatés», et exigeait donc une mesure de redressement «extraordinaire».
- 506.** Dans l'affaire *Laker*, le NMB a conclu que le transporteur avait commis plusieurs violations de la RLA, notamment en demandant aux employés de remettre leur bulletin de vote à des représentants du transporteur, en accordant une augmentation salariale immédiatement avant la période électorale et en interrogeant les employés sur leurs intentions de vote. Jugeant ce comportement inacceptable, le NMB a ordonné un deuxième scrutin, avec un bulletin de vote offrant l'alternative «oui/non» par rapport à l'organisation requérante, et ne comportant pas d'espace pour ajouter des commentaires, la majorité des suffrages exprimés déterminant le résultat de l'élection.
- 507.** La méthode «Laker» n'est imposée que dans des cas vraiment exceptionnels. En fait, seulement 11 des 172 scrutins d'accréditation tenus par le NMB depuis 2003 (6 pour cent) concernaient des allégations d'ingérence d'un employeur, aucun de ces cas ne présentant le degré de gravité requis pour justifier le recours à un scrutin «Laker».
- 508.** Avant que les bulletins de vote ne soient envoyés aux employés pour l'élection de 2008 chez Delta, et tenant compte de ses tentatives précédentes d'accréditation en 2000 et 2002, l'AFA a demandé au NMB d'organiser un scrutin «Laker», arguant que le NMB devrait modifier sa procédure pour prévenir l'ingérence de l'employeur dans l'élection. Le NMB a rejeté cette demande pour deux motifs: premièrement, il n'était pas disposé à présumer une ingérence de l'employeur avant même la période électorale; deuxièmement, il estimait que la réponse appropriée aux allégations et aux preuves d'ingérence d'un employeur consistait à annuler le premier scrutin et à en organiser un deuxième. En outre, c'est seulement en cas d'ingérence grave de l'employeur que le NMB ordonne la tenue d'un deuxième scrutin selon la procédure «Laker», demandée par l'AFA.
- 509.** Le NMB a suivi sa pratique habituelle et a agi conformément à la RLA, en utilisant une norme d'accréditation exigeant que la majorité des travailleurs se prononce en faveur d'un syndicat avec le statut exclusif d'agent négociateur. Le NMB a également agi conformément à sa propre jurisprudence et aux précédents en vertu de la RLA, en rejetant la requête de scrutin «Laker» présentée en avril par l'AFA, la demande n'étant pas étayée par des preuves suffisantes pour justifier une deuxième élection dans de telles

circonstances. Cette décision était appropriée, et ne démontre pas que la législation ne prévoit pas de garanties suffisantes pour le bon déroulement des scrutins d'accréditation. Ces deux décisions du NMB ne sont pas incompatibles avec les principes de l'OIT.

- 510.** La plainte conteste plusieurs décisions de nature factuelle rendues par le NMB. A-t-il fait erreur en modifiant la date du scrutin, ou en statuant que l'employeur n'avait pas commis «d'ingérence»? A-t-il identifié correctement les personnes admissibles à voter et leur a-t-il fourni des instructions de vote? Dans ses décisions rendues en 2008, le NMB semble avoir traité de toutes ces questions et, dans chaque cas, les a examinées et tranchées de manière raisonnable, conformément au droit et à la pratique des Etats-Unis, ainsi qu'aux principes de l'OIT.
- 511.** Comme il a été démontré ci-dessus, le NMB est le seul compétent pour organiser un scrutin d'accréditation et décider si certains événements survenant dans le cadre d'un scrutin constituent une ingérence illégale en vertu de la RLA. Dans l'affaire *Delta*, les parties ont pu présenter tous les arguments, le NMB a examiné tous les faits et a rendu des décisions pleinement motivées, le 28 mai 2008 (sur les questions d'admissibilité des électeurs) et le 30 septembre 2008 (sur les questions d'ingérence dans le processus électoral). Il importe de souligner que ces décisions n'ont pas été portées en appel.
- 512.** Les observations ci-dessous répondent spécifiquement aux préoccupations des plaignants quant aux décisions du NMB. Elles sont examinées dans l'ordre chronologique afin d'illustrer le rôle du NMB dans le processus électoral et le bien-fondé de ses décisions.

Période électorale

- 513.** Lors des scrutins d'accréditation, le NMB prévoit habituellement une période de trois semaines entre la distribution des bulletins de vote et leur dépouillement. Il alloue parfois une plus longue période pour les groupes plus importants, afin de donner à ses enquêteurs un temps suffisant pour examiner et trancher les contestations et les objections.
- 514.** En ce qui concerne l'élection de 2008 dans la société Delta, l'enquêteur avait initialement proposé une période de six semaines pour permettre de statuer sur diverses questions, comme les oppositions à l'admissibilité de certains électeurs et d'autres objections. Etant donné que le processus électoral est la plupart du temps complété en cinq semaines, même s'il s'agit de groupes d'employés très nombreux, le NMB a décidé de raccourcir la période électorale de six jours. Cette décision administrative s'inscrit dans ses larges pouvoirs discrétionnaires, compte tenu de la durée moyenne de ce type de scrutin. Le changement a été effectué avant le début de la période électorale, et aucune preuve ne permet de penser que cette décision ait engendré de la confusion chez les électeurs, ou a influencé les résultats du scrutin. Cette décision n'était pas incompatible avec les principes de l'OIT sur la liberté syndicale.
- 515.** La RLA prévoit ce qui suit:
- Il est interdit à tout transporteur, ainsi qu'à ses dirigeants ou à ses agents, de refuser ou de mettre en cause, de quelque façon que ce soit, le droit de ses employés de former un syndicat de leur choix, de s'y affilier ou de contribuer à sa formation, et *il est interdit à tout transporteur de s'ingérer de quelque façon que ce soit dans la syndicalisation de ses employés* ... ou d'influencer ou de contraindre les employés dans le but de les inciter à adhérer à une organisation syndicale ou à en rester membre, ou à ne pas y adhérer ou en rester membre ...
- (45 USC 152, 4^e; soulignement ajouté).
- 516.** L'article 17.0 du Manuel du NMB sur l'accréditation traite des «Allégations d'ingérence dans le processus électoral» et prévoit, à ce titre, que:

Les allégations d'ingérence dans le processus électoral doivent s'appuyer sur des preuves *prima facie*, attestant que les conditions normales de scrutin n'ont pas été respectées, et doivent être étayées par des preuves matérielles convaincantes. Les allégations d'ingérence insuffisamment étayées par de telles preuves seront rejetées.

- 517.** Le NMB a souligné, en rapport avec le critère applicable pour les «conditions normales» d'un scrutin d'accréditation, qu'il s'agit essentiellement de décider si le droit des employés de choisir librement leur représentant, sans aucune coercition ou ingérence de l'employeur, a été protégé, plutôt que d'examiner si le transporteur a violé la loi. Les «conditions normales» de scrutin exigent que, compte tenu «de l'ensemble des circonstances», l'élection se déroule sereinement, sans ingérence ou influence du transporteur. Sauf circonstances exceptionnelles, le NMB tient généralement compte des preuves concernant des faits pouvant remonter jusqu'à un an avant le dépôt de la requête d'accréditation, ainsi que les faits survenus durant la période électorale et toute enquête ultérieure.
- 518.** Dans l'affaire *Delta*, le NMB a conclu que l'AFA n'avait pas établi une preuve *prima facie* d'ingérence. Plus précisément, il a statué que ses allégations d'ingérence n'étaient pas étayées par des preuves matérielles, que l'ingérence n'avait pas été prouvée selon les critères énoncés dans sa jurisprudence bien établie, et qu'il s'agissait dans plusieurs cas «d'incidents isolés sur un effectif de 13 000 personnes, ne constituant pas le genre de comportement, systématique et généralisé, qui aurait entravé le déroulement normal du vote».
- 519.** Conformément à la loi, le Conseil a décidé que l'employeur était en droit de communiquer avec les travailleurs et d'exprimer son point de vue sur l'élection (citant la position de la Cour suprême, selon laquelle «l'employeur est libre de communiquer à ses employés son opinion générale sur le syndicalisme, ou sur un syndicat donné, tant que les communications ne comportent pas de menaces de représailles ou de mesures coercitives, ou de promesses d'avantages», *NLRB v. Gissel Packing Co.*, 395 US 575, 618 (1969)). Le Conseil a analysé attentivement le contenu des DVD et des bulletins d'information préparés par Delta, et a statué qu'ils ne permettaient pas raisonnablement d'établir l'ingérence de l'employeur.
- 520.** La plainte affirme à maintes reprises que la campagne antisyndicale de Delta, encourageant les travailleurs à détruire leurs bulletins de vote, était inappropriée. Toutefois, le NMB a toujours considéré que le fait d'informer les travailleurs qu'ils peuvent exprimer leur volonté de rester non syndiqués en détruisant leur bulletin de vote ne constitue pas une «ingérence» et n'altère pas le déroulement normal du scrutin.
- 521.** Dans l'affaire *Delta*, le NMB a fait observer qu'une constatation d'ingérence serait justifiée lorsqu'il est prouvé que l'employeur a exercé une surveillance sur les employés. Il a également déclaré que le fait d'interroger des travailleurs sur leurs préférences syndicales constitue une preuve d'ingérence. Bien que les requérants aient allégué que des employés avaient été surveillés et harcelés, les preuves fournies en l'espèce étaient insuffisantes pour étayer ces allégations. Le Conseil a procédé à une analyse approfondie des 23 cas de harcèlement allégués, et a constaté qu'ils ne constituaient pas une ingérence dans le libre choix des travailleurs, ou avaient entravé le déroulement normal du scrutin.
- 522.** L'organisation plaignante affirme également que Delta a illégalement offert des avantages aux employés durant la période électorale. La RLA interdit l'offre d'avantages pendant une campagne d'organisation syndicale afin d'en influencer l'issue. La jurisprudence du Conseil est claire sur ce point: «... l'octroi, et même la simple promesse, d'avantages durant une campagne de syndicalisation, ont pour effet de contraindre les employés et d'influencer leur choix». Le Conseil a généralement statué que le déroulement normal du scrutin n'est pas affecté lorsque l'employeur avait prévu de modifier lesdites prestations

avant la période électorale, ou lorsque «des preuves claires et convaincantes démontrent que l'octroi de ces avantages se justifiait par des motifs commerciaux incontournables...».

- 523.** La conclusion du NMB, soit que l'augmentation salariale de 3 pour cent offerte le 1^{er} juillet 2008 par Delta à tous les employés non contractuels avait été attribuée pour des raisons commerciales légitimes, est étayée par des éléments de preuve, et est compatible avec sa jurisprudence antérieure. Le Conseil a également conclu que le programme de retraite volontaire était justifié par des raisons commerciales et ne concernait pas uniquement les agents de bord de Delta. En outre, le Conseil a noté que le faible nombre d'agents de bord participant aux programmes volontaires, même s'ils avaient été dissuadés de voter, n'aurait pas influé sur le résultat du scrutin.
- 524.** Les conclusions du Conseil sur les questions d'ingérence étaient raisonnables, compatibles avec la loi et la pratique passée, et étayées par des preuves. Ces décisions ne sont pas incompatibles avec les principes de l'OIT sur la liberté syndicale.

Le scrutin

- 525.** La RLA confère un large pouvoir discrétionnaire au NMB pour «désigner les employés qui peuvent participer au scrutin, et fixer les règles régissant l'élection...». Dans l'affaire *Delta*, les décisions prises par le NMB pour régler les questions d'admissibilité et de vote s'inscrivaient dans le large pouvoir d'appréciation qui lui est reconnu pour organiser les scrutins d'accréditation, conformément à sa procédure et à sa pratique passées, et constituaient des décisions raisonnables au vu des circonstances.
- 526.** L'enquêteur du NMB chargé du scrutin dans l'affaire *Delta* a accepté les objections de l'AFA en ce qui concerne l'inscription de 245 stagiaires sur la liste des employés admissibles à voter, qui en ont donc été radiés. En revanche, il a décidé que 82 autres stagiaires récusés par l'AFA resteraient inscrits sur la liste, décision confirmée en appel par le NMB. Ce dernier a conclu, conformément à sa jurisprudence et aux critères d'admissibilité énoncés dans son manuel, que ces stagiaires avaient le droit de voter puisqu'ils avaient complété leur formation opérationnelle initiale, comprenant du travail sous la supervision de l'employeur, avant la date limite d'admissibilité.
- 527.** L'enquêteur du NMB a également convenu avec l'AFA que 31 agents de bord en congé sans solde devaient être radiés de la liste d'admissibilité, compte tenu de leur changement de statut. En revanche, il a jugé que 901 autres agents de bord, également en congé sans solde, avaient le droit de voter parce qu'ils bénéficiaient d'un droit de rappel au travail pendant cinq ans, droit qu'ils n'avaient pas refusé d'exercer, et que leur poste de travail n'avait pas été supprimé. Cette décision a été confirmée en appel par le Conseil, aucune preuve n'ayant été apportée pour contester le bien-fondé de ces décisions.
- 528.** Le NMB a conclu qu'il n'y avait pas eu de confusion généralisée chez les électeurs parce que quatre enveloppes contenant les instructions de vote auraient été reçues ouvertes ou mal adressées, alors que plus de 13 000 instructions de vote avaient été envoyées aux électeurs admissibles. Le Conseil a conclu: «... aucune preuve ne démontre que les instructions de vote envoyées dans des enveloppes mal fermées ou à une mauvaise adresse sont dues à autre chose que le taux normal d'erreurs et de déchet dans le cadre d'un envoi postal de masse».
- 529.** Le Conseil a également examiné les préoccupations de l'AFA quant aux doubles bulletins de vote, qui se montaient au total à 64, soit un nombre largement insuffisant pour influencer sur le résultat de l'élection. Néanmoins, il semble que le NMB a fourni un duplicata à 15 personnes qui en avaient fait la demande, que 40 des travailleurs nommés par l'AFA

n'en avaient pas demandé, et que trois autres employés ne figuraient pas sur la liste d'admissibilité.

- 530.** Les conclusions du Conseil en l'espèce étaient raisonnables, compatibles avec la loi et la pratique passée, et étayées par des preuves. Ces décisions n'étaient pas incompatibles avec les principes de l'OIT sur la liberté syndicale.

Evolution récente au sein du National Mediation Board

- 531.** Le 11 septembre 2009, le NMB a annoncé la formation d'un nouveau comité paritaire, direction-syndicat, chargé d'examiner les recommandations formulées dans les années quatre-vingt-dix par la Commission sur l'avenir des relations professionnelles (plus connue sous le nom de «Commission Dunlop»), ainsi que sur le fonctionnement interne, les politiques et les procédures du NMB. La Commission Dunlop, qui a notamment examiné les méthodes utilisées pour résoudre les différends survenant durant les périodes de négociation collective, avait été invitée à formuler ses recommandations concernant l'amélioration du NMB pour le 1^{er} novembre 2009.
- 532.** Le 22 septembre 2009, en réponse à une demande de l'AFA, le NMB a annoncé qu'il envisageait de permettre aux participants à un scrutin d'accréditation d'afficher des liens hypertexte sur le site Web dédié au vote. Il avait limité cette pratique auparavant, craignant de ne pouvoir vérifier l'identité des personnes visitant le site Web. Les commentaires étaient acceptés jusqu'au 22 octobre 2009.
- 533.** Dans une lettre de septembre 2009, l'AFL-CIO a proposé au NMB de modifier sa politique exigeant un vote de la majorité des employés d'une catégorie ou d'un métier en faveur de la représentation syndicale, pour accréditer un syndicat comme agent négociateur exclusif. Selon cette proposition, le résultat d'un scrutin d'accréditation devrait être déterminé par la majorité des suffrages exprimés, même si ces derniers représentent moins de la moitié des travailleurs admissibles à voter. Le NMB n'a pas encore commenté cette proposition.
- 534.** Des renseignements supplémentaires sur l'évolution de la situation au sein du Conseil seront communiqués au comité dès qu'ils seront disponibles.

Conclusion

- 535.** Les observations qui précèdent démontrent que ni les procédures du NMB ni la façon dont il a géré en 2008 le scrutin d'accréditation des membres de l'AFA à la société Delta n'ont entraîné de violations de la liberté syndicale, du droit d'organisation ou de négociation collective. En conséquence, les mesures de redressement demandées par les organisations plaignantes ne sont ni nécessaires ni appropriées.
- 536.** Le gouvernement a également transmis les observations formulées par le *United States Council for International Business* (ci-après l'«USCIB») et Delta Air Lines, Inc. dans leur communication du 25 janvier 2010. L'USCIB soutient que, contrairement aux allégations des requérants, la procédure établie de longue date régissant la désignation d'un agent négociateur en vertu de la RLA est parfaitement conforme aux principes de la liberté syndicale tels que définis par le comité. En effet, c'est dans le cadre de ce système bien rodé depuis 70 ans que la majorité des employés de toutes les compagnies aériennes des Etats-Unis ont pu obtenir d'être représentés par un syndicat. L'AFA se trompe de cible en blâmant la RLA, le NMB ou Delta pour leur incapacité à convaincre les agents de bord de Delta de la choisir comme agent négociateur. Autrement dit, l'AFA a perdu les scrutins d'accréditation en 2002 et 2008 parce que la majorité des agents de bord de Delta ne souhaitaient pas que ce syndicat les représente. Cette décision des agents de bord était

fondée en grande partie sur la culture d'entreprise au sein de Delta, qui favorise le respect mutuel entre les employés et la société, et est totalement étrangère aux politiques du NMB ou à la procédure d'élection prévue dans la RLA.

- 537.** L'USCIB affirme que la plainte est sans fondement pour les raisons suivantes: 1) le comité ne peut pas appliquer les dispositions spécifiques des conventions n^{os} 87 et 98 aux Etats-Unis parce que ce pays n'a ratifié aucune de ces conventions. En l'espèce, il doit plutôt limiter son examen à l'application des principes de la liberté syndicale qu'il a lui-même définis; 2) la désignation de Delta comme partie intimée dans la plainte n'est pas appropriée parce que les arguments avancés concernent manifestement la législation des Etats-Unis, et non pas une entreprise ou un groupe d'entreprises; 3) la plainte est entachée d'un vice de procédure, car les organisations plaignantes ont saisi le comité avant d'avoir préalablement épuisé les voies de recours disponibles devant les instances judiciaires compétentes au niveau national; 4) les organisations plaignantes ne sont pas fondées à demander au comité de se constituer en une sorte de «superorgane d'appel», qui réviserait les conclusions d'un organisme indépendant du gouvernement, établi de longue date (le NMB en l'occurrence), qui a rendu son jugement sur la base de preuves exhaustives, fournies par l'AFA et Delta, voire qui substituerait ses propres conclusions à celles du NMB; et 5) les procédures instituées en vertu de la RLA fournissent aux employés un moyen efficace, avec des critères préétablis, leur permettant d'élire un représentant de leur choix, sans autorisation préalable ou risques de représailles. Ces procédures sont entièrement compatibles avec les principes de la liberté syndicale au niveau international.
- 538.** L'USCIB estime que la plainte est devenue sans objet puisque les événements mettant en cause Delta reposent sur des allégations relatives à un scrutin tenu en 2008. Le 27 juillet 2009, l'AFA a demandé pour la troisième fois au NMB d'enquêter sur un différend concernant la représentation des agents de bord, afin de tenter de se faire accréditer pour représenter les 20 640 agents de bord travaillant pour la nouvelle entité Delta (qui a fusionné en 2008 avec Northwest Airlines). Cette requête rend inutile la poursuite de l'examen des allégations par le comité.
- 539.** Dans des circonstances normales, le NMB aurait rapidement mené une enquête et organisé une élection au scrutin secret. Il ne l'a pas fait, mais sans donner d'explications. Il a plutôt décidé de surseoir à la demande d'accréditation, présentée en juillet, concernant Delta. Parallèlement, il a traité des demandes d'accréditation concernant d'autres transporteurs dans le délai normal, soit environ deux mois. Delta estime que la raison de ce traitement différencié résultait de la demande *ex parte* de l'AFL-CIO, invitant le NMB à modifier ses règles de scrutin au beau milieu de la fusion entre les sociétés Delta et Northwest, et après le dépôt de la demande d'élection présentée par l'AFA. Le 3 novembre 2009, compte tenu du délai extrêmement inhabituel dans le traitement de sa demande par le NMB, l'AFA s'est désistée de sa demande d'accréditation comme agent négociateur des agents de bord de Delta. Le jour même, le NMB a publié un projet de réglementation proposant de modifier la procédure de vote pour les scrutins d'accréditation, et invitant les intéressés à formuler leurs commentaires. On ignore encore à ce stade si l'AFA souhaite que le NMB organise un autre scrutin. En tout état de cause, l'évolution de la situation depuis l'élection de 2008 a rendu la plainte sans objet, pour les trois raisons suivantes.
- 540.** Tout d'abord, le nombre d'agents de bord maintenant employés par Delta est bien différent de celui que l'AFA cherchait à représenter en 2008. Le groupe des agents de bord du corps de métier ou de la catégorie concernés comporte 35 pour cent de plus de membres qu'en 2008 et inclut de nombreux agents de bord de l'ex-Northwest Airlines, qui bénéficiaient de l'ancienne convention collective négociée par l'AFA. Deuxièmement, la composition du NMB diffère sensiblement de ce qu'elle était lorsque ont été tranchées les questions liées au scrutin de 2008. Le Président Obama a nommé M^{me} Linda Puchala (ex-présidente, Affaires internationales, de l'AFA) membre du NMB, nomination confirmée le 21 mai

2009 par le Sénat; elle y a rejoint la présidente, M^{me} Elizabeth Dougherty, et le membre Harry Hoglander (ancien vice-président exécutif de l'Association des pilotes de ligne), le NMB se composant de trois membres. Enfin, le fait que l'AFA a de nouveau demandé au NMB de l'accréditer pour représenter les agents de bord de la nouvelle société Delta démontre que les questions soulevées dans la plainte concernent plus les décisions du NMB sur les faits liés au scrutin de 2008 que des problèmes concernant des dispositions de fond de la RLA, ou le NMB en tant qu'institution. Les allégations qui ont donné lieu à la plainte ne sont plus pertinentes et n'ont plus d'incidence sur l'issue de l'affaire. S'il examinait cette plainte maintenant, le comité rendrait des conclusions et formulerait des recommandations déjà obsolètes à la date où elles seraient rédigées. En conséquence, le comité devrait rejeter la plainte.

- 541.** L'USCIB explique que Delta emploie près de 80 000 personnes à travers le monde. Elle offre à ses employés d'excellents salaires et avantages sociaux, bien supérieurs aux normes du secteur, et a mis en place un régime de participation aux bénéfices abondé par l'employeur ainsi qu'un programme opérationnel de récompenses, qui garantissent à tous les employés une rémunération globale souvent supérieure aux normes du secteur. Delta s'est fermement engagée sur les questions d'éthique commerciale, et veille au bien-être de ses employés, favorisant la diversité, la santé et la sécurité au travail, le professionnalisme, le travail d'équipe et un climat de confiance. Delta a toujours entretenu d'excellentes relations avec ses employés et a reçu de nombreux prix pour la qualité exceptionnelle de son service à la clientèle. Ces succès répétés supposent un environnement de travail caractérisé par un engagement et un respect mutuels entre l'employeur et ses salariés.
- 542.** En guise d'exemple de la culture d'engagement mutuel de Delta, l'USCIB mentionne la situation qui s'est produite vers la fin des années quatre-vingt, lorsque la société faisait face à des difficultés financières. Trois agents de bord de Delta ont lancé une campagne afin de recueillir les contributions des employés de l'entreprise dans le monde entier, et en ont fait don à Delta pour l'achat d'un nouveau Boeing 767. L'avion est maintenant exposé au musée Delta au siège social de la société (Atlanta, Géorgie), comme symbole de la relation particulière entre Delta et ses employés, et exemple tangible de leurs liens forts et durables. Conformément à son engagement de préserver une culture positive de relations professionnelles après sa fusion avec Northwest, Delta a pris des mesures qui profitent à tous les employés, y compris les anciens salariés de Northwest. Premièrement, elle s'est engagée à ne pas imposer unilatéralement de congés sans solde aux agents de bord, aux équipes au sol, aux pilotes et aux autres personnels d'exploitation à la suite de la fusion. Deuxièmement, dans le cadre de la fusion, 15 pour cent des actions de la nouvelle société ont été distribués aux employés. Ces actes démontrent l'engagement constant de Delta à favoriser des relations professionnelles positives.
- 543.** Historiquement, seule une faible partie des effectifs de Delta était syndiquée, car la plupart des employés ne ressentent pas le besoin d'être représentés dans leurs rapports avec la société. Les pilotes et les régulateurs de vol de Delta sont les seuls métiers et catégories d'employés résultant de la fusion actuellement représentés par un syndicat. Les pilotes sont représentés depuis de nombreuses années par la *Air Line Pilots Association* (ALPA), et les régulateurs de vol sont représentés par la *Professional Airline Flight Control Association*. Delta n'a jamais connu de grève ou d'autre arrêt de travail. Peu après l'annonce de la fusion, Delta a conclu avec l'ALPA une convention collective couvrant tous les pilotes de la nouvelle société, qui constituent maintenant le plus important groupe de pilotes au monde représenté par l'ALPA.
- 544.** Les agents de bord de Delta n'ont jamais souhaité se syndiquer. A deux reprises, d'abord en 2002, puis en 2008, l'AFA a tenté de se faire accréditer comme agent négociateur des agents de bord de Delta. En ces deux occasions, l'AFA a perdu le scrutin d'accréditation par une marge importante. Avant la fusion, les agents de bord de Northwest étaient

représentés par l'AFA mais, en vertu des règles du NMB, la société résultant de la fusion ne pouvait pas regrouper les agents de bord en une seule entité tant que la question de la représentation syndicale du groupe combiné ne serait pas résolue. Le 27 juillet 2009, l'AFA a déposé une requête en vue du regroupement des 20 640 agents de bord, dont elle s'est désistée depuis lors, comme il a été expliqué ci-dessus.

- 545.** Delta a récemment participé à deux élections organisées par le NMB, suite à sa fusion avec Northwest. La première concernait les météorologues employés par les deux compagnies aériennes; seuls six des 32 employés admissibles à participer ont voté pour le syndicat requérant, et la demande a été rejetée. La deuxième élection concernait les régulateurs de vol; 306 des 335 électeurs se sont prononcés en faveur de la représentation, et la *Professional Airline Flight Control Association* a été accréditée comme agent négociateur de ces employés. Lors de ces deux élections, aucune accusation d'ingérence n'a été portée contre Delta, qui n'a pas été reconnue coupable de tels faits.
- 546.** L'USCIB soutient que la procédure d'accréditation instituée par la RLA est une méthode très efficace pour les employés qui souhaitent obtenir une représentation syndicale. Aux Etats-Unis, environ 84 pour cent des employés dans l'industrie ferroviaire et 60 pour cent des employés dans l'industrie aérienne sont syndiqués. L'AFA a également bénéficié de la procédure d'élection en vigueur puisque, si l'on excepte le scrutin faisant l'objet de la présente plainte, elle a obtenu gain de cause dans la majorité (13 sur 20) des scrutins d'accréditation auxquels elle a participé durant les dix dernières années. En outre, un examen des votes d'accréditation organisés par le NMB à la demande d'autres syndicats révèle un taux de succès similaire. Compte tenu des résultats positifs récemment obtenus par l'AFA dans le cadre de la RLA, il est même difficile de comprendre les allégations qu'elle formule dans sa plainte.
- 547.** S'agissant du scrutin de 2002, l'USCIB rappelle que seuls 5 609 des 19 033 électeurs admissibles ont voté en faveur de la représentation syndicale. L'AFA a demandé au NMB d'enquêter sur les allégations d'ingérence de Delta lors du scrutin. Le NMB a enquêté sur les lieux et, au terme de son enquête, a conclu qu'aucun des faits reprochés à la société n'avait entravé le déroulement normal de l'élection.
- 548.** L'AFA a de nouveau perdu par une marge importante lors du scrutin de 2008, seuls 5 306 des 13 380 électeurs admissibles ayant voté en faveur de la représentation syndicale. Elle a demandé une fois de plus au NMB d'enquêter sur les allégations d'ingérence, mais n'a fourni que peu de preuves convaincantes, voire aucune, étayant ses allégations. Le 30 septembre 2008, le NMB a statué que l'AFA n'avait même pas réussi à établir une preuve *prima facie* d'ingérence et a classé l'affaire: c'est cette décision qui constitue le fondement de la plainte de l'AFA au comité. Presque immédiatement après avoir perdu les élections de 2008, l'AFA a commencé à solliciter les agents de bord de la nouvelle société fusionnée, afin de demander un autre scrutin d'accréditation au NMB. Elle avait d'abord déposé une demande de regroupement des 20 640 agents de bord en une seule unité, mais s'est ensuite désistée, compte tenu du long délai dans le traitement du dossier par le NMB, un fait sans précédent.
- 549.** Etant donné que les Etats-Unis n'ont pas ratifié les conventions n^{os} 87 et 98, l'USCIB s'oppose aux allégations répétées de l'AFA selon lesquelles le NMB de manière générale et le comportement allégué de Delta en particulier violent les dispositions spécifiques de ces conventions. En vertu de la Charte des Nations Unies et de la Constitution de l'OIT, les Etats-Unis n'ont pas, en droit international, l'obligation de se conformer aux conventions qu'ils n'ont pas ratifiées. Bien que l'AFA ait reconnu cette réalité, elle fonde néanmoins les arguments avancés dans sa plainte sur des dispositions particulières de ces conventions. En outre, le comité ne devrait pas procéder à l'examen de la plainte en s'inspirant des dispositions de ces deux conventions, mais doit plutôt fonder son analyse sur les principes

généraux de la liberté syndicale énoncés dans la Constitution de l'OIT, et déterminer si l'application de la législation du travail aux Etats-Unis est conforme à ces principes.

- 550.** La Constitution de l'OIT ne mentionne la liberté syndicale qu'une fois, dans son préambule. Par leur système législatif et réglementaire exhaustif, les Etats-Unis appuient les principes de la liberté syndicale tels qu'ils sont énoncés dans la Constitution de l'OIT. En fait, le cadre juridique en vigueur aux Etats-Unis constitue un modèle d'équilibre du rapport des forces entre les syndicats et la direction, tout en respectant les droits individuels des travailleurs par rapport à leurs employeurs, et les droits des organisations syndicales qui les représentent ou souhaitent les représenter. Ce cadre juridique constitue également un modèle de fonctionnement de système législatif et réglementaire accessible à tous les justiciables. En réalité, les Etats-Unis ont fait de la liberté syndicale l'une des principales clés de voûte de leur législation du travail et de leur politique internationale en la matière, sont partie à de nombreux accords et traités internationaux faisant référence à la liberté syndicale, et souscrivent à la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Un examen des principes régissant la RLA et son application par le NMB démontre que les Etats-Unis reconnaissent, en droit comme en pratique, la liberté des travailleurs américains de s'associer avec qui ils veulent, ainsi que celle de ne pas le faire.
- 551.** Cette plainte contre Delta est un exemple supplémentaire de la tendance inquiétante, de plus en plus répandue, des organisations de travailleurs d'instrumentaliser le Comité de la liberté syndicale et de s'en servir comme d'une arme pour attaquer les entreprises avec lesquelles elles ont un différend. Cette pratique sape la mission fondamentale du comité qui «n'est pas de blâmer ou de punir qui que ce soit, mais plutôt d'engager un dialogue tripartite constructif afin de promouvoir le respect des droits syndicaux en droit et en pratique». Toute plainte au comité désignant nommément une entreprise revient implicitement à demander au comité de juger cette entreprise et son comportement. De même, la mention de l'entreprise dans le rapport du comité implique que ce dernier a effectivement rendu un jugement sur l'entreprise et son comportement. Le comité n'a pas pour mandat d'analyser ou de critiquer la conduite des acteurs individuels, puisque ces questions sont traitées au niveau national. Si la législation et les pratiques d'une nation autorisent une conduite incompatible avec les principes de la liberté syndicale, le comité a alors compétence pour fournir des orientations sur la manière dont elles doivent être amendées. Il n'appartient pas au comité de donner des instructions aux entreprises sur la façon de se conformer à ces lois et pratiques nationales.
- 552.** En mai 2008, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a envoyé une lettre au BIT pour réclamer des changements fondamentaux dans la procédure du comité. Le secrétaire général de l'OIE soulevait les préoccupations de son organisation sur le nombre croissant de renvois à des entreprises privées dans les cas examinés par le comité, et a observé que «... les plaintes sont de plus en plus souvent soumises au comité par les syndicats avec l'intention manifeste d'attaquer et de discréditer les entreprises multinationales». Il a en outre fait observer que «le mandat du comité est de veiller à ce que les gouvernements appliquent les principes de la liberté syndicale; (le comité) n'a pas le pouvoir de faire référence aux sociétés privées ou de formuler directement des commentaires à leur sujet». L'USCIB appuie cette position, et encourage le comité à l'adopter. Le fait que le NMB a tenu des milliers de scrutins d'accréditation sans que son comportement soit remis en question devant l'OIT, ainsi que l'accent important nommément mis sur Delta dans la plainte, démontre que les véritables motivations des plaignants sont d'attaquer la société et non pas de contester le régime juridique en vigueur. Cette démarche est inappropriée: s'il veut préserver sa capacité à orienter les législations et pratiques nationales, le comité devrait supprimer toute mention nominative d'une entreprise dans le présent rapport, et dans tous ceux qu'il publiera à l'avenir.

- 553.** Le comité a observé à plusieurs reprises que les procédures «nationales» devraient être utilisées pour traiter les plaintes de discrimination antisyndicale. Or le syndicat plaignant en l'espèce avait un accès immédiat et illimité aux juridictions nationales pour mettre fin aux actes d'ingérence ou de discrimination reprochés à Delta, ou obtenir réparation à cet égard, mais il ne s'est jamais prévalu de ses droits. Il a simplement choisi de s'adresser au comité. En déposant sa plainte sans même tenter les recours disponibles au niveau national, l'AFA a créé un dilemme embarrassant pour le comité puisque, s'il examine le cas, le comité niera ses propres principes, qui encouragent la création de mécanismes efficaces au niveau national pour remédier à la discrimination antisyndicale et la prévenir.
- 554.** Le comité «a toujours considéré que, compte tenu de ses responsabilités, sa compétence pour examiner les allégations n'est pas subordonnée à l'épuisement des procédures nationales». Toutefois, il a également soutenu que «l'utilisation des procédures judiciaires internes, quel qu'en soit le résultat, constitue un facteur à prendre en considération». De fait, le comité favorise depuis longtemps l'adoption de ces procédures juridiques au niveau national pour assurer une protection rapide et efficace contre la discrimination antisyndicale. Il doit donc évaluer soigneusement si sa décision d'examiner un cas particulier le justifie d'ignorer les mécanismes nationaux que, par ailleurs, il s'efforce sans relâche de promouvoir. Certes, lorsque la partie plaignante allègue que le mécanisme national est inefficace ou n'est pas conforme aux principes de la liberté syndicale, cela peut justifier un examen du cas par le comité avant que les procédures nationales ne soient épuisées. Toutefois, le comité ne devrait pas examiner le cas lorsque l'organisation plaignante, sans donner la moindre explication, ne se prévaut même pas des recours disponibles au niveau national. La présente plainte tombe dans cette dernière catégorie, et le comité devrait statuer en conséquence.
- 555.** Par sa plainte, l'AFA demande au comité de se muer en superorgane d'appel, et donne des événements une version qui constitue en réalité un raccourci très sommaire de quelques faits, commodément rassemblés pour présenter ses déboires sous le meilleur jour: c'est une version unilatérale des événements. Ce n'est pas la perspective que le NMB a prise en rendant ses décisions, et ce n'est pas celle que le comité devrait adopter en examinant ce cas.
- 556.** Contrairement aux affirmations des plaignants, Delta n'a pas mené une campagne agressive d'ingérence dans le droit syndical des agents de bord. La société s'est bornée à communiquer son point de vue sur la syndicalisation et a fourni des informations précises aux employés sur le processus électoral, actes que le NMB a jugés conformes aux obligations de Delta en vertu de la RLA. Ces communications sont entièrement compatibles avec les principes fondamentaux de la liberté syndicale, qui donnent aux travailleurs comme aux employeurs le droit à la liberté d'opinion et d'expression. Le comité a écrit que «... le plein exercice des droits syndicaux exige la libre circulation des informations, opinions et idées et, à cette fin, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations doivent jouir de la liberté d'opinion et d'expression lors de leurs réunions, dans leurs publications et dans le cadre d'autres activités syndicales». A de nombreuses reprises, le comité a voulu s'assurer que les gouvernements «garantissent, par l'existence de moyens indépendants d'expression, la libre circulation des idées, indispensable à la vie et au bien-être des organisations d'employeurs et de travailleurs». Tous les partenaires sociaux, y compris les représentants des employeurs, doivent jouir des libertés publiques, qui comprennent la liberté d'opinion et d'expression.
- 557.** L'AFA s'appuie sur le *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale* pour étayer son allégation soit qu'en communiquant aux employés ses vues sur le processus électoral et la façon de voter, Delta tentait en fait «de convaincre les employés de retirer les autorisations données au syndicat». Cet argument n'est pas fondé. Delta a communiqué avec des employés qui n'avaient pas encore choisi leur représentant; ils

n'avaient donc aucune autorisation à se retirer, puisqu'ils devaient auparavant voter à bulletin secret pour désigner l'AFA comme agent négociateur.

- 558.** En outre, et conformément aux principes énoncés par le comité en ce qui concerne la liberté d'expression, le Premier amendement de la Constitution des Etats-Unis protège la liberté d'expression des employeurs et des travailleurs dans le cadre des campagnes syndicales, à condition que ces communications «ne comportent pas de menaces de représailles ou de coercition, ou de promesses d'avantages». En vertu de la RLA, les employeurs jouissent d'une certaine latitude pour communiquer avec leurs employés pendant les élections, mais ils doivent respecter certaines limites. «Les transporteurs sont en droit d'expliquer précisément aux employés comment voter contre la représentation syndicale, et de diffuser des publications exprimant leur point de vue sur le scrutin d'accréditation.» Toutefois, lorsque les déclarations du transporteur dépassent les normes acceptées, le NMB peut y voir un acte d'ingérence dans le processus électoral, notamment lorsqu'elles donnent des renseignements erronés sur les procédures de vote du Conseil. Dans ce contexte, un transporteur ne doit pas mener une campagne systématique et généralisée «empêchant les travailleurs de choisir librement leur représentant», faute de quoi le NMB conclura à l'ingérence. L'assertion de l'AFA selon laquelle les messages de Delta à ses employés au moyen de bulletins d'information, de bannières, de vidéos et d'autres supports, y compris les insignes «*shred it*», constituaient une ingérence dans le processus électoral n'est tout simplement pas fondée, que ce soit en vertu de la LRA ou des principes de la liberté syndicale. Il ne faut donc pas s'étonner que le NMB ait considéré que les messages de l'employeur constituaient en fait une description précise de ses procédures et des mesures que devraient prendre les employés s'ils ne souhaitaient pas être représentés par l'AFA. En outre, le NMB a noté que, dans plusieurs des communications critiquées par le syndicat, Delta reconnaissait expressément le droit des employés de choisir eux-mêmes leur représentant. Enfin, le NMB a rejeté l'argument de l'AFA, voulant que Delta ait mené une campagne de communication «généralisée, excessive et conçue pour submerger les employés d'informations».
- 559.** Comme le NMB, le comité a conclu que l'affichage de drapeaux et le port d'insignes, ainsi que la publication et la distribution de bulletins et de dépliants, sont compatibles avec les principes de la liberté syndicale. Bien que la plupart des cas qu'il a examinés concernent l'exercice de ce droit par les syndicats et leurs militants, le comité a souligné à maintes reprises que ce droit vaut également pour les employeurs et leurs représentants. De fait, les principes de la liberté syndicale font peu de distinction entre l'expression d'une opinion sur la représentation syndicale, qu'elle vienne du représentant d'un employeur ou d'un travailleur favorable à la représentation syndicale, dans la mesure où cela se fait dans une atmosphère libre de toute coercition, intimidation ou crainte de représailles.
- 560.** Le NMB a conclu que Delta n'avait pas commis d'actes de harcèlement, d'intimidation et de surveillance, comme l'a allégué l'AFA. Le NMB considère que, s'ils sont prouvés, le harcèlement, l'intimidation et la surveillance des employés constituent une ingérence dans un scrutin d'accréditation et peuvent justifier un deuxième tour de scrutin. Ce principe est entièrement compatible avec le concept de la liberté syndicale promu par le comité.
- 561.** En outre, l'AFA ne s'est pas acquittée du fardeau de preuve qui lui incombait en l'espèce, c'est-à-dire de présenter au NMB des preuves crédibles et fiables d'un tel comportement de la part de Delta. Dans la mesure où l'AFA n'a présenté aucune preuve au NMB, les faits établis ne permettaient pas de démontrer que Delta s'était rendue coupable de harcèlement, d'intimidation ou de surveillance, sous quelque forme que ce soit. Tout d'abord, s'agissant de la surveillance exercée sur les employés, l'AFA a simplement présenté certains éléments de preuve indiquant que des superviseurs étaient présents dans les salons du personnel où travaillaient des partisans et des militants de l'AFA. Aucune disposition de la RLA ni aucun principe de la liberté syndicale n'exige que les représentants de l'employeur

doivent quitter des lieux sous le contrôle de l'entreprise, pour la seule raison que des militants syndicaux y sont présents. Deuxièmement, l'AFA a allégué 23 cas de harcèlement, mais n'a étayé aucune de ces allégations par des preuves directes, du type exigé par le NMB pour conclure à l'existence d'actes d'ingérence. Ce dernier a considéré que, même s'ils avaient été étayés par des preuves convaincantes, les 23 incidents allégués ne constituaient pas une manifestation de «harcèlement systématique», dans le contexte d'une campagne d'accréditation syndicale s'étendant sur cinq semaines et concernant plus de 13 000 électeurs.

- 562.** Quant à l'allégation selon laquelle Delta aurait octroyé des avantages aux employés afin de les influencer, les principes régissant l'attribution de prestations aux employés lors des différends d'accréditation en vertu de la RLA sont bien établis. «Les changements apportés aux conditions de travail durant une campagne d'accréditation peuvent altérer le déroulement normal du scrutin, sauf s'ils étaient prévus avant le scrutin en question, ou s'il existe des preuves claires et convaincantes qu'ils étaient justifiés pour des raisons commerciales.» L'AFA allègue à tort que Delta a accordé une augmentation salariale de 3 pour cent aux agents de bord le 1^{er} juillet 2008, en violation de la RLA. Après examen des faits, le NMB a conclu que non seulement l'augmentation de 2008 avait été annoncée avant la période électorale de 2008, mais qu'elle avait même été prévue en 2007, lorsque Delta avait émergé de la faillite. Si les faits, tels qu'établis, avaient démontré que la société avait augmenté les salaires des agents de bord pour influencer le vote, le NMB y aurait vu un acte constitutif d'ingérence.
- 563.** S'agissant de l'allégation voulant que le NMB aurait abrégé unilatéralement la période électorale, l'AFA tente de tromper le comité en soutenant que le NMB a commis une faute en avançant la date de dépouillement du vote, du 3 juin au 23 mai 2008. Bien qu'elle fût tenue de le faire, l'AFA n'a produit aucune preuve démontrant que ce changement de date lui avait porté préjudice. Le Manuel du NMB sur l'accréditation, qui énonce les règles devant être observées par toutes les parties, dispose que la période de vote doit être d'au moins 21 jours. En l'espèce, elle a duré 35 jours, ce qui donnait un temps amplement suffisant aux salariés pour voter par Internet ou par téléphone, une opération qui ne prend que quelques minutes.
- 564.** En ce qui concerne l'allégation selon laquelle le NMB a permis une manipulation de la liste des employés, celui-ci dispose d'une procédure bien établie pour déterminer l'admissibilité des électeurs; l'affirmation de l'AFA, soit que Delta a manipulé la liste à son avantage avec l'approbation du NMB, est manifestement fautive. Les règles du NMB régissant l'admissibilité des électeurs existent depuis de nombreuses années, et ont été scrupuleusement suivies lors du scrutin à la société Delta. En effet, lorsque, suite à sa demande d'accréditation, la liste des électeurs admissibles lui a été fournie, l'AFA a demandé et obtenu un délai supplémentaire pour s'opposer à l'inclusion sur la liste des employés dont elle estimait qu'ils n'avaient pas droit de vote. Les allégations que l'AFA a présentées au comité ont été examinées et tranchées par le NMB après l'enquête d'usage. En outre, celui-ci a souvent statué en faveur de l'AFA, ce qui démontre que la procédure a fonctionné comme prévu.
- 565.** L'AFA tente une fois de plus de déformer les faits devant le comité, en réitérant son objection à l'inclusion d'un agent de bord décédé dans la liste d'admissibilité. Saisi de la question, le NMB a radié ce nom de la liste des électeurs, et a publié un décompte révisé des bulletins de vote. En dernière analyse, la présence d'un électeur non admissible sur une liste contenant plus de 13 000 noms n'influe pas réellement sur l'issue du scrutin qui, comme il a été expliqué précédemment, était très largement majoritaire.
- 566.** L'AFA allègue que le NMB a omis de s'assurer que tous les employés ont reçu des instructions de vote, parce que 64 électeurs – sur plus de 13 000 – n'avaient pas reçu de

bulletin de vote. Curieusement, 40 des personnes mentionnées par l'AFA n'ont jamais demandé un duplicata de bulletin de vote, comme les règles en vigueur les y obligent, si elles souhaitent voter. Seuls 15 électeurs ont reçu un duplicata, et les autres soit n'avaient pas la qualité d'électeur, soit en avaient fait la demande hors délai, ou encore les bulletins de vote avaient été renvoyés à l'expéditeur. Quant aux quatre enveloppes contenant les instructions de vote qui auraient été ouvertes ou mal scellées, une fois saisi de la question, le NMB a mené une enquête et a conclu qu'il «n'existait aucune preuve démontrant que les (quatre) enveloppes mal scellées et les instructions de vote postées à une mauvaise adresse résultaient d'autre chose que du taux normal d'erreurs et de déchet lors d'un envoi de masse». Conformément à ses règles, le NMB a rapidement envoyé deux jeux d'instructions de vote à quatre agents de bord. En tout état de cause, le fait qu'un nombre aussi restreint de personnes n'ait pas reçu les instructions et le bulletin de vote, par rapport à un si grand nombre d'électeurs, démontre en fait l'efficacité du processus électoral du NMB. Comme pour les autres critiques formulées par l'AFA à l'égard des procédures électorales du NMB, l'allégation selon laquelle ce processus violerait en quelque sorte les principes de la liberté syndicale dans ce contexte n'est tout simplement pas plausible.

- 567.** S'agissant de la procédure de vote «Laker», que l'AFA estime inappropriée et dont elle demande le remplacement, cette question n'est pas du ressort du comité. Une méthode qui permet aux travailleurs de désigner leur représentant exclusif aux fins de la négociation collective sur la base de «critères préétablis, précis et objectifs ... [qui existent] dans la législation» est conforme aux principes de la liberté syndicale. Le NMB s'en tient depuis plus de 70 ans à sa procédure bien établie, qui exige un vote à la majorité du nombre total des électeurs appartenant au corps de métier ou à la catégorie concernés, sauf s'il y a eu auparavant ingérence dans le processus électoral. Cette façon de procéder découle manifestement des dispositions limpides de la loi, prévoyant qu'un représentant doit être choisi par la majorité des salariés d'un corps de métier ou d'une catégorie donnés. La seule manière pratique de mettre en œuvre cette prescription législative consiste à exiger que la majorité des employés du corps de métier ou de la catégorie concernés votent en faveur de la représentation syndicale. Toute disposition moins exigeante constituerait une violation de ces «critères précis, préétablis et objectifs» clairement énoncés dans la législation.
- 568.** Dans les cas où un syndicat formule des allégations d'ingérence dans le processus électoral, le NMB confirme le résultat d'un scrutin s'il en vient à la conclusion qu'un transporteur n'a pas commis d'actes d'ingérence, ou que les actes en question étaient suffisamment isolés pour ne pas constituer une «tentative systématique d'ingérence dans l'élection». En revanche, s'il conclut qu'il y a effectivement eu ingérence, le NMB ordonne dans la plupart des cas un deuxième tour de scrutin, tenu conformément à sa procédure électorale normale. Si les circonstances l'exigent, il peut parfois prolonger la durée de la période de vote.
- 569.** A titre très exceptionnel, le NMB peut modifier la procédure électorale, uniquement après avoir conclu que le transporteur a sérieusement entravé le déroulement normal du scrutin. Pour remédier aux ingérences les plus flagrantes, et corriger les effets du comportement d'un transporteur ayant sapé «l'indépendance de jugement des électeurs», le NMB peut ordonner un deuxième scrutin, selon des modalités différentes. C'est ce qu'il est convenu d'appeler un scrutin «Laker», par référence à l'affaire *Laker Airways, Ltd* (1981), où le NMB, jugeant la conduite du transporteur comme «l'une des violations les plus flagrantes des droits des employés jamais constatées», avait effectivement interrogé les employés sur leurs souhaits en matière de représentation syndicale. Dans cette affaire, l'employeur avait notamment sondé les employés sur leurs opinions, entravé l'envoi de courrier par le NMB pour le premier scrutin, et pris des mesures pour vérifier quels employés avaient des bulletins de vote, et lesquels n'en avaient pas.

- 570.** Ayant conclu que l'employeur avait commis en l'espèce des actes graves, le NMB a reconfiguré le processus électoral pour le second scrutin, faisant les commentaires suivants: «les mesures que nous adoptons dans ce cas ne devraient pas être considérées comme un précédent pour les situations électorales ordinaires, mais se limitent aux cas où il y a ingérence flagrante dans une élection organisée par le NMB». Lors de la deuxième élection dans l'affaire *Laker*, le NMB a ordonné d'utiliser une boîte de scrutin située dans les locaux de la société, et modifié la forme des bulletins de vote afin de donner un seul choix aux employés – «oui/non» –, sans espace pour ajouter des commentaires. Enfin, le NMB a décidé que l'issue du scrutin serait déterminée à la majorité des suffrages exprimés, plutôt qu'à la majorité des personnes habilitées à voter. Après l'affaire *Laker*, le NMB a également modifié dans quelques cas la procédure de vote, et ordonné un deuxième scrutin lors d'élections où il considérait que le transporteur avait commis certaines fautes, par exemple sonder les employés sur leur opinion par rapport à l'élection, ou des actes de ce genre. Une fois de plus, une telle intervention du NMB est l'exception et non la règle.
- 571.** L'allégation de l'AFA, soit que le recours à une procédure d'élection normale, plutôt qu'à un scrutin «Laker», démontre que les règles du NMB «offrent une protection insatisfaisante aux employés contre l'ingérence des employeurs», n'est pas fondée. Dans l'affaire *Laker*, le NMB a ordonné d'utiliser une boîte de scrutin dans les locaux de la société et de modifier les modalités de décompte des voix afin d'encourager une participation maximale des salariés, et de préserver l'intégrité des bulletins de vote et du scrutin. Dans ce cas, l'employeur avait déjà entravé la procédure de vote électronique et il était possible d'utiliser une boîte de scrutin sur les lieux parce que l'employeur n'avait pas beaucoup de salariés. Compte tenu des circonstances dans l'affaire *Laker*, le NMB a conclu que cette modification du mode de scrutin permettrait de remédier à la violation. Dans l'affaire *Delta* en revanche, le NMB n'était pas confronté à des faits semblables ni à un même comportement répréhensible. En conséquence, le NMB a correctement conclu qu'un scrutin «Laker» était inutile dans l'affaire *Delta*.
- 572.** En conclusion, l'USCIB soutient que la plainte de l'AFA ne démontre pas que les procédures de scrutin du NMB restreignent le droit des travailleurs de se syndiquer librement ou de négocier collectivement. La RLA protège convenablement le droit des travailleurs de se syndiquer et de désigner un représentant de leur choix. Le comité est souvent saisi de plaintes concernant des assassinats, des incarcérations, des menaces de mort, et d'autres violations extrêmement graves des droits fondamentaux des travailleurs qui souhaitent exercer leur liberté syndicale. Par comparaison avec des actes d'une telle gravité, il ne paraît guère approprié que l'AFA, un syndicat qui dispose d'un solide financement et a accès à des mécanismes juridiques exécutoires pour faire valoir ses droits en vertu des lois des Etats-Unis, accapare le temps du comité avec une plainte concernant quelques aspects mineurs d'un scrutin qu'il a perdu par une marge importante.
- 573.** Dans sa communication en date du 25 mai 2010, le gouvernement attire l'attention du comité sur le fait que, le 11 mai 2010, le NMB a publié une décision finale qui amende ses procédures d'élection de telle sorte que, dans des différends de représentation, la majorité des bulletins valides détermineront la représentation du métier ou de la classe. La nouvelle règle, qui prend effet trente jours après sa publication, mettra fin à une pratique de 75 années du NMB qui exigeait qu'une majorité des travailleurs vote pour la représentation pour qu'un syndicat puisse être accrédité comme représentatif et où les travailleurs qui n'avaient pas participé au scrutin étaient comptabilisés comme des votes contre. En adoptant la nouvelle règle, le NMB note que les nouvelles procédures d'élection permettront de mesurer de manière plus correcte les intentions des employés dans des différends de représentation et d'offrir aux employés des choix clairs quant aux questions de représentation. Ainsi, le changement semble résoudre la préoccupation essentielle soulevée par l'organisation plaignante dans le cas.

574. Le gouvernement des Etats-Unis fournira d'autres informations pertinentes pour le présent cas et sur la nouvelle règle du NMB dès qu'elles seront disponibles. Il est raisonnable de s'attendre à ce que l'organisation plaignante ainsi que l'USCIB fassent part de leur souhait de partager leur point de vue sur la nouvelle règle. Dans ces conditions, le gouvernement suggère qu'il serait peut-être de l'intérêt du comité qu'il reporte brièvement l'examen du cas. En tout état de cause, le gouvernement est d'avis que la nouvelle évolution sera prise en compte dans l'examen du comité.

C. Conclusions du comité

575. *Le comité observe que les allégations formulées dans ce cas concernent des actes antisyndicaux de la société Delta Air Lines et l'insuffisance des mécanismes et procédures nationaux protégeant les droits syndicaux. Les organisations plaignantes allèguent notamment un certain nombre de défaillances du National Mediation Board (NMB), qui n'a pas garanti efficacement leurs droits en vertu de la RLA en 2002, et en particulier lors du scrutin d'accréditation des agents de bord de la compagnie aérienne, tenu en 2008.*

576. *Le gouvernement déclare pour sa part que la législation et la pratique nationales sont généralement conformes aux conventions n^{os} 87 et 98, et aux principes de la liberté syndicale. Le gouvernement décrit en détail les procédures suivies par le NMB et conclut que ses conclusions dans le cas faisant l'objet de cette plainte devant le comité étaient raisonnables et s'inscrivaient tout à fait dans le cadre du pouvoir discrétionnaire d'appréciation qui lui est conféré pour l'application de la RLA.*

577. *Le gouvernement transmet également une communication du United States Council for International Business (USCIB). Ce dernier affirme, entre autres, que la plainte est irrecevable parce que les organisations plaignantes: 1) ont saisi le comité sans avoir préalablement épuisé les voies de recours existantes devant les autorités judiciaires nationales; 2) ne sont pas fondées à demander au comité de se muer en «superorgane d'appel», chargé de réexaminer les décisions d'un organisme gouvernemental indépendant bien établi, qui s'est prononcé sur la base de preuves exhaustives présentées par l'AFA et la compagnie aérienne, voire d'y substituer ses propres conclusions. L'USCIB affirme que le comité n'a pas compétence pour analyser ou critiquer la conduite des parties parce que ces questions doivent être traitées au niveau national, et invite donc le comité à supprimer toute mention nominative des entreprises.*

578. *En ce qui concerne la première question soulevée par l'USCIB, soit la recevabilité de la plainte, le comité tient effectivement compte, lors de l'examen d'une plainte, des situations où les organisations plaignantes n'ont pas utilisé les recours disponibles au niveau national devant des tribunaux indépendants. Dans ce cas précis, le comité observe que les organisations plaignantes ne contestent pas seulement les actes de discrimination antisyndicale qu'elles reprochent à l'employeur, et dont l'impact éventuel sur le réexamen des faits est incertain; elles allèguent également, ce qui est plus important, qu'il existe un lien entre les conclusions du NMB et ce qu'elles estiment être des lacunes dans la législation nationale pour la protection effective du droit syndical. C'est donc dans cette optique que le comité procédera à l'examen de ce cas. S'agissant de la mention nominative des entreprises, le comité estime que les décisions qu'il a prises à cet égard suite à des discussions approfondies lors de l'examen de plaintes précédentes concernant l'usage répété des noms des entreprises devrait être évité restent valables dans ce cas particulier, et il procédera sur cette même base.*

579. *Le comité note que l'organisation plaignante formule plusieurs allégations en ce qui concerne les actes d'ingérence de la part des employeurs en général, et des compagnies aériennes en particulier, qui tentent d'entraver le droit des travailleurs de choisir librement l'organisation qui les représentera. D'après les allégations, les employeurs, par*

exemple: abusent de leur liberté d'expression pour mener des campagnes de communication antisyndicale; harcèlent et intimident les employés; manipulent des noms sur les listes de vote, afin d'augmenter le quorum nécessaire pour établir la représentation majoritaire; et octroient des avantages aux employés pour influencer leur vote.

- 580.** *Le gouvernement répond à chacune de ces allégations, affirmant que le NMB a soigneusement examiné toutes les questions soulevées et a rendu à cet égard des décisions raisonnables, compatibles avec la législation et la pratique des Etats-Unis, ainsi qu'avec les principes de l'OIT. Le gouvernement renvoie plus précisément à la jurisprudence du NMB, selon laquelle un plaignant doit d'abord établir que les actes d'ingérence allégués ont entravé le déroulement normal du processus électoral, en étayant ses allégations par des preuves matérielles. Dans ce cas particulier, ayant conclu que les allégations n'étaient pas étayées par des preuves matérielles, le NMB a décidé que l'organisation plaignante n'avait pas prouvé l'ingérence. L'USCIB allègue également que l'AFA ne s'est pas acquittée du fardeau de preuve qui lui incombait, c'est-à-dire présenter au NMB des preuves crédibles et fiables du comportement antisyndical de la société aérienne, et répond à chaque allégation des organisations plaignantes. L'USCIB affirme en outre que, contrairement à ces allégations, la compagnie a toujours entretenu une relation privilégiée avec ses employés, dans une culture d'engagement mutuel.*
- 581.** *Le comité constate que certaines des informations concernant le comportement de la société aérienne fournies par les organisations plaignantes, d'une part, et le gouvernement et l'USCIB, d'autre part, sont contradictoires. Comme l'affirme l'USCIB, et plus indirectement le gouvernement, le comité n'est pas en mesure, en l'espèce, d'évaluer sérieusement les preuves factuelles et les divers éléments pertinents, notamment si l'on tient compte des contradictions entre les allégations des organisations plaignantes et les informations communiquées par le gouvernement. Le comité ne tentera donc pas de réexaminer l'appréciation déjà portée sur les faits par le NMB dans ce différend.*
- 582.** *Toutefois, le comité prend dûment note de l'accent mis par les organisations plaignantes sur les pratiques de l'employeur, qu'elles considèrent particulièrement inacceptables, à encourager les employés à déchirer leurs instructions de vote, à poster des affiches et des banderoles appelant les employés à détruire leurs bulletins de vote, et à distribuer aux agents de bord des badges portant des messages semblables. Les organisations plaignantes expliquent que ces campagnes sont particulièrement néfastes dans un système de relations professionnelles fondé sur la représentation majoritaire, où le syndicat doit obtenir la majorité de tous les employés admis à voter, et non seulement les suffrages exprimés, pour être accrédité comme agent négociateur. Dans le présent cas, bien que plus de 5 000 agents de bord aient exprimé le souhait d'être représentés par l'AFA-CWA, ils sont demeurés sans représentation syndicale car ils ne représentaient pas les 50 pour cent exigés des plus de 13 000 employés admis à voter.*
- 583.** *Le gouvernement et l'USCIB ne contestent pas les faits rapportés plus haut mais soutiennent plutôt le fait que de telles actions sont parfaitement conformes avec la jurisprudence nationale et les principes bien établis du NMB en ce qui concerne la liberté d'expression. Le gouvernement se réfère en particulier à la position de la Cour suprême à cet égard, soit que «l'employeur est libre de communiquer à ses employés son opinion générale sur le syndicalisme, ou son point de vue particulier sur un syndicat donné, tant que ses messages ne comportent pas de menaces de représailles ou de coercition, ou de promesse d'avantages». Selon l'USCIB, la société a simplement communiqué son avis sur la syndicalisation et fourni des renseignements exacts aux employés sur le processus électoral, y compris sur la façon de voter contre le syndicat en détruisant leur bulletin de vote.*

- 584.** *Bien qu'il ait souligné à de nombreuses reprises l'importance qu'il attache à la liberté d'expression comme corollaire fondamental de la liberté syndicale et de l'exercice des droits syndicaux, le comité considère aussi qu'elles ne devraient pas devenir des droits concurrents, l'un visant l'élimination de l'autre. Tout en notant que le processus national n'a pas conclu à une ingérence dans la liberté syndicale, le comité exprime sa préoccupation de manière générale dans l'utilisation de badges portant l'inscription «shred it» («déchiquetez-le») à cet égard. Bien que le fait de fournir toutes les instructions de vote pertinentes, y compris la façon de voter contre un syndicat, puisse être acceptable comme faisant partie du processus électoral d'un scrutin d'accréditation, le comité considère que la participation active d'un employeur d'une manière qui s'ingère de n'importe quelle manière dans l'exercice par un employé de sa liberté de choix serait une violation de la liberté syndicale et un manque de respect envers le droit fondamental des travailleurs de s'organiser.*
- 585.** *Le comité rappelle à cet égard qu'il a récemment eu l'occasion d'examiner la question de la liberté d'expression des employeurs dans une affaire où, tout en observant que la protection offerte par la législation nationale contre les pratiques déloyales de travail s'étendait aux manifestations de la liberté d'expression susceptibles d'entraver la formation d'une organisation de travailleurs ou le choix d'un syndicat comme agent négociateur, il a conclu que les principes de la liberté syndicale ne semblaient pas avoir été violés (cas n° 2654, 356^e rapport, paragr. 381). Dans un autre cas, le comité a demandé au gouvernement de s'assurer que les employeurs n'expriment pas d'opinions susceptibles d'intimider les travailleurs dans l'exercice de leurs droits syndicaux, par exemple en prétendant qu'il est illégal de constituer une association, en les mettant en garde contre l'affiliation à une organisation de niveau supérieur, ou en les encourageant à se retirer du syndicat (cas n° 2301, 356^e rapport, paragr. 80). Le comité attire l'attention du gouvernement sur l'importance de fournir une protection spécifique et efficace en ce qui concerne le droit syndical et le choix d'un agent négociateur, et le prie de réexaminer avec les partenaires sociaux l'application actuelle de la RLA, concernant les questions soulevées dans ce cas, afin de prendre les mesures nécessaires pour assurer le respect intégral de ces principes dans la pratique.*
- 586.** *Le comité note en outre que les organisations plaignantes ont établi un lien entre les risques d'abus de la liberté d'expression sur l'exercice effectif du droit syndical et la procédure électorale du NMB, qui exige qu'un syndicat recueille les suffrages de la majorité des employés pour être accrédité comme agent négociateur. Dans ce contexte, l'organisation plaignante affirme que le NMB aurait dû non seulement tenir en l'espèce un scrutin «Laker» (vote «oui/non», le syndicat étant accrédité s'il obtient la majorité des suffrages exprimés), mais soutient plus généralement que les règles du NMB devraient offrir aux employés l'option d'un scrutin «Laker» ou, à tout le moins, ne plus restreindre ce mode de scrutin aux circonstances «extraordinaires et inhabituelles».*
- 587.** *Le comité note que le gouvernement invoque à cet égard les conditions particulières du secteur couvert par la RLA, et la nécessité de garantir des relations professionnelles stables afin d'éviter toute interruption du commerce interétatique. Le gouvernement mentionne également que la RLA ne prévoit pas de procédure de révocation de l'accréditation et qu'il est donc essentiel que le syndicat accrédité ait le soutien des travailleurs qu'il représente. Le gouvernement décrit aussi les circonstances inhabituelles pouvant justifier la tenue d'un scrutin «Laker», et soutient que la décision du NMB de ne pas y recourir en l'espèce était parfaitement cohérente avec sa pratique habituelle. Enfin, le comité prend note des informations communiquées par l'USCIB, qui établissent une distinction entre la présente affaire et les cas de violations flagrantes qui ont justifié dans le passé le recours à un scrutin «Laker».*

588. *Le comité a été appelé au cours des années à examiner la compatibilité de nombreux systèmes de relations professionnelles, exigeant ou non la représentation majoritaire, avec les principes de la liberté syndicale. Il n'est pas nécessairement incompatible avec la convention n° 87 de prévoir la délivrance d'un certificat au syndicat le plus représentatif dans une unité donnée pour le reconnaître comme agent exclusif de négociation au nom de cette unité, mais il faut encore qu'un certain nombre de garanties soient assurées. A ce propos, le comité a signalé que, dans plusieurs pays où la procédure d'octroi de certificat à des syndicats, comme agents exclusifs de négociation, a été établie, il a été considéré comme essentiel que ces garanties comprennent notamment: a) l'octroi du certificat par un organisme indépendant; b) le choix de l'organisation représentative par un vote de majorité des travailleurs dans l'unité considérée; c) le droit pour une organisation qui n'obtient pas un nombre de voix suffisant de demander une nouvelle élection après un délai déterminé; d) le droit pour une organisation autre que les organisations ayant reçu un certificat de demander une nouvelle élection au bout d'une période déterminée, souvent 12 mois après l'élection précédente. Le comité rappelle en outre que lorsque, dans un système de désignation d'agent négociateur exclusif, aucun syndicat ne représente le pourcentage de travailleurs requis pour être déclaré agent négociateur exclusif, les droits de négociation collective devraient être accordés aux syndicats de l'unité, au moins au nom de leurs propres membres. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 969 et 976.] Le comité observe que le système mis en place par le NMB prévoit les garanties essentielles pour un système basé sur les droits de négociation exclusifs pour le syndicat le plus représentatif: 1) la délivrance du certificat est assurée par un organisme indépendant; 2) l'organisation représentative est choisie par un vote majoritaire des employés de l'unité concernée; et 3) une organisation non accréditée a le droit de demander une nouvelle élection après un délai déterminé.*

589. *Le comité observe en outre que la demande des organisations plaignantes concernant l'utilisation généralisée des scrutins «Laker» semble surtout être liée à ce qu'elles perçoivent comme un déséquilibre des forces en faveur de l'employeur, ce qui rend la tâche très difficile aux syndicats dans le cadre d'un scrutin normal où tous les employés ayant le droit de vote sont comptés. Dans sa première réponse, le gouvernement maintient au contraire que la méthode d'élection telle que mise en pratique par le NMB n'a pas abouti à la suppression des syndicats et qu'il y a un pourcentage significativement plus élevé de syndicalisation dans la main-d'œuvre couverte par la RLA. Le comité se félicite à cet égard du dialogue social décrit par le gouvernement comme actuellement mis en place. Ce dialogue inclut l'information fournie dans la plus récente communication du gouvernement selon laquelle le NMB a publié une décision finale en date du 11 mai 2010 qui amende ses procédures d'élection de telle sorte que, dans des différends sur la représentation, une majorité des bulletins valides détermineront la représentation du métier ou de la classe, résolvant apparemment la préoccupation essentielle de l'organisation plaignante; l'examen d'une nouvelle règle en rapport avec la loi applicable; et la formation par le NMB d'une nouvelle Commission conjointe sur la gestion du travail pour examiner les recommandations faites dans les années quatre-vingt-dix par la Commission sur l'avenir des relations professionnelles («Commission Dunlop»). Le comité s'attend à ce qu'il soit tenu compte des questions soulevées dans ce cas et des principes de la liberté syndicale dans ce processus et dans tout autre processus d'examen engagé.*

Recommandations du comité

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

- a) *Le comité attire l'attention du gouvernement sur l'importance de fournir une protection spécifique et efficace en ce qui concerne le droit syndical et le choix d'un agent négociateur, et le prie de réexaminer avec les partenaires sociaux l'application actuelle de la RLA, concernant les questions soulevées dans ce cas, afin de prendre les mesures nécessaires pour assurer le respect intégral, dans la pratique, des principes énoncés dans ses conclusions.*
- b) *Le comité s'attend à ce qu'il soit tenu compte des questions soulevées dans ce cas et des principes de la liberté syndicale dans le processus mentionné dans ses conclusions et dans tout autre processus d'examen engagé.*

CAS N° 2516

RAPPORT INTÉRIMAIRE

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

- l'Association des enseignants éthiopiens (ETA)
- l'Internationale de l'Éducation (IE) et
- la Confédération syndicale internationale (CSI)

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent de graves violations des droits syndicaux de l'ETA, y compris une ingérence permanente dans l'organisation interne de cette association, l'empêchant de fonctionner normalement, et une ingérence sous forme de menaces, licenciements, arrestations, détention et mauvais traitements à l'égard des membres de l'ETA

- 591.** Le comité a examiné ce cas à sa réunion de mars 2009. [Voir 353^e rapport, paragr. 968-1010.] Par une communication en date du 30 novembre 2009, la Confédération syndicale internationale (CSI) a transmis une communication datée du 3 novembre 2009 de l'Internationale de l'Éducation (IE), contenant de nouvelles allégations.
- 592.** Le gouvernement a adressé ses observations dans des communications en date des 14 octobre 2009 et 7 mars 2010.
- 593.** L'Éthiopie 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

- 594.** A sa réunion de mars 2009, le comité a jugé nécessaire d'attirer spécialement l'attention du Conseil d'administration sur ce cas en raison de l'extrême gravité et de l'urgence des questions en cause et a formulé les recommandations suivantes [voir 353^e rapport, paragr. 5 et 1010]:

- a) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que l'Association nationale des enseignants éthiopiens soit enregistrée sans délai de sorte que les enseignants puissent exercer pleinement leur droit de constituer des organisations aux fins de la promotion et de la défense des intérêts professionnels des enseignants sans délai supplémentaire. Il demande au gouvernement de le tenir informé des progrès faits en ce sens.
- b) Le comité prie une nouvelle fois instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les droits à la liberté syndicale soient pleinement garantis pour les fonctionnaires, et notamment pour les enseignants du secteur public. Il demande au gouvernement de le tenir informé de tout progrès réalisé à cet égard.
- c) Le comité veut croire que les décisions concernant les membres de l'ETA (l'organisation plaignante) mentionnés dans la plainte seront prises par les instances juridictionnelles sans délai supplémentaire. Il demande au gouvernement de communiquer l'intégralité des décisions dès qu'elles seront rendues.
- d) Le comité prie instamment le gouvernement de veiller à ce que M. Mengistu soit libéré ou présenté dans les plus brefs délais devant une autorité judiciaire indépendante et impartiale.
- e) Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter dans les plus brefs délais une enquête indépendante sur les allégations de torture et de mauvais traitements des personnes détenues, sous la direction d'une personne qui bénéficierait de la confiance de toutes les parties concernées et, s'il était avéré qu'elles ont fait l'objet de mauvais traitements, de punir les responsables et de veiller à ce qu'elles perçoivent une compensation appropriée pour les préjudices subis. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé des démarches entreprises en ce sens et des résultats de l'enquête.
- f) Le comité veut croire que tous les syndicalistes traduits devant les tribunaux jouissent des garanties d'une procédure régulière nécessaires pour assurer leur défense.
- g) Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter une enquête indépendante approfondie sur les allégations de harcèlement commis entre septembre et novembre 2007 à l'encontre de M^{mes} Berhanework Zewdie, Aregash Abu, Elfinesh Demissie et de M. Wasihun Melese, tous membres du Comité exécutif national de l'organisation plaignante, ainsi qu'à l'encontre de plus de 50 de ses militants afin de déterminer les responsabilités, de punir les parties coupables et d'empêcher que des actes similaires ne se reproduisent. Il demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- h) Le comité demande au gouvernement de prendre dans les plus brefs délais toutes mesures nécessaires pour assurer le versement des salaires dus à M^{me} Demissie, assorti d'indemnités appropriées ou de pénalités, constituant une sanction suffisante propre à décourager tout autre acte de discrimination syndicale. Il demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- i) Le comité demande aux organisations plaignantes d'indiquer comment la décision du gouvernement concernant l'opération du recensement dans la région Somali a affecté les droits syndicaux des professeurs impliqués.
- j) Le comité demande au gouvernement de fournir une réponse sur le fond aux allégations relatives au licenciement des deux dirigeants syndicaux Nikodimos Aramdie et Wondewosen Beyene et, s'agissant du licenciement en 1995 de Kinfe Abate, il demande aux plaignants de communiquer des informations détaillées à cet égard et d'indiquer la raison pour laquelle ils ne les ont pas fournies précédemment.
- k) Le comité demande au gouvernement de faire procéder à une enquête indépendante au sujet des allégations de harcèlement de sept militants syndicaux et de fournir une réponse détaillée sur son issue.

B. Nouvelles allégations des organisations plaignantes

- 595.** Dans sa communication du 30 novembre 2009, l'IE rappelle que, le 15 décembre 2008, le ministère de la Justice a refusé d'enregistrer l'Association nationale des enseignants (la «NTA»), ce qui rend ses militants vulnérables aux pressions du gouvernement, y compris les peines d'emprisonnement et le harcèlement. L'IE indique que, les 25 et 29 décembre 2008, deux membres fondateurs de la NTA ont déposé des pétitions auprès du ministre de la Justice et du Protecteur du citoyen, déplorant que la décision du Bureau du registraire porte atteinte à ses droits constitutionnels, en ce qu'elle interdit à une association indépendante d'enseignants d'exister, en sus de l'organisation existante, l'Association des enseignants éthiopiens (ETA), constituée en 1993. Copie de la lettre adressée au Protecteur du citoyen a été envoyée à toutes les institutions compétentes en Ethiopie, y compris l'Assemblée des représentants du peuple, le Bureau du Premier ministre et la Commission des droits de l'homme.
- 596.** Le 7 janvier 2009, le vice-commissaire du bureau du Protecteur du citoyen a reçu les représentants des membres fondateurs de la NTA. Il a manifesté un intérêt pour le cas et indiqué que le droit constitutionnel des enseignants à la liberté syndicale avait été violé lorsqu'ils avaient été invités à produire une lettre d'appui de leur employeur. Le vice-commissaire s'est engagé à discuter de la question avec ses collègues du bureau du Protecteur du citoyen. Malgré plusieurs rappels, ce dernier n'a pas donné suite.
- 597.** Ayant tenté durant trois mois d'obtenir une audience avec le ministre de la Justice, et après avoir consulté les enseignants concernés, les représentants de la NTA ont décidé de porter plainte contre le ministère de la Justice. Le 30 mars 2009, ils ont saisi la neuvième chambre civile de la Cour fédérale de première instance d'Addis-Abeba. Cette dernière a invité le ministère de la Justice à répondre par écrit à la plainte et, le 22 avril 2009, a statué que le ministère de l'Education n'avait pas le droit d'autoriser ou de refuser le droit syndical à ses employés. La Cour a également décidé que les noms ETA et NTA étaient différents.
- 598.** A l'audience du 30 avril 2009, l'affaire *NTA c. Ministère de la Justice* a été ajournée au 6 mai 2009. Plus tard en mai, la Cour a jugé que la NTA ne pouvait pas reprocher au ministère de la Justice d'avoir refusé de l'enregistrer en tant qu'association professionnelle. Conformément à la Proclamation sur les sociétés caritatives et de bienfaisance, récemment promulguée, la NTA aurait dû présenter sa demande à l'Agence des sociétés caritatives et de bienfaisance (CSA), organisme étatique institué par la nouvelle législation, mais qui n'était pas encore établi à cette époque. L'IE souligne que, selon cette décision, une agence qui n'existait pas à cette date sera tenue responsable du refus du ministère de la Justice, en décembre 2008, d'enregistrer la NTA.
- 599.** L'IE explique à cet égard que, le 6 janvier 2009, l'Assemblée des représentants du peuple a adopté un projet de loi qui soumet tous les groupes de la société civile au contrôle et à la surveillance du gouvernement par l'intermédiaire de la CSA. Le projet de loi a institué un organisme de surveillance, doté de vastes pouvoirs discrétionnaires lui permettant de refuser la reconnaissance juridique aux organisations non gouvernementales (ONG), de dissoudre les associations déjà légalement reconnues et de s'immiscer dans la gestion des associations jusqu'au point de modifier leurs objectifs organisationnels. Le projet de loi interdit aux ONG étrangères de mener des activités liées à divers sujets: droits de l'homme; gouvernance; protection des droits des femmes, des enfants et des personnes handicapées; règlement des conflits; amélioration des pratiques judiciaires ou des méthodes d'application de la loi. Le projet interdit également aux ONG nationales travaillant sur les questions des droits de l'homme et de bonne gouvernance de recevoir des financements de l'étranger. En vertu du projet de loi, est considérée «étrangère» toute

ONG qui reçoit plus de 10 pour cent de son financement de sources étrangères ou qui compte des ressortissants étrangers parmi ses membres; le projet interdit aux ONG internationales de mener des activités relatives aux droits de l'homme et aux questions de gouvernance. Le projet prévoit également des sanctions pénales très sévères, y compris des amendes et des peines de prison pouvant aller jusqu'à quinze ans, pour toute personne participant à des activités illégales de la société civile.

- 600.** L'IE allègue en outre qu'un responsable de l'ETA, dissoute en juin 2008, est toujours détenu au centre pénitentiaire de Kaliti contrairement à la déclaration faite en 2009 par un représentant du gouvernement devant la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail. Enseignant dans une école secondaire de Dejen, président du comité exécutif (section de Gojam-Est) de l'ancienne ETA et membre du comité exécutif de l'ancienne ETA, chargé de la mise en œuvre du programme conjoint (IE-ETA) «Education pour tous et VIH/sida» (EFAIDS), M. Meqcha Mengistu a été arrêté le 30 mai 2007 et était toujours détenu au 31 août 2009. En outre, sachant que sa détention pourrait être prolongée en raison de la lenteur de la procédure judiciaire, M^{me} Wubit Legamo, épouse d'un ancien militant de l'ETA, s'est désistée de son droit de recours contre le verdict rendu le 8 mai 2009 par la Haute Cour fédérale; elle a été libérée le 21 juillet 2009. Contrairement à la déclaration officielle du représentant du gouvernement, M^{me} Wubit Legamo n'a pas été traitée avec humanité, selon un rapport juridique analysant les mauvais traitements qu'elle et d'anciens membres de l'ETA ont subis durant leur interrogatoire et leur détention en 2007. Le rapport indique que M^{me} Wubit Legamo a reçu en présence de son enfant des coups qui ont provoqué l'avortement d'un fœtus de cinq mois. Ce rapport a été envoyé en juin 2008 à l'ambassadeur d'Ethiopie, ainsi qu'au Rapporteur spécial des Nations Unies chargé de la question de la torture auprès du Conseil des droits de l'homme.
- 601.** En outre, contrairement à une déclaration faite par un représentant du gouvernement, M^{me} Elfinesh Demissie, professeur à l'école primaire Misraq Goh d'Addis-Abeba, n'a pas manqué cinquante-six jours d'école. Elle s'est absentée de son travail pendant cinq jours au total: trois jours où elle n'a pas pu se rendre à l'école lors des manifestations de rue en novembre 2005 (la plupart des chefs d'établissement et des enseignants n'ont pas pu se rendre à leur école en raison des perturbations dans les transports) et deux jours en août 2006 où elle a demandé la permission d'assister à l'Assemblée générale de l'ETA, qui a été suspendue par les forces de sécurité. Ces jours d'absence ne sauraient justifier les trente-six jours de suspension qui lui ont été imposés ni le harcèlement qu'elle a subi durant plusieurs semaines.
- 602.** Depuis plusieurs années, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé des observations, demandant au gouvernement de mettre la législation nationale en conformité avec les exigences de la convention n° 87. Malgré l'engagement pris en ce sens, le gouvernement n'a pas modifié la Proclamation sur la fonction publique, de façon à reconnaître le droit de liberté syndicale aux fonctionnaires comme les juges, les procureurs et d'autres catégories de travailleurs de la fonction publique. Bien que la Proclamation de 1993 ait été modifiée en 2003, les enseignants du secteur public, soit plus de 200 000 fonctionnaires, sont toujours privés du droit de constituer des syndicats et de s'affilier à la Confédération syndicale nationale (CETU). En outre, l'IE exprime l'espoir que le gouvernement mettra en œuvre la recommandation des organes de contrôle de l'OIT, qui ont demandé aux autorités de libérer leur collègue syndiqué toujours détenu en raison de son soutien à l'association indépendante d'enseignants et de réintégrer dans leurs fonctions, avec indemnisation adéquate, les enseignants qui ont été licenciés, détenus et torturés en raison de leur appartenance à l'ETA indépendante (Kassahun Kebede, Anteneh Getnet, Tilahun Ayalew, Woldie Dana et Berhanu Aba-Debissa).

C. Réponse du gouvernement

- 603.** Dans sa communication du 14 octobre 2009, le gouvernement se félicite de la mission de contacts directs du BIT, qui s'est rendue dans le pays du 6 au 9 octobre 2009, et communique ses observations sur les recommandations de celle-ci.
- 604.** S'agissant de la question de l'enregistrement, le gouvernement indique que la mission a correctement conclu que le différend entre les deux groupes disant représenter l'ETA a été résolu par la voie judiciaire. Toutefois, cette décision définitive n'a pas été pleinement acceptée par toutes les parties. En dépit de la décision finale de la Cour suprême, des tentatives ont été faites pour obtenir l'enregistrement d'une autre entité, se qualifiant elle-même de «NTA» pour donner l'impression qu'elle avait une certaine crédibilité, avant même d'avoir été enregistrée. L'IE a permis à l'un des organisateurs de la NTA de faire une déclaration lors de la dernière Conférence internationale du Travail. Selon le gouvernement, le fait d'autoriser cet organisateur à représenter une entité qui n'a même pas été enregistrée dans le pays est révélateur des failles du système. Le gouvernement indique que les plaignants ont également soumis leur cas au bureau du Protecteur du citoyen et que cette affaire est en instance dans l'attente d'une décision finale. Le gouvernement souligne que la question de l'enregistrement ne peut être traitée que dans le cadre du processus établi par la loi nationale.
- 605.** En ce qui concerne la deuxième recommandation de la mission, c'est-à-dire la tenue d'une enquête indépendante sur les allégations de torture et de mauvais traitements des enseignants, le gouvernement explique que toutes les allégations étayées par des preuves crédibles font l'objet d'un examen approfondi par les organes constitutionnels, y compris les tribunaux, la Commission des droits de l'homme, le bureau du Protecteur du citoyen, ou dans le cadre d'un mécanisme approuvé par l'Assemblée des représentants du peuple.
- 606.** Quant à la troisième recommandation, soit le droit des fonctionnaires de constituer des syndicats, le gouvernement précise qu'il a expliqué à plusieurs reprises, notamment lors de la dernière Conférence internationale du Travail, que ce droit est garanti par l'article 42 de la Constitution, intitulé «Droits au travail», qui stipule que les travailleurs des secteurs secondaire et tertiaire, les agriculteurs, les ouvriers agricoles et les autres travailleurs ruraux, ainsi que les employés publics dont les fonctions le permettent et qui sont en dessous d'un certain niveau de responsabilité, ont le droit de former des associations pour améliorer leurs conditions d'emploi et leur bien-être économique. Le gouvernement souligne qu'il a expliqué à tous les organismes compétents que ces droits seront intégralement respectés dans le cadre d'une démarche progressive, permettant au pays d'établir les conditions nécessaires à leur plein respect. Il conclut en déclarant que les fonctionnaires ont le droit de former des associations et bénéficient de garanties juridiques complètes en vertu de la loi sur le service civil.
- 607.** Rappelant que le rapport de la mission porte également sur des allégations d'emprisonnement des enseignants, le gouvernement réfute les allégations voulant que de nombreux enseignants restent en détention. Les personnes dont le nom a été cité ont été détenues en application d'une ordonnance judiciaire. Les personnes reconnues coupables par le tribunal de participation à des actes de violence contre l'ordre constitutionnel purgent leur peine. L'allégation selon laquelle ils ont été arrêtés en raison de leurs activités syndicales n'est pas fondée.
- 608.** Dans sa communication du 7 mars 2010, le gouvernement transmet des observations supplémentaires concernant les nouvelles allégations. Il indique avoir maintes fois expliqué que le droit de former des associations est une liberté protégée par la Constitution, que les citoyens exercent librement. La Proclamation de 2006 sur le travail confirme ce droit constitutionnel fondamental et garantit aux syndicats le droit de négocier

collectivement dans le cadre délimité par ses dispositions. Les nombreux syndicats et associations professionnelles qui fonctionnent librement attestent du fait que la législation nationale est en conformité avec la convention pertinente de l'OIT.

- 609.** Le gouvernement déclare que la Proclamation sur les sociétés caritatives et de bienfaisance, récemment promulguée après une vaste consultation publique de toutes les parties prenantes, est entrée en vigueur à l'expiration du délai accordé aux divers organismes, sociétés et associations de bienfaisance pour se conformer aux exigences de la nouvelle loi. Aucun syndicat ou association ne s'est plaint d'être lésé ou entravé dans ses activités par cette nouvelle loi. La proclamation vise à renforcer la participation des organisations de la société civile au développement du pays; elle définit et réglemente clairement les organismes et sociétés de bienfaisance; elle établit les garanties nécessaires et une procédure régulière dans le cadre des efforts de démocratisation. La CSA est la nouvelle agence gouvernementale juridiquement compétente pour enregistrer les associations, sur la base de critères juridiques transparents. Le préambule de la nouvelle loi dispose qu'il est nécessaire de promulguer une législation pour assurer la mise en œuvre du droit d'association reconnu aux citoyens par la Constitution et aider la CSA à contribuer au développement général des travailleurs.
- 610.** Le gouvernement explique que l'enregistrement de l'ETA, qui compte 350 000 membres dûment inscrits et payant des cotisations, a été maintenu. L'ETA a été reconnue comme association légitime et enregistrée en tant que telle par l'organisme gouvernemental compétent. Le gouvernement rappelle que les mêmes principes et procédure s'appliquent à la NTA, qui peut demander son enregistrement auprès de la nouvelle CSA. En outre, si l'inscription est refusée par la CSA, la NTA peut porter la question devant un tribunal, qui décidera si l'enregistrement lui a été injustement refusé. Il serait inapproprié pour le gouvernement d'intervenir à ce stade avant que la question soit définitivement tranchée sur le plan juridique. Le gouvernement réitère ses assurances que, lorsque la CSA aura dûment enregistré la NTA en tant qu'association, cette dernière, comme l'exige la loi, jouira de la reconnaissance et des services que toutes les associations légalement constituées sont en droit de recevoir.
- 611.** L'allégation selon laquelle la Proclamation sur les sociétés caritatives et de bienfaisance restreint le droit de grève et la négociation collective est dénuée de tout fondement, juridique ou pratique. Les conditions d'exercice du droit de grève et de négociation collective sont régies par la Proclamation sur le travail. Dans le même ordre d'idées, les syndicats peuvent poursuivre leurs objectifs en recourant à la grève puisqu'il n'existe aucune limitation injustifiée à ce droit. La législation prévoit également des dispositions pour le règlement pacifique des différends du travail; elle encourage les parties à régler leurs différends à l'amiable et à éviter les confrontations qui troublent la paix sociale. Néanmoins, comme partout ailleurs, si la grève est inévitable, la loi prévoit une liste des services publics essentiels devant être maintenus pendant une grève. La loi retient également la responsabilité de la partie fautive si des dommages matériels surviennent dans l'exercice de ces activités.
- 612.** Le gouvernement rejette catégoriquement les allégations d'ingérence dans les affaires des associations indépendantes, déclarant que les efforts de démocratisation du pays ne seront pas couronnés de succès si les associations indépendantes ne peuvent pas fonctionner librement et sans entrave. La prolifération des associations et des syndicats et l'augmentation de leurs effectifs démontrent manifestement l'engagement du gouvernement à cet égard. La législation du travail actuellement en vigueur permet également l'existence de plusieurs syndicats au niveau de l'entreprise et fournit aux syndicats et associations un éventail complet de moyens juridiques pour se défendre contre toute intervention indue.

- 613.** S'agissant du droit de liberté syndicale des fonctionnaires, le gouvernement estime important de souligner à nouveau un élément fondamental, à savoir que la Constitution prévoit explicitement que toute personne, y compris les fonctionnaires, a le droit de former des associations pour tout objet ou cause. Les fonctionnaires insatisfaits de leurs conditions de travail disposent de voies de recours en vertu de la législation régissant la fonction publique et d'autres recours juridiques, y compris auprès du bureau du Protecteur du citoyen. Le gouvernement réitère sa position qu'il n'existe – et il ne saurait exister – aucun doute sur le point de savoir si les fonctionnaires ont, comme les autres travailleurs, le droit de constituer des associations. La seule différence concerne le moment auquel ce droit devrait être accordé. Le gouvernement estime que le pays n'est pas tout à fait prêt à mettre en place une telle législation: c'est la seule raison expliquant pourquoi la législation sur la fonction publique ne prévoit pas encore la possibilité d'associations distinctes dans ce secteur. Dans le cadre du processus de démocratisation du pays, le gouvernement est pleinement engagé dans la mise en œuvre d'un programme de réforme de la fonction publique visant à fournir un service rapide et efficace aux citoyens. A l'heure actuelle, le gouvernement ne dispose pas des moyens lui permettant de s'engager dans un processus de négociation collective à part entière avec les fonctionnaires. Cette question sera soumise pour examen à l'Assemblée législative lorsque le programme de réforme aura été appliqué avec succès et que les moyens nécessaires existeront au niveau national. Le gouvernement invite les organes de contrôle de l'OIT à examiner cette question globalement, estimant qu'il est improductif de formuler de façon répétitive des allégations qui ne respectent pas le processus législatif du pays et la réalité pratique.
- 614.** Quant aux allégations concernant des affaires pénales impliquant 55 accusés, y compris des personnes ayant des liens avec l'ETA, notamment M. Meqcha Mengistu et M^{me} Wibit Legamo, le gouvernement déclare que ces accusations pénales ont été portées en vertu des dispositions du Code pénal réprimant la participation aux organisations illégales. Ces accusations sont complètement étrangères aux activités des défenseurs au sein de l'ETA. Le 8 mai 2009, la deuxième chambre pénale de la Haute Cour fédérale a reconnu M. Meqcha Mengistu coupable et l'a condamné à trois ans d'emprisonnement; il a ensuite été amnistié et libéré. M^{me} Wibit Legamo, dont le gouvernement nie qu'elle ait été maltraitée en prison, a également été libérée.

D. Conclusions du comité

- 615.** *Le comité prend note des nouvelles allégations communiquées par la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Internationale de l'Education (IE). Elle note également la réponse du gouvernement, ainsi que ses observations sur le rapport de la mission de contacts directs d'octobre 2009.*
- 616.** *En ce qui concerne l'enregistrement de la NTA (recommandation a)), le comité note que le gouvernement mentionne l'adoption récente de la Proclamation sur les sociétés caritatives et de bienfaisance, instituant la CSA autorité chargée de l'enregistrement des associations. Le gouvernement indique que la NTA peut soumettre sa demande d'enregistrement à la CSA et qu'elle a le droit de se pourvoir devant les tribunaux en cas de refus. Il estime donc inapproprié d'intervenir à ce stade.*
- 617.** *Le comité note avec préoccupation les allégations des organisations plaignantes concernant cette nouvelle législation, notamment en ce qui concerne le pouvoir discrétionnaire de la CSA de refuser l'enregistrement et ses pouvoirs d'ingérence dans l'administration et les activités internes des syndicats. Le comité prie le gouvernement de fournir ses observations à ce sujet, ainsi que toutes les informations pertinentes sur l'application de la proclamation dans la pratique.*

618. *Le comité déplore profondément le fait que la NTA n'a toujours pas obtenu son enregistrement, presque deux ans après en avoir fait la demande. Le comité rappelle que le droit à une reconnaissance par un enregistrement officiel est un aspect essentiel du droit syndical, en ce sens que c'est la première mesure que les organisations de travailleurs ou d'employeurs doivent prendre pour pouvoir fonctionner efficacement et représenter leurs membres convenablement. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 295.] Le comité attire l'attention du gouvernement sur sa responsabilité à cet égard, à savoir d'assurer que ce droit est respecté en droit comme en pratique. Le comité prie donc à nouveau instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les autorités compétentes enregistrent la NTA immédiatement, afin que les enseignants puissent exercer pleinement, et sans plus tarder, leur droit de constituer des organisations pour le renforcement et la défense de leurs intérêts professionnels. Il prie instamment le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.*
619. *S'agissant du droit des fonctionnaires à la liberté syndicale (recommandation b)), le comité note la déclaration du gouvernement, qui estime que les fonctionnaires, comme tous les autres travailleurs, devraient jouir du droit de constituer leurs associations, mais que jusqu'à présent le pays n'est pas prêt à leur assurer les droits de liberté syndicale et de négociation collective car il n'a pas encore développé les capacités de s'engager dans un processus de négociation collective à part entière avec les fonctionnaires. Le comité souligne que les droits syndicaux, comme les autres droits humains fondamentaux, doivent être respectés quel que soit le niveau de développement du pays concerné. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 17.] Le comité prie donc à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les droits de liberté syndicale des fonctionnaires, y compris les enseignants du secteur public, sont pleinement garantis. Il prie le gouvernement de le tenir informé de tout progrès réalisé à cet égard.*
620. *En ce qui concerne les arrestations et les détentions de syndicalistes (recommandations c) et d)), le comité prend note de la communication des organisations plaignantes, où il est mentionné que M. Meqcha Mengistu, responsable de l'ETA dissoute en juin 2008, était encore en prison au 31 août 2009, et que M^{me} Wibit Legamo a été libérée le 21 juillet 2009, après s'être désistée de son appel contre le verdict rendu le 8 mai 2009 par la Haute Cour fédérale. Le comité note également les informations fournies par le gouvernement, qui déclare que les personnes concernées ont été inculpées conformément aux dispositions du Code pénal, en rapport avec leur participation à une organisation illégale, et que ces accusations sont étrangères aux activités des défenseurs au sein de l'ETA. Le 8 mai 2009, la deuxième Chambre pénale de la Haute Cour fédérale a déclaré M. Meqcha Mengistu coupable et l'a condamné à trois ans d'emprisonnement; il a ensuite été amnistié et libéré. Le gouvernement confirme également la libération de M^{me} Wibit Legamo. Tout en se félicitant de la libération de ces deux personnes, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas communiqué le texte intégral des jugements rendus dans ces affaires, comme il l'avait demandé.*
621. *Renvoyant à sa précédente recommandation e) à cet égard, le comité rappelle les allégations de recours à la torture pour extorquer des aveux, qui auraient pu être utilisés contre les défenseurs. En particulier, le comité note avec préoccupation les allégations de mauvais traitements subis par M^{me} Wibit Legamo. Le comité note que, selon le gouvernement, les prisonniers n'ont pas été maltraités pendant leur détention, et toutes les allégations étayées par des preuves crédibles seront attentivement examinées par les organes constitutionnels compétents, y compris les tribunaux, la Commission des droits de l'homme, le bureau du Protecteur du citoyen ou tout mécanisme approuvé par l'Assemblée des représentants du peuple. Le comité regrette profondément que, malgré ses demandes réitérées, le gouvernement n'ait pas communiqué un rapport contenant les conclusions des enquêtes menées par ces organismes. Le comité rappelle qu'il a déjà souligné la nécessité*

de veiller à ce qu'une enquête indépendante sur les allégations de torture et mauvais traitements des personnes détenues soit dirigée par une personne recueillant la confiance de toutes les parties concernées. Le comité prie instamment à nouveau le gouvernement de diligenter rapidement une enquête indépendante, menée par une personne qui recueille la confiance de toutes les parties concernées, sur les allégations de torture et de mauvais traitements subis par les personnes détenues et, s'il est constaté que les personnes en question ont subi des mauvais traitements, de prendre les mesures voulues pour punir les responsables et indemniser adéquatement les victimes pour tout dommage subi. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard, de lui communiquer les résultats de l'enquête, ainsi que ceux de toute autre investigation menée sur ces allégations.

- 622.** *En ce qui concerne les allégations relatives au harcèlement, aux licenciements et aux suspensions de militants syndicaux (recommandations g), h), j) et k)), le comité note la déclaration générale du gouvernement, qui réfute catégoriquement les allégations d'ingérence dans les affaires internes des associations indépendantes, et déclare que la législation du travail actuellement en vigueur octroie aux syndicats et aux associations un large éventail de moyens juridiques pour se défendre contre toute intervention indue. Le comité souligne que les gouvernements doivent reconnaître l'importance qu'il y a, pour leur propre réputation, à ce qu'ils présentent, en vue d'un examen objectif par le comité, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur rencontre par les organisations plaignantes [voir **Recueil**, op. cit., paragr. 24] et espère que le gouvernement se montrera plus coopératif à l'avenir.*
- 623.** *Renvoyant à l'examen antérieur de ce cas, et au vu des précisions supplémentaires apportées par les organisations plaignantes, le comité demande à nouveau instamment au gouvernement de diligenter une enquête, indépendante et approfondie, sur les allégations de harcèlement, en septembre-novembre 2007, contre M^{mes} Berhanework Zewdie, Aregash Abu, Elfinesh Demissie et M. Wasihun Melese, et plus de 50 militants syndicaux parmi les plus actifs, qui ont été conduits aux postes de police situés à proximité de leurs écoles respectives, où des agents de sécurité leur ont vivement conseillé de mettre fin à leurs activités syndicales; cette enquête devrait permettre de déterminer les responsabilités, de sanctionner les coupables et de prévenir la répétition d'actes similaires. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- 624.** *Le comité demande également au gouvernement de prendre immédiatement les mesures nécessaires pour garantir le paiement du salaire échu de M^{me} Demissie (suspendue durant trente-six jours en guise de punition pour ses activités syndicales), ainsi que le versement d'indemnités appropriées ou l'application de pénalités suffisamment dissuasives, pour sanctionner tout nouvel acte de discrimination antisyndicale. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- 625.** *Le comité rappelle qu'il avait précédemment noté les allégations des organisations plaignantes concernant MM. Woldie Dana et Berhanu Aby-Debissa qui, bien que libérés, se sont vu refuser leur réintégration dans leurs fonctions d'enseignement. Notant que, selon la dernière communication de l'organisation plaignante, ces personnes n'ont toujours pas pu reprendre leurs fonctions, le comité prie le gouvernement de fournir des informations à cet égard et de répondre sur le fond au sujet des allégations antérieures des organisations plaignantes concernant le licenciement des deux dirigeants syndicaux Nikodimos Aramdie et Wondewosen Beyene.*
- 626.** *Le comité prie en outre le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les allégations de harcèlement contre sept syndicalistes, entre février et août 2008, et de fournir une réponse détaillée quant à son résultat.*

627. *Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas.*

Recommandations du comité

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

- a) *Le comité prie le gouvernement de fournir toutes les informations pertinentes concernant l'application, dans la pratique, de la Proclamation sur les sociétés caritatives et de bienfaisance.*
- b) *Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les autorités compétentes enregistrent la NTA immédiatement, afin que les enseignants puissent exercer pleinement, et sans plus tarder, leur droit de constituer des organisations pour le renforcement et la défense de leurs intérêts professionnels. Il prie instamment le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.*
- c) *Le comité prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les droits de liberté syndicale des fonctionnaires, y compris les enseignants du secteur public, sont pleinement garantis. Il prie le gouvernement de le tenir informé de tout progrès réalisé à cet égard.*
- d) *Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter rapidement une enquête indépendante, menée par une personne recueillant la confiance de toutes les parties concernées, sur les allégations de torture et de mauvais traitements subis par les personnes détenues et, s'il est constaté que les personnes en question ont subi des mauvais traitements, de prendre les mesures voulues pour punir les responsables et assurer une indemnisation appropriée pour tout dommage subi. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard et de lui communiquer les résultats de l'enquête, ainsi que ceux de toute autre investigation menée sur ces allégations.*
- e) *Le comité demande instamment au gouvernement de diligenter une enquête, indépendante et approfondie, sur les allégations de harcèlement, en septembre-novembre 2007, contre M^{me} Berhanework Zewdie, Aregash Abu, Elfinesh Demissie et M. Wasihun Melese, tous membres du Conseil exécutif national de l'organisation plaignante, et contre plus de 50 de ses militants syndicaux les plus actifs, afin de déterminer les responsabilités, de sanctionner les coupables et de prévenir la répétition d'actes similaires. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- f) *Le comité demande au gouvernement de prendre immédiatement les mesures nécessaires pour garantir le paiement du salaire échu de M^{me} Demissie, ainsi que le versement d'indemnités appropriées ou l'adoption de pénalités suffisamment dissuasives, pour sanctionner tout*

nouvel acte de discrimination antisyndicale. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- g) Le comité prie le gouvernement de fournir des informations sur les allégations de refus de réintégration de MM. Woldie Dana et Berhanu Aby-Debissa et de répondre sur le fond aux allégations concernant le licenciement des deux dirigeants syndicaux Nikodimos Aramdie et Wondewosen Beyene.*
- h) Le comité prie le gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les allégations de harcèlement de sept syndicalistes et de fournir une réponse détaillée quant à son résultat.*
- i) Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas.*
- j) Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.*

CAS N° 2678

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

**Plainte contre le gouvernement de la Géorgie
présentée par
la Confédération des syndicats de Géorgie (GTUC)
appuyée par
l'Internationale de l'éducation (IE)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue une ingérence dans les activités du Syndicat libre des enseignants, éducateurs et scientifiques de Géorgie (ESFTUG), son organisation membre, ainsi que des licenciements de syndicalistes

- 629.** La plainte figure dans des communications de la Confédération des syndicats de Géorgie (GTUC) en date du 14 novembre et du 24 décembre 2008, et du 7 mai 2009. L'Internationale de l'éducation (IE) a appuyé la plainte par une communication en date du 21 novembre 2008.
- 630.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 20 novembre 2009.
- 631.** La Géorgie 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

- 632.** Par ses communications en date du 14 novembre et du 24 décembre 2008, et du 7 mai 2009, la GTUC présente une plainte contre le gouvernement de la Géorgie au nom de son organisation membre, le Syndicat libre des enseignants, éducateurs et scientifiques de Géorgie (ESFTUG). L'organisation plaignante indique que l'ESFTUG a été créé le 19 novembre 2005 et représente 100 000 employés dans le secteur de l'éducation.
- 633.** La GTUC allègue que, le 21 janvier 2008, une nouvelle organisation d'enseignants, le Syndicat de l'éducation professionnelle (SEP), a été enregistrée par l'Inspection fiscale de Tbilissi. D'après l'organisation plaignante, le SEP n'a pas été créé comme un syndicat, mais plutôt comme une entité juridique non gouvernementale et non commerciale dans le secteur de l'éducation. D'après la GTUC, dès sa création, le SEP essaie de contraindre illégalement les membres de l'ESFTUG à rejoindre ses rangs, en diffusant des informations incorrectes et en utilisant à cet effet des ressources administratives. En outre, des directeurs d'école se servent de leur autorité et de leur influence en faveur du SEP et s'ingèrent dans les activités de l'ESFTUG. L'organisation plaignante se réfère en particulier aux actions des directeurs des écoles publiques n^{os} 10 et 136 de Tbilissi et allègue que lesdits directeurs transfèrent des fonds sur le compte du SEP. D'après l'organisation plaignante, le SEP est également soutenu par le directeur et les chefs de centres de ressources éducatives du ministère de l'Éducation et de la Science.
- 634.** L'organisation plaignante allègue que, le 5 février 2008, des directeurs d'école et des présidents de conseils d'écoles publiques du district de Bolnisi ont été invités à une réunion afin d'être présentés aux représentants de la nouvelle organisation. Lors de cette réunion, les directeurs d'école ont été invités à encourager leurs employés à quitter l'ESFTUG et à adhérer au SEP, qui proposait une réduction de 50 pour cent sur le coût de la formation en vue de la certification des enseignants. Tout en n'étant pas obligatoire, cette formation était vivement recommandée par le ministère de l'Éducation et de la Science. L'une de ces formations était organisée par l'Institut de l'éducation, qui exigeait expressément d'être membre du SEP.
- 635.** L'organisation plaignante allègue en outre que, le 8 février 2008, le SEP a organisé une réunion avec les membres de l'ESFTUG à l'école publique n^o 10 de Tbilissi. Des représentants de l'ESFTUG, à savoir son vice-président, le chef du service d'organisation et le chef du service juridique, ont souhaité assister à la réunion, mais le directeur de l'école a refusé l'accès à l'enceinte scolaire. L'ESFTUG a déposé une plainte auprès de l'Inspection générale du ministère de l'Éducation et de la Science. Or cette plainte a été rejetée.
- 636.** La GTUC indique que, le 15 février 2008, le site Internet du ministère de l'Éducation et de la Science de la République autonome d'Adjara a publié une annonce selon laquelle le SEP proposerait une formation gratuite à ses membres. Un formulaire d'adhésion au SEP pouvait être téléchargé sur le site Internet du ministère. De plus, le ministre adjoint de l'Éducation et de la Science de la République autonome d'Adjara a envoyé, sur instruction du ministre, des lettres à tous les centres de ressources éducatives leur demandant de présenter le nouveau syndicat à tous les enseignants.
- 637.** L'organisation plaignante allègue également des cas de violation de l'article 25, alinéa 3, de la loi sur les syndicats, aux termes duquel un employeur doit déduire le montant des cotisations syndicales du salaire de ses employés et le transférer au syndicat sur demande écrite de la part d'un employé. La GTUC indique que l'article 4.13 de l'accord sectoriel signé par le ministère de l'Éducation et de la Science et l'ESFTUG prévoit, à la charge de l'administration des institutions éducatives, l'obligation de transférer le montant des cotisations syndicales déduites sur le compte de l'ESFTUG. Néanmoins, lorsqu'en avril

2008 des employés de l'école maternelle de Senaki ont déclaré par écrit qu'ils souhaitent adhérer à l'ESFTUG et ont demandé au chef du centre de ressources éducatives de Senaki de transférer le montant de leurs cotisations à l'ESFTUG, leur demande a été ignorée et leurs cotisations ont continué d'être transférées sur le compte du SEP. Le 12 juillet 2008, neuf enseignants de l'école publique de Nokalakevi ont demandé au directeur de l'école de transférer le montant de leurs cotisations sur le compte de l'ESFTUG. Or les cotisations pour les mois de juillet et août ont été transférées au SEP.

- 638.** En outre, selon l'organisation plaignante, le syndicat de base de l'ESFTUG à l'école publique n° 85 de Tbilissi a été dissous et ses membres ont été forcés à adhérer au SEP. L'organisation plaignante allègue également qu'en raison d'informations incorrectes diffusées par le SEP des membres de l'ESFTUG au collège technique de Zugdidi ont quitté ce syndicat. La GTUC allègue également que des directeurs d'école forcent des membres de l'ESFTUG à adhérer au SEP en menaçant les enseignants de les licencier et de mettre fin à leur contrat de travail en cas de refus. En particulier, l'organisation plaignante allègue que, dans les villages d'Achabeti et de Kekhvi, deux membres du syndicat ESFTUG ont été contraints par les directeurs des écoles à quitter leur syndicat. En outre, le directeur de l'école publique n° 1 du district de Dedofliskaro a mis fin aux contrats de travail des 11 membres suivants de l'ESFTUG conformément à l'article 37 d) du Code du travail: M^{me} Makvala Madzgharashvili, chef de l'organisation syndicale régionale de l'ESFTUG pour le district de Dedofliskaro, M^{mes} Eter Davitashvili, Natela Popiashvili, M. Vasil Paatashvili, M^{mes} Manana Zurashvili, Maia Pockhverashvili, Tamila Javashvili, Tamar Aladashvili, Mzia Ivanidze, Marina Natroshvili et Matina Khichenko. Toutes ces personnes ont refusé d'obéir à la demande du directeur d'adhérer au SEP.
- 639.** Le 16 avril 2008, l'ESFTUG a envoyé une lettre officielle au ministère public en se plaignant d'une ingérence dans ses activités et en faisant état de nombreuses opérations financières illégales de la part du SEP. D'après la plainte, le ministère public n'a jamais répondu.
- 640.** L'organisation plaignante allègue également que le SEP a tenté de discréditer l'ESFTUG au travers des médias. En particulier, d'après la GTUC, dans une interview publiée au quotidien *Alia* le 19 juillet 2008, un fondateur du SEP a confirmé que l'objectif de ce dernier était d'isoler les membres de l'ESFTUG. Il était également fait référence à des activités prétendument «illicites» de l'ESFTUG dans un article paru au numéro du 17 mars 2009 du journal *La Résonance*. En outre, le 18 mars 2009, la télévision publique géorgienne a également mentionné l'existence d'un conflit entre l'Association des directeurs d'école et l'ESFTUG. Les représentants de l'ESFTUG n'étaient pas invités à participer à l'émission de télévision avec le directeur exécutif de l'Association des directeurs d'école, le directeur du Centre de planification nationale en matière d'enseignement et d'évaluation auprès du ministère de l'Éducation et de la Science et le directeur de l'école publique n° 24 de Tbilissi.
- 641.** En outre, l'organisation plaignante indique que le 10 mars 2009 s'est tenue une réunion de la quasi-totalité des directeurs d'école du pays. Le président du SEP était présent à cette réunion. Lors de celle-ci a été lancé un appel à organiser une action de protestation contre l'ESFTUG et, à cette fin, il a été ordonné aux directeurs d'école de faire venir les enseignants en vue d'une action contre le président de l'ESFTUG. Le 17 mars 2009, l'action de protestation a été organisée par le directeur exécutif de l'Association des directeurs d'école et le président du SEP devant le bureau de l'ESFTUG. Le 26 mars 2009, une autre réunion de directeurs d'école s'est tenue et un nouvel appel a été lancé en vue de persuader les enseignants de quitter l'ESFTUG. Lors de la réunion étaient présents le président du Département de l'agrément des écoles publiques près le ministère de l'Éducation et de la Science, le directeur du Centre de planification nationale en matière d'enseignement et d'évaluation du ministère de l'Éducation et de la Science et un

professeur associé de l'Université d'Etat Iliia Chavchavadze. Toutes les personnes susmentionnées ont déclaré que les directeurs d'écoles publiques n'étaient pas obligés de transférer les cotisations syndicales sur le compte de l'ESFTUG. Sur la base de cette désinformation, les directeurs des écoles publiques n^{os} 115, 127 et 160 de Tbilissi ont cessé de transférer les cotisations syndicales sur le compte de l'ESFTUG.

642. L'organisation plaignante conclut en soulignant que le gouvernement favorise le SEP et ignore et défavorise l'ESFTUG. En dépit de plusieurs tentatives d'instaurer un dialogue avec le ministère de l'Education et de la Science et nonobstant la décision de la Cour d'appel du 28 février 2008 enjoignant au ministère de s'engager à commencer un dialogue social, le ministère n'a pas commencé de discussions réelles sur la négociation d'un accord sectoriel avec l'ESFTUG. La GTUC estime que tous les faits ci-dessus mentionnés prouvent que le gouvernement s'ingère dans les activités de l'ESFTUG.

B. Réponse du gouvernement

643. Dans sa communication en date du 20 novembre 2009, le gouvernement explique que le SEP est une union professionnelle de personnes employées dans le secteur de l'éducation, créée en vertu du Code civil géorgien. D'après le gouvernement, aucun des fondateurs du SEP n'est un représentant d'un centre de formation ni un haut fonctionnaire du ministère de l'Education et de la Science. Le gouvernement indique que le directeur de l'école publique n^o 122 de Tbilissi était l'un des fondateurs du SEP, et se réfère à son droit constitutionnel d'adhérer à tout type d'union ou association.
644. Le gouvernement fait observer que la législation nationale ne restreint pas l'existence des organisations non gouvernementales basées sur l'adhésion. Le SEP a conclu des contrats avec des enseignants et des écoles et a perçu des cotisations de la part de ses adhérents en vertu de ces accords.
645. En ce qui concerne l'école maternelle de Senaki, le gouvernement indique que cette affaire avait fait l'objet d'une enquête de la part du ministère public suite à la demande de l'ESFTUG, mais qu'aucune des accusations de celui-ci n'avait pu être prouvée. Toutes les personnes ayant souhaité adhérer à l'ESFTUG ont pu le faire.
646. En ce qui concerne la déclaration de la GTUC selon laquelle le SEP avait utilisé les ressources administratives en vue de contraindre les employés à devenir ses membres, le gouvernement déclare qu'il n'existe pas d'éléments de preuve attestant de ce fait. Le SEP a organisé plusieurs réunions dans les régions de la Géorgie (y compris Bolnisi) afin de présenter son programme, ses activités et ses objectifs aux personnes.
647. En ce qui concerne l'affirmation de la GTUC selon laquelle le ministère de l'Education de la République autonome d'Adjara avait assisté le SEP en publiant des renseignements au sujet de ce dernier sur son site Internet officiel, le gouvernement indique que les annonces de l'ESFTUG étaient également publiées sur divers sites Internet officiels.
648. De même, le gouvernement nie que l'ESFTUG ait été discrédité par l'un des fondateurs du SEP au cours d'une interview qu'il a donnée au quotidien *Alia*, et déclare que le SEP est disposé à fournir une traduction de l'article afin de prouver que cette accusation est dénuée de tout fondement.
649. Le gouvernement explique que le SEP organise de nombreuses formations pour les enseignants destinées à les préparer à la procédure de certification. Tous ces programmes de formation ont été prévus conformément aux demandes des enseignants comme étant l'un des éléments essentiels de la réforme de l'enseignement secondaire qui est en cours en

Géorgie. Ces programmes de formation ne sont pas obligatoires et toute personne peut décider d'y participer ou de ne pas le faire.

- 650.** Le gouvernement déclare que l'existence d'unions professionnelles dans le secteur de l'éducation rend ce dernier plus compétitif. En outre, comme les employés ont le droit d'être membres de plusieurs unions en même temps, on ne saurait affirmer que le gouvernement procède à une discrimination à l'encontre de l'ESFTUG ou qu'il s'ingère dans les activités de celui-ci.

C. Conclusions du comité

- 651.** *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante, à savoir la Confédération des syndicats de Géorgie (GTUC), allègue une ingérence dans les activités de son organisation membre, le Syndicat libre des enseignants, éducateurs et scientifiques de Géorgie (ESFTUG), ainsi que des licenciements de syndicalistes.*

- 652.** *Le comité note que l'organisation plaignante allègue en outre que des informations de nature à jeter le discrédit sur l'ESFTUG ont été diffusées dans des établissements scolaires et, au travers des médias, au sein du public en général, ce qui a occasionné la perte de membres. En outre, la GTUC allègue que les autorités pertinentes dans le secteur de l'éducation, y compris des directeurs d'établissements scolaires, encouragent l'adhésion au SEP et favorisent les activités de ce dernier aux dépens de l'ESFTUG. Le comité note à cet égard que, d'après l'organisation plaignante, le SEP n'a pas été constitué comme un syndicat, mais plutôt comme une entité juridique non gouvernementale et non commerciale dans le secteur de l'éducation. Il participe à l'organisation de cours de formation en matière de certification à l'intention des enseignants, recommandés par le ministère de l'Éducation et de la Science dans le cadre de la réforme de l'enseignement qui est en cours. Le comité note l'explication du gouvernement selon laquelle le SEP est une union professionnelle de personnes employées dans le secteur de l'éducation, créée en vertu du Code civil géorgien. Le gouvernement indique également que les employés ont le droit d'être membres de plusieurs unions en même temps et que les personnes souhaitant adhérer à l'ESFTUG peuvent le faire. Au vu de ce qui précède, il n'est pas clair pour le comité si le SEP est une organisation de travailleurs au sens de l'article 10 de la convention n° 87, c'est-à-dire une organisation créée dans le but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs. Le comité demande au gouvernement de fournir des informations complémentaires concernant le statut de cette organisation afin de lui permettre de faire une évaluation à cet égard. Le comité rappelle néanmoins que l'existence d'une organisation proposant des services ou des avantages aux travailleurs dans un secteur ou domaine spécifique ne devrait pas être utilisée dans le but d'empiéter sur les activités d'organisations syndicales existantes. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 313.]*

- 653.** *Le comité note que le gouvernement conteste l'allégation selon laquelle le SEP bénéficie d'un traitement favorable et celle selon laquelle l'ESFTUG est discrédité. Si le comité n'est pas en mesure de déterminer si un traitement de faveur a été accordé au SEP ou si des informations visant à jeter le discrédit sur l'ESFTUG ont causé la baisse du nombre des adhérents de ce dernier, il note les allégations suggérant les violations suivantes de la liberté syndicale: refus de l'accès de membres d'un syndicat au lieu de travail, refus de transférer les cotisations syndicales sur le compte de l'ESFTUG, licenciement de membres de l'ESFTUG et refus du gouvernement de négocier un accord sectoriel avec ce dernier. Le comité regrette qu'aucun renseignement n'ait été fourni par le gouvernement au sujet de ces allégations, qui sont exposées en détail ci-dessous. Le comité attire l'attention du gouvernement sur l'importance qu'il y a à ce qu'il présente des réponses détaillées aux allégations formulées par les organisations plaignantes, afin que le comité puisse procéder à un examen objectif. Il attend du gouvernement d'être plus coopératif à l'avenir.*

654. Le comité note que la GTUC allègue que, le 8 février 2008, le directeur de l'école publique n° 10 de Tbilissi a refusé l'accès à l'enceinte scolaire aux représentants de l'ESFTUG qui avaient souhaité participer à une réunion organisée par le SEP avec des membres de l'ESFTUG dans cette école. Le comité estime que, lorsqu'une réunion est organisée avec des membres d'un syndicat, les représentants de ce syndicat devraient avoir accès au lieu de travail pour participer à cette réunion, afin de pouvoir accomplir leurs fonctions de représentation. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1104.] Le comité attend du gouvernement qu'il veille à ce que ce principe soit respecté.
655. Le comité note également l'existence de plusieurs cas allégués de non-transfert de cotisations sur le compte de l'ESFTUG en dépit des demandes écrites des membres de celui-ci. Il est allégué que, lorsqu'en avril 2008 des employés de l'école maternelle de Senaki ont demandé par écrit au directeur du centre de ressources éducatives de Senaki de transférer le montant de leurs cotisations syndicales à l'ESFTUG, leur demande a été ignorée et leurs cotisations ont continué d'être versées sur le compte du SEP. A cet égard, le comité note que, si le gouvernement ne se réfère pas spécifiquement aux rétentions des cotisations à la source dans sa réponse, celui-ci indique que le procureur a mené une enquête à l'école maternelle de Senaki, à la demande de l'ESFTUG. Cette enquête a conclu que les accusations ne pouvaient être prouvées et que les personnes qui souhaitaient s'affilier à l'ESFTUG l'ont fait. L'organisation plaignante allègue également que, le 12 juillet 2008, neuf enseignants de l'école publique de Nokalakevi ont demandé au directeur de l'école de transférer le montant de leurs cotisations sur le compte de l'ESFTUG; or les cotisations pour les mois de juillet et août ont prétendument été versées au SEP. En outre, la GTUC allègue que la possibilité de retenir les cotisations à la source dont bénéficiait auparavant l'ESFTUG aux écoles publiques n°s 115, 127 et 160 de Tbilissi a été supprimée. 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 **Recueil**, op. cit., paragr. 475.] Par ailleurs, les travailleurs devraient avoir le droit de choisir librement l'organisation à laquelle ils souhaitent contribuer pour assurer la défense de leurs intérêts professionnels. Il demande au gouvernement de faire en sorte que la possibilité de retenir les cotisations à la source soit rétablie sans délai dans les établissements susmentionnés, si elle ne l'a pas déjà été, et de veiller à ce que tout arriéré de cotisations soit versé à l'ESFTUG. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.
656. Le comité note également l'allégation concernant le licenciement des 11 membres suivants de l'ESFTUG: M^{me} Makvala Madzgharashvili, chef de l'organisation syndicale régionale de l'ESFTUG pour le district de Dedofliskaro, M^{mes} Eter Davitashvili, Natela Popiashvili, M. Vasil Paatashvili, M^{mes} Manana Zurashvili, Maia Pockhverashvili, Tamila Javashvili, Tamar Aladashvili, Mzia Ivanidze, Marina Natroshvili et Matina Khichenko. D'après l'organisation plaignante, ils ont été licenciés par le directeur de l'école publique n° 1 du district de Dedofliskaro en vertu de l'article 37 d) du Code du travail, suite à leur refus d'adhérer au SEP à la demande du directeur de l'école. Rappelant 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 **Recueil**, op. cit., paragr. 835], le comité demande au gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur cette allégation et, s'il est constaté que ces enseignants ont été licenciés en raison de leur qualité de membres de l'ESFTUG, de prendre les mesures nécessaires en vue de leur réintégration sans perte de salaire. Si la réintégration n'est pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que le dirigeant syndical et les syndicalistes concernés reçoivent une indemnité adéquate et de nature à constituer une sanction

suffisamment dissuasive contre les licenciements antisyndicaux. Il demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- 657.** *Le comité rappelle également que, dans un cas antérieur concernant la Géorgie, il avait eu l'occasion de faire des commentaires sur les articles 37 d) et 38 3) du Code du travail et avait fait part de sa préoccupation en raison du fait que le cadre juridique actuel du pays ne permettrait pas de garantir une protection suffisante contre la discrimination antisyndicale. [Voir 356^e rapport, cas n° 2663, paragr. 762.] Comme dans le cas antérieur, le comité demande au gouvernement de prendre sans délai, en consultation avec les partenaires sociaux concernés, les mesures nécessaires pour amender le Code du travail, de façon à garantir une protection spécifique contre la discrimination antisyndicale, y compris les licenciements antisyndicaux, et à prévoir des sanctions suffisamment dissuasives contre de tels actes. Il demande au gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.*
- 658.** *Le comité se félicite des informations provenant de l'examen du cas antérieur concernant la Géorgie, faisant état de la mise en place de la Commission nationale du dialogue social et de l'instruction émise par le Premier ministre, selon laquelle les questions ayant trait à la discrimination antisyndicale doivent faire l'objet d'enquêtes et de discussions au sein de cette commission. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de tout fait nouveau à cet égard.*
- 659.** *En ce qui concerne le refus allégué du gouvernement de négocier un accord sectoriel avec l'ESFTUG, le comité attire l'attention du gouvernement sur l'article 4 de la convention n° 98, selon lequel des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. Le comité demande au gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées en vue de promouvoir la négociation collective dans le secteur de l'éducation, ainsi que de le tenir informé de toute convention collective signée depuis lors dans le secteur de l'éducation, et d'indiquer si l'ESFTUG a été partie à une telle convention ou a participé aux négociations.*

Recommandations du comité

- 660.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité demande au gouvernement de faire en sorte que la possibilité de retenir les cotisations à la source soit rétablie sans délai à l'école maternelle de Senaki, à l'école publique de Nokalakevi et aux écoles publiques n^{os} 115, 127 et 160 de Tbilissi, si elle ne l'a pas déjà été, et de veiller à ce que tout arriéré de cotisations soit versé à l'ESFTUG. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- b) *Le comité demande au gouvernement de diligenter une enquête indépendante au sujet de l'allégation concernant le licenciement de 11 travailleurs de l'école publique n° 1 du district de Dedofliskaro et, s'il est constaté que ces enseignants ont été licenciés en raison du fait qu'ils sont membres de l'ESFTUG, de prendre les mesures nécessaires en vue de leur réintégration sans perte de salaire. Si leur réintégration n'est pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, le comité prie le gouvernement de*

prendre les mesures nécessaires afin que le dirigeant syndical et les syndicalistes concernés reçoivent une indemnité appropriée de nature à représenter une sanction suffisamment dissuasive contre les licenciements antisyndicaux. Il demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- c) *Le comité demande au gouvernement de prendre sans délai, en consultation avec les partenaires sociaux concernés, les mesures nécessaires pour amender le Code du travail, de façon à garantir une protection spécifique contre la discrimination antisyndicale, y compris les licenciements antisyndicaux, et à prévoir des sanctions suffisamment dissuasives contre de tels actes. Il prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard, ainsi que de tout progrès réalisé quant aux discussions qui seront incluses à l'ordre du jour de la Commission nationale du dialogue social.*
- d) *Le comité demande au gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées en vue de promouvoir la négociation collective dans le secteur de l'éducation, ainsi que de le tenir informé de toute convention collective signée depuis lors dans le secteur de l'éducation, et d'indiquer si l'ESFTUG a été partie à une telle convention ou a participé aux négociations.*
- e) *Le comité demande au gouvernement de fournir des informations complémentaires concernant le statut des SEP afin de lui permettre de faire une évaluation sur sa situation.*

CAS N° 2361

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plaintes contre le gouvernement du Guatemala présentées par

- **le Syndicat des travailleurs de la municipalité de Chinautla (SITRAMUNICH)**
- **la Fédération nationale des syndicats des agents de l'Etat du Guatemala (FENASTEG)**
- **le Syndicat des travailleurs de la Direction générale des migrations (STDGM) et**
- **le Syndicat des travailleurs de l'Office national de la fonction publique (SONSEC)**

Allégations: Refus du maire de Chinautla de négocier une convention collective et licenciement de 14 membres et d'un dirigeant syndical; processus de réorganisation du ministère de l'Education, avec d'éventuelles suppressions de postes dans le but de détruire le syndicat représenté dans ce ministère; procédure de licenciement engagée contre le dirigeant syndical M. Jaime Reyes Gonda

sans autorisation judiciaire par la Direction générale des migrations; licenciement de 16 membres du Syndicat des travailleurs du Centre national des livres et de matériels éducatifs «José de Pineda Ibarra» à la suite d'une réorganisation ordonnée par la ministre de l'Éducation, et encouragement d'actions pour licencier tous les membres du comité exécutif du syndicat

- 661.** Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de mars 2009 au cours de laquelle il a présenté un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 353^e rapport, paragr. 1011 à 1027, approuvé par le Conseil d'administration à sa 304^e session.]
- 662.** Le gouvernement a envoyé des observations partielles dans une communication datée du 13 novembre 2009.
- 663.** Le gouvernement n'ayant pas complété ses observations, le comité a dû repousser l'examen de ce cas à deux reprises. De même, à sa réunion de mars 2010 [voir 356^e rapport, paragr. 9], le comité a lancé un appel pressant au gouvernement et attiré son attention sur le fait qu'en vertu des règles de procédure énoncées au paragraphe 17 de son 127^e rapport, 1972, approuvé par le Conseil d'administration, le comité pourrait présenter un rapport sur le fond de l'affaire, même si les observations ou les informations attendues du gouvernement n'étaient pas reçues en temps voulu. A ce jour, le gouvernement n'a pas envoyé d'observations complémentaires.
- 664.** Le Guatemala a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

- 665.** Lors de son examen antérieur du cas, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 353^e rapport du comité, paragr. 1027]:
- a) En ce qui concerne les allégations relatives au licenciement de 16 membres du Syndicat des travailleurs du Centre national des livres et de matériels éducatifs «José de Pineda Ibarra» et aux actions entreprises pour licencier tous les membres du comité exécutif du syndicat dans le cadre d'un processus de réorganisation engagé par la ministre de l'Éducation, le comité, afin de pouvoir se prononcer en toute connaissance de cause sur cet aspect du cas, demande au gouvernement de lui faire savoir, chiffres à l'appui, si les licenciements n'ont affecté que les travailleurs syndiqués ou si la réorganisation et les licenciements consécutifs ont affecté également les autres travailleurs de l'institution concernée. Le comité demande également au gouvernement de lui communiquer une copie des décisions judiciaires qui ont été rendues.
 - b) [...]
 - c) En ce qui concerne les 14 licenciements des affiliés au syndicat et du dirigeant syndical M. Marlon Vinicio Avalos dans la municipalité de Chinautla, le comité demande au gouvernement de le tenir informé des résultats des procédures judiciaires concernant les six travailleurs mentionnés par le gouvernement et les travailleurs ayant effectivement réintégré leurs postes de travail, et de l'informer de la situation des autres travailleurs licenciés, notamment du dirigeant syndical M. Marlon Vinicio Avalos.

- d) Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la négociation collective dans la municipalité de Chinautla et de le tenir informé à cet égard.
- e) En ce qui concerne le licenciement, par la Direction générale des migrations, des dirigeants syndicaux MM. Pablo Cush et Jaime Reyes Gonda, le comité demande au gouvernement de faire tous les efforts possibles pour que M. Cush – qui, selon le gouvernement, a été réintégré à son poste de travail – se voie verser les salaires qu’il n’a pas reçus et de le tenir informé du résultat de la procédure judiciaire relative au licenciement du dirigeant syndical M. Reyes Gonda. Si la loi interdit ou empêche le paiement de ces salaires, le comité considère que cette dernière devrait être modifiée.
- f) Le comité demande également au gouvernement de lui communiquer ses observations sur les dernières allégations présentées par le SITRAMUNICH relatives au licenciement de plusieurs travailleurs par la municipalité de Chiquimula et aux pressions exercées par la municipalité sur les travailleurs en ne leur payant pas leurs salaires jusqu’à ce qu’ils renoncent à leur contrat de travail ou qu’ils acceptent un contrat à durée déterminée, malgré l’existence d’un conflit collectif du travail engagé devant l’autorité judiciaire et en application duquel, conformément à l’ordonnance du juge, les actes de représailles entre parties sont interdits et les travailleurs ne peuvent être licenciés sans autorisation judiciaire.

B. Réponse partielle du gouvernement

- 666.** Dans sa communication du 13 novembre 2009, le gouvernement indique qu’il a demandé à la Chambre des *amparos* et des jugements précédents de la Cour suprême de justice si M. Reyes Gonda ou la Direction générale des migrations avaient engagé une quelconque action, demande à laquelle la Chambre a répondu que, le 19 mai 2005, M. Reyes Gonda a présenté un recours en *amparo* contre le ministère de l’Intérieur, lequel a été rejeté le 7 mai 2009, une décision devenue exécutoire depuis le 6 août 2009, étant donné que M. Reyes Gonda n’a pas interjeté appel.
- 667.** S’agissant des allégations concernant des violations du droit de négociation collective, le gouvernement indique qu’il a demandé des renseignements au pouvoir judiciaire sur les raisons pour lesquelles le tribunal de conciliation n’avait pas été créé, lequel l’a informé que, le 4 mars 2009, le tribunal de conciliation a été créé au sein du tribunal du travail et de la prévoyance sociale du département de Chiquimula.

C. Conclusions du comité

- 668.** *Le comité déplore que, malgré le temps écoulé, le gouvernement n’ait pas envoyé les observations complémentaires demandées, bien qu’il y ait été invité à diverses occasions, notamment au moyen d’un appel pressant.*
- 669.** *Dans ces conditions, et conformément aux règles de procédure applicables [voir 127^e rapport, paragr. 17, approuvé par le Conseil d’administration à sa 184^e session], le comité se voit dans l’obligation de présenter un rapport sur le présent cas sans disposer des observations du gouvernement qu’il souhaitait recevoir.*
- 670.** *Le comité rappelle au gouvernement que l’objectif de l’ensemble de la procédure établie par l’Organisation internationale du Travail pour examiner les allégations de violation de la liberté syndicale est d’assurer le respect de cette liberté dans le droit comme dans les faits. Le comité est convaincu que, si cette procédure protège les gouvernements contre les accusations infondées, ceux-ci voudront bien reconnaître à leur tour l’importance qu’il y a à ce qu’ils présentent, en vue d’un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur encontre.*

- 671.** *S'agissant de l'alinéa a) des recommandations portant sur les allégations relatives au licenciement de 16 membres du Syndicat des travailleurs du Centre national des livres et de matériels éducatifs «José de Pineda Ibarra» et aux actions entreprises pour licencier tous les membres du comité exécutif du syndicat dans le cadre d'un processus de réorganisation engagé par la ministre de l'Éducation, le comité avait demandé au gouvernement de lui faire savoir (chiffres à l'appui) si les licenciements n'avaient affecté que les travailleurs syndiqués ou si la réorganisation et les licenciements consécutifs avaient également affecté les autres travailleurs de l'institution concernée, et de lui communiquer une copie de la décision de la Cour constitutionnelle en vertu de laquelle le recours en amparo présenté par le comité exécutif a été rejeté. Regrettant que le gouvernement n'ait pas envoyé ses observations à cet égard, le comité le prie instamment d'accéder à sa demande.*
- 672.** *Concernant les alinéas c) et d) des recommandations relatifs au conflit économique et social survenu dans la municipalité de Chinautla et porté devant l'autorité judiciaire, dans le cadre duquel 14 membres du syndicat (qui selon le gouvernement seraient toujours en poste) et le dirigeant syndical M. Marlon Vinicio Avalos ont été licenciés, le comité avait pris note, dans un précédent examen du cas, que l'autorité judiciaire avait rendu son jugement à l'égard de six des travailleurs licenciés. Le comité avait demandé au gouvernement de lui faire savoir si tous les travailleurs à l'égard desquels un jugement avait été rendu avaient réintégré leurs postes de travail et de l'informer de la situation des autres travailleurs licenciés, notamment de M. Marlon Vinicio Avalos. Le comité déplore que, malgré le temps qui s'est écoulé depuis les faits allégués, il ne dispose pas d'information concrète qui indique si le cas est en cours ou s'il a été résolu. Dans ces conditions, le comité prie instamment le gouvernement de l'informer sans délai sur l'état du conflit collectif en cours dans la municipalité de Chinautla et de lui indiquer si des négociations collectives ont eu lieu, si les six travailleurs à l'égard desquels un jugement a été rendu ont réintégré leurs postes de travail, et de lui faire parvenir des informations sur la situation des autres travailleurs licenciés, notamment M. Marlon Vinicio Avalos.*
- 673.** *En ce qui concerne l'alinéa e) des recommandations, relatif au licenciement par la Direction générale des migrations du dirigeant syndical M. Jaime Reyes Gonda, le comité rappelle qu'il avait demandé au gouvernement de le tenir informé du résultat de la procédure judiciaire relative au licenciement du dirigeant syndical. A cet égard, le comité prend note que le gouvernement indique que la Chambre des amparos et des jugements précédents de la Cour suprême de justice l'a informé que, le 19 mai 2005, M. Reyes Gonda a présenté un recours en amparo contre le ministère de l'Intérieur, lequel a été rejeté le 7 mai 2009, une décision devenue exécutoire depuis le 6 août 2009, étant donné que M. Reyes Gonda n'a pas interjeté appel.*
- 674.** *Concernant l'alinéa f) des recommandations, le comité rappelle qu'il a demandé au gouvernement de lui communiquer ses observations sur les allégations présentées par le SITRAMUNICH, selon lesquelles: 1) la municipalité de Chiquimula a licencié plusieurs travailleurs malgré l'existence de deux procédures judiciaires pour «conflit collectif de caractère économique et social» en cours d'examen devant le premier tribunal du travail, de la prévoyance sociale et de la famille du département de Chiquimula, à l'occasion desquelles le juge a exhorté chaque partie à s'abstenir de tous actes de représailles contre l'autre partie et a fait savoir à la municipalité que, désormais, toute annulation de contrat de travail devait être autorisée par le juge; et 2) la municipalité a également demandé par voie judiciaire l'annulation des contrats de travail de plusieurs travailleurs, et en particulier des membres du syndicat, et décidé de ne verser leurs salaires aux travailleurs que s'ils renoncent à leur contrat ou s'ils signent un contrat à durée déterminée, ce qui a poussé de nombreux travailleurs à renoncer à leur affiliation. Le comité prend note que le gouvernement indique que, le 4 mars 2009, le tribunal de conciliation a été créé au sein du tribunal du travail et de la prévoyance sociale du département de Chiquimula.*

675. *A cet égard, le comité demande au gouvernement de s'assurer que, pendant la période où le tribunal de conciliation se réunira, il ne sera procédé à aucun licenciement ni aucune annulation de contrat de travail dans la municipalité de Chiquimula, et les salaires ne seront pas versés à la condition que les travailleurs renoncent à leur contrat ou signent un contrat à durée déterminée. Le comité demande aussi au gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin qu'il soit procédé à la réintégration et au paiement des salaires échus des travailleurs qui ont été licenciés sans l'autorisation du juge, contrairement à la décision judiciaire relative à la négociation qui interdit toute annulation de contrat de travail sans autorisation judiciaire. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard, ainsi qu'au sujet de la décision du tribunal de conciliation.*

Recommandations du comité

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

- a) *S'agissant des allégations relatives au licenciement de 16 membres du Syndicat des travailleurs du Centre national des livres et de matériels éducatifs «José de Pineda Ibarra» et aux actions entreprises pour licencier tous les membres du comité exécutif du syndicat dans le cadre d'un processus de réorganisation engagé par la ministre de l'Éducation, le comité prie une nouvelle fois instamment le gouvernement de lui indiquer (chiffres à l'appui) si les licenciements n'ont affecté que les travailleurs syndiqués ou si la réorganisation et les licenciements consécutifs ont également affecté les autres travailleurs de l'institution concernée. Le comité demande également au gouvernement de lui communiquer une copie de la décision de la Cour constitutionnelle en vertu de laquelle le recours en amparo présenté par le comité exécutif du syndicat a été rejeté.*
- b) *En ce qui concerne le conflit économique et social qui existe dans la municipalité de Chinautla et qui a été porté devant l'autorité judiciaire, dans le cadre duquel 14 membres du syndicat (qui selon le gouvernement seraient toujours en poste) et le dirigeant syndical M. Marlon Vinicio Avalos ont été licenciés, le comité prie instamment le gouvernement de l'informer sans délai sur l'état du conflit qui existe dans la municipalité de Chinautla et de lui indiquer si des négociations collectives ont eu lieu, si les six travailleurs à l'égard desquels un jugement a été rendu ont réintégré leurs postes de travail, et de lui faire parvenir des informations sur la situation des autres travailleurs licenciés, notamment M. Marlon Vinicio Avalos.*
- c) *Pour ce qui est des allégations présentées par le SITRAMUNICH, selon lesquelles la municipalité de Chiquimula a licencié ou demandé l'annulation des contrats de travail de plusieurs travailleurs (en particulier des membres du syndicat) et décidé de ne verser leurs salaires aux travailleurs que s'ils renoncent à leur contrat, malgré l'existence de deux procédures judiciaires pour «conflit collectif de caractère économique et social», en vertu desquelles toute annulation de contrat de travail doit être autorisée par le juge, prenant note de la création d'un tribunal de conciliation, le comité demande au gouvernement de s'assurer que, pendant la période où le tribunal de conciliation se réunira, il ne sera procédé à aucun licenciement ni aucune annulation de contrat de travail dans la municipalité de Chiquimula, ni au versement des salaires à la condition que*

les travailleurs renoncent à leur contrat ou signent un contrat à durée déterminée. Le comité demande aussi au gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin qu'il soit procédé à la réintégration et au paiement des salaires échus des travailleurs qui ont été licenciés sans l'autorisation du juge, contrairement à la décision judiciaire qui interdit toute annulation de contrat de travail sans autorisation judiciaire. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à ce sujet, ainsi qu'au sujet de la décision du tribunal de conciliation.

CAS N° 2508

RAPPORT INTÉRIMAIRE

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

- **la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et**
- **la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)**

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que les autorités et l'employeur ont commis plusieurs actes répétés de répression contre le syndicat local de la compagnie de bus, notamment: le harcèlement de syndicalistes et de militants; des agressions violentes lors de la réunion fondatrice du syndicat; l'interruption violente, à deux reprises, de l'assemblée générale du syndicat; l'arrestation et la détention d'un grand nombre de syndicalistes et de dirigeants syndicaux sous de faux prétextes (troubles à l'ordre public, activités syndicales illégales); l'arrestation et la détention massives de travailleurs (plus de 1 000 personnes), en raison de l'organisation d'une journée de grève. Les organisations plaignantes allèguent également l'arrestation et la détention à plusieurs reprises de Mansour Osanloo, président du comité exécutif du syndicat, ainsi que son mauvais traitement en prison et l'arrestation de plusieurs autres dirigeants syndicaux et syndicalistes

677. Le comité a examiné ce cas sur le fond pour la dernière fois à sa réunion de juin 2009, à l'issue de laquelle il a présenté un rapport intérimaire approuvé par le Conseil d'administration à sa 305^e session. [Voir 354^e rapport, paragr. 885-927.]

678. Le gouvernement a fourni des observations partielles dans des communications en date des 22 et 26 mai 2010.

679. La République islamique d'Iran n'a ratifié ni la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

680. Dans son examen antérieur du cas, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 354^e rapport, paragr. 927]:

- a) Notant avec intérêt que les propositions d'amendements à l'article 131 du droit du travail sembleraient permettre le pluralisme syndical, y compris sur le lieu de travail et au niveau national, le comité demande au gouvernement de le tenir informé sur les avancées réalisées dans l'adoption de ces amendements et il espère vivement que la législation sera très prochainement mise en conformité avec les principes de la liberté syndicale.
- b) Le comité demande une fois encore au gouvernement de déployer tous les efforts requis par l'urgence de la situation pour permettre le pluralisme syndical, y compris par la reconnaissance de facto du SVATH en attendant l'adoption des réformes législatives.
- c) Le comité demande au gouvernement de lui transmettre un rapport détaillé sur les conclusions de l'Organisation de l'inspection générale de l'Etat (SGIO) et du Comité pour la protection des droits humains sur les allégations de harcèlement sur le lieu de travail pendant la période de formation du syndicat, de mars à juin 2005, dès que ces conclusions lui auront été remises. Il demande une fois de plus au gouvernement de prendre, au vu des informations que ces enquêtes auront révélées, les mesures nécessaires pour garantir que tous les employés de la compagnie soient effectivement protégés contre toute forme de discrimination associée à leur appartenance à un syndicat ou à leurs activités syndicales.
- d) Le comité demande une fois encore instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les 13 syndicalistes dont les licenciements ont été jugés abusifs par le Conseil de règlement des conflits de Téhéran – et tous les autres syndicalistes qui n'ont pas encore été réintégrés après qu'il a été avéré qu'ils avaient fait l'objet de discrimination antisyndicale – soient pleinement réintégrés au poste qu'ils occupaient précédemment, sans perte de salaire. Il demande par ailleurs à être tenu informé du cas de M. Madadi, qui a été renvoyé par le Tribunal administratif de l'Etat devant un conseil de règlement des conflits parallèle.
- e) Le comité demande de nouveau instamment au gouvernement de procéder immédiatement à une enquête judiciaire exhaustive et indépendante sur les agressions lors des réunions syndicales de mai et de juin 2005, afin de clarifier les faits, de déterminer les responsabilités, de poursuivre et sanctionner les responsables et d'empêcher que de tels actes se reproduisent. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de la situation à cet égard, notamment en lui communiquant, dès qu'il l'aura reçue, une copie de la décision judiciaire qui aura été rendue sur les poursuites introduites par le syndicat concernant ces agressions.
- f) Rappelant qu'il avait déjà conclu que la détention de M. Osanloo du 22 décembre 2005 au 9 août 2006 et le traitement qui lui a été infligé au cours de cette période constituent non seulement une ingérence dans ses activités syndicales mais également une grave violation de ses libertés civiles et notant l'importance que le gouvernement lui-même accorde à l'ouverture rapide d'enquêtes indépendantes, le comité demande au gouvernement de veiller à ce que l'enquête indépendante requise soit menée d'urgence sur cette question.
- g) Le comité, tout en notant les efforts que le gouvernement affirme déployer pour la libération de M. Osanloo, doit de nouveau le prier instamment de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa libération immédiate et l'abandon de toute charge encore retenue. Quant aux allégations relatives au défaut d'attention médicale appropriée, le comité demande au gouvernement de lui fournir toutes les précisions sur l'état de santé actuel de M. Osanloo.

- h) Le comité demande de nouveau instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires en vue de la libération immédiate de M. Madadi et de diligenter une enquête indépendante sur les allégations de mauvais traitements auxquels il aurait été soumis pendant sa détention.
- i) Le comité demande au gouvernement de l'informer des avancées réalisées en vue de la mise au point définitive et de l'adoption du projet de code et de lui fournir toutes les précisions sur les questions qui s'y trouvent traitées, notamment les règles, règlements et critères que les divers ministères sont apparemment tenus de formuler et de présenter pour régir l'organisation de manifestations et de rassemblements. Le comité prie instamment le gouvernement de recevoir une assistance technique du BIT pour mettre définitivement au point le projet de code et pour la formulation des règles et règlements requis y afférents, de manière à garantir que les organisations de travailleurs puissent conduire des manifestations pacifiques sans craindre des autorités des arrestations, détentions ou inculpations pour la conduite d'une telle activité conformément aux principes de la liberté syndicale.
- j) Le comité demande de nouveau instamment au gouvernement de veiller à ce que les accusations contre Ata Babakhani, Naser Gholami, Abdolreza Tarazi, Gholamreza Golam Hosseini, Gholamreza Mirzaee, Ali Zad Hosein, Hasan Karimi, Seyed Davoud Razavi, Yaghob Salimi, Ebrahim Noroozi Gohari, Homayoun Jaber, Saeed Torabian, Abbas Najand Koodaki et Hayat Gheibi soient immédiatement abandonnées et que, si certains d'entre eux sont encore détenus, ils soient immédiatement libérés. Qui plus est, le comité demande une fois encore instamment au gouvernement de lui communiquer toutes décisions de justice rendues à l'égard de ces travailleurs.
- k) Le comité note avec satisfaction que le gouvernement se dit favorable à une mission et il espère vivement que celle-ci pourra se rendre rapidement dans le pays et qu'elle sera à même d'aider le gouvernement à obtenir des résultats significatifs concernant l'ensemble des graves questions qui restent à résoudre et notamment le projet de législation du travail et les principes relatifs aux manifestations syndicales mentionnés par le gouvernement ainsi que les questions en relation avec les syndicalistes demeurant en détention.
- l) Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur la gravité de la situation en ce qui concerne le climat syndical en République islamique d'Iran.

B. Réponse partielle du gouvernement

- 681.** Dans sa communication en date du 22 mai 2010, le gouvernement déclare que, de manière à améliorer le dialogue social et à établir les bases d'une mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT, le chef de la magistrature a accepté la requête du ministre du Travail et des Affaires sociales de prendre les mesures nécessaires pour accorder le pardon à Mansour Osanloo. Le gouvernement ajoute que cet accord avec la magistrature constitue une partie d'un effort de plus grande envergure pour résoudre les questions soulevées dans les cas concernant la République islamique d'Iran devant le comité et pour développer de bonnes relations professionnelles.
- 682.** Dans sa communication en date du 26 mai 2010, le gouvernement indique que la Commission des travailleurs du Conseil de sécurité national a approuvé le Code de pratiques pour la gestion et le réaménagement des manifestations syndicales. Ledit code dispose que le conseil de sécurité de chaque province ou ville doit, en cas d'émeute, de rassemblement illégal ou de trouble, prévoir le déploiement des forces de l'ordre pour des raisons de sécurité au cours de rassemblements autorisés et de manifestations de travailleurs, et requiert que les organisations de travailleurs et d'employeurs donnent un préavis d'au moins 21 jours avant de lancer une manifestation. Enfin, le code prévoit que les autorités compétentes, en collaboration avec le ministère du Travail et des Affaires sociales, sont prêtes à échanger leurs expériences et utiliser la formation des institutions internationales dans la gestion des manifestations syndicales.

C. Conclusions du comité

- 683.** *Le comité rappelle que le présent cas concerne des actes de harcèlement commis à l'encontre de membres du syndicat de la compagnie des bus de Téhéran Vahed (SVATH), notamment: des rétrogradations, mutations et suspensions sans salaire de membres du syndicat; des actes de violence contre des syndicalistes; et de nombreux cas d'arrestation et de détention de dirigeants et de membres du syndicat.*
- 684.** *S'agissant de Mansour Osanloo, le président du SVATH, le comité accueille favorablement les efforts du ministre du Travail et des Affaires sociales d'obtenir le pardon de M. Osanloo. Notant que le chef de la magistrature a accepté la requête du ministre d'accorder le pardon, le comité s'attend à ce que ces événements aboutissent à une libération imminente de M. Osanloo. Rappelant par ailleurs qu'il avait précédemment formulé les conclusions selon lesquelles la détention de M. Osanloo du 22 décembre 2005 au 9 août 2006 et le traitement dont il a fait l'objet durant cette période ne constituent pas seulement une ingérence dans ses activités syndicales mais une violation extrêmement grave de ses libertés publiques, le comité attend du gouvernement qu'il diligente une enquête indépendante à cet égard et de manière urgente. Par ailleurs, tout en rappelant les allégations relatives au manque de soin médical adéquat, le comité attend une nouvelle fois du gouvernement qu'il fournisse des informations détaillées et complètes sur l'état de santé actuel de M. Osanloo.*
- 685.** *En ce qui concerne M. Madadi, vice-président du SVATH, le comité regrette profondément qu'aucun renseignement n'ait été fourni quant aux mesures prises en vue d'assurer sa libération immédiate. Le comité prie en conséquence le gouvernement d'indiquer si M. Madadi est toujours en prison et, dans l'affirmative, de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa libération immédiate. Il prie en outre le gouvernement de diligenter sans délai une enquête indépendante au sujet des allégations concernant les mauvais traitements qu'il avait subis au cours de sa détention. De manière plus générale, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité tant de M. Osanloo que de M. Madadi et de le tenir informé des mesures prises à cet égard.*
- 686.** *Le comité regrette profondément qu'aucune information n'ait été fournie au sujet des accusations portées contre de nombreux autres syndicalistes, et demande encore une fois instamment au gouvernement de veiller à ce que les accusations contre Ata Babakhani, Naser Gholami, Abdolreza Tarazi, Gholamreza Golam Hosseini, Gholamreza Mirzaee, Ali Zad Hosein, Hasan Karimi, Seyed Davoud Razavi, Yaghob Salimi, Ebrahim Noroozi Gohari, Homayoun Jaber, Saeed Torabian, Abbas Najand Koodaki et Hayat Gheibi soient immédiatement abandonnées et que, si certains d'entre eux se trouvent toujours en détention, ils soient immédiatement libérés. De plus, le comité demande de nouveau instamment au gouvernement de lui faire parvenir toutes décisions de justice rendues au sujet de ces travailleurs.*
- 687.** *Dans ses commentaires précédents, le comité avait noté les propositions d'amendements de l'article 131 de la loi sur le travail, qui semblaient permettre le pluralisme syndical, notamment sur le lieu de travail et au niveau national, et avait prié le gouvernement de le tenir informé des progrès accomplis quant à l'adoption de ces amendements. Le comité regrette profondément que le gouvernement n'ait communiqué aucun renseignement quant aux progrès accomplis à cet égard. Il espère vivement que la législation sera très prochainement mise en conformité avec les principes de la liberté syndicale et demande instamment au gouvernement de communiquer des renseignements détaillés à cet égard. Le comité demande une fois de plus instamment au gouvernement de déployer tous les efforts requis par l'urgence de la situation pour permettre le pluralisme syndical, y*

compris par la reconnaissance de facto du SVATH en attendant l'adoption des réformes législatives.

- 688.** *En ce qui concerne sa recommandation antérieure relative au projet de code de pratiques sur la gestion et le contrôle des syndicats et des manifestations liées au travail, le comité prend note du Code de pratiques pour la gestion et le réaménagement des manifestations syndicales transmis par le gouvernement. Le comité constate que ce code prévoit que le conseil de sécurité de chaque province ou ville doit, en cas d'émeute, de rassemblement illégal ou de trouble, prévoir le déploiement des forces de l'ordre pour des raisons de sécurité au cours de rassemblements autorisés et de manifestations de travailleurs.*
- 689.** *Constatant que le code dispose que les autorités compétentes et le ministère du Travail et des Affaires sociales sont prêts à échanger leurs expériences et à utiliser la formation des institutions internationales dans la gestion des manifestations syndicales, le comité demande instamment au gouvernement de reconnaître pleinement et de manière urgente le droit à la manifestation publique et d'expression comme un corollaire essentiel de la liberté syndicale. Le comité s'attend à ce que le gouvernement se prévale de l'assistance technique du Bureau, dans un très proche avenir, afin de s'assurer que les principes énoncés dans le Code de pratiques pour la gestion et le réaménagement des manifestations syndicales, ainsi que les règles et règlements régissant la tenue de manifestations et assemblées, garantissent les droits liés à la liberté syndicale, y compris le droit des organisations de travailleurs de conduire des manifestations pacifiques, sans craindre des arrestations, détentions ou inculpations pour la conduite d'une telle activité.*
- 690.** *Le comité rappelle également ses recommandations antérieures, résumées ci-dessous, et demande instamment au gouvernement de fournir des informations complètes au sujet de leur mise en œuvre:*
- *Le comité demande au gouvernement de lui transmettre un rapport détaillé sur les conclusions de l'Organisation de l'inspection générale de l'Etat (SGIO) et du Comité pour la protection des droits humains sur les allégations de harcèlement sur le lieu de travail pendant la période de formation du syndicat, de mars à juin 2005, dès que ces conclusions lui auront été remises. Il demande une fois de plus au gouvernement de prendre, au vu des informations que ces enquêtes auront révélées, les mesures nécessaires pour garantir que tous les employés de la compagnie soient effectivement protégés contre toute forme de discrimination associée à leur appartenance à un syndicat ou à leurs activités syndicales.*
 - *Le comité demande une fois de plus instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les 13 syndicalistes dont les licenciements ont été jugés abusifs par le Conseil de règlement des conflits de Téhéran – et tous les autres syndicalistes qui n'ont pas encore été réintégrés après qu'il a été constaté qu'ils avaient fait l'objet de discrimination antisyndicale – soient pleinement réintégrés au poste qu'ils occupaient précédemment, sans perte de salaire.*
 - *Le comité demande de nouveau au gouvernement de diligenter immédiatement une enquête judiciaire exhaustive et indépendante sur les agressions lors des réunions syndicales de mai et de juin 2005, afin de clarifier les faits, de déterminer les responsabilités, de poursuivre et sanctionner les responsables et d'empêcher que de tels actes se reproduisent. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de la situation à cet égard, notamment en lui communiquant, dès qu'il l'aura reçue, une copie de la décision judiciaire qui aura été rendue dans la procédure engagée par le syndicat concernant ces agressions.*

691. Enfin, notant qu'une période de trois ans s'est écoulée depuis son premier examen du présent cas, et notant également la gravité des questions qu'il concerne – en particulier les allégations de violations graves des libertés publiques à l'encontre d'un grand nombre de personnes –, le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur la gravité extrême de la situation en ce qui concerne le climat syndical en République islamique d'Iran.

Recommandations du comité

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

- a) *Le comité accueille favorablement les efforts du ministre du Travail et des Affaires sociales d'obtenir le pardon de M. Osanloo, le président du SVATH, et exprime fermement son attente de voir ces événements aboutir à une libération imminente de M. Osanloo. Rappelant par ailleurs qu'il avait précédemment formulé des conclusions selon lesquelles la détention de M. Osanloo du 22 décembre 2005 au 9 août 2006 et le traitement dont il a fait l'objet durant cette période ne constituent pas seulement une ingérence dans ses activités syndicales, mais une violation extrêmement grave de ses libertés publiques, le comité s'attend à ce que le gouvernement diligente une enquête indépendante à cet égard et de manière urgente. Par ailleurs, le comité attend une nouvelle fois du gouvernement qu'il fournisse des informations détaillées et complètes sur l'état de santé actuel de M. Osanloo.*
- b) *Le comité prie le gouvernement d'indiquer si M. Madadi est toujours en prison et, dans l'affirmative, de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa libération immédiate. Il prie en outre le gouvernement de diligenter sans délai une enquête indépendante au sujet des allégations concernant les mauvais traitements qu'il avait subis au cours de sa détention. Plus généralement, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité tant de M. Osanloo que de M. Madadi et de le tenir informé des mesures prises à cet égard.*
- c) *Le comité demande encore une fois instamment au gouvernement de veiller à ce que les accusations contre Ata Babakhani, Naser Gholami, Abdolreza Tarazi, Gholamreza Golam Hosseini, Gholamreza Mirzaee, Ali Zad Hosein, Hasan Karimi, Seyed Davoud Razavi, Yaghob Salimi, Ebrahim Noroozi Gohari, Homayoun Jaber, Saeed Torabian, Abbas Najand Koodaki et Hayat Gheibi soient immédiatement abandonnées et que, si certains d'entre eux se trouvent toujours en détention, ils soient immédiatement libérés. Qui plus est, le comité demande de nouveau instamment au gouvernement de lui faire parvenir toutes décisions de justice rendues au sujet de ces travailleurs.*
- d) *Le comité insiste fermement pour que la législation soit très prochainement mise en conformité avec les principes de la liberté syndicale, en particulier ceux concernant le pluralisme syndical, et prie instamment le gouvernement de fournir des informations détaillées à cet égard. Le comité demande une fois de plus instamment au gouvernement de déployer tous les efforts requis par l'urgence de la situation pour permettre le pluralisme syndical, y compris par la reconnaissance de facto du SVATH en attendant l'adoption des réformes législatives.*

- e) *Le comité demande instamment au gouvernement de reconnaître pleinement et de manière urgente le droit de manifestation publique et d'expression comme un corollaire essentiel de la liberté syndicale. Le comité s'attend à ce que le gouvernement se prévale de l'assistance technique du Bureau, dans un très proche avenir, afin de s'assurer que les principes énoncés dans le Code de pratiques pour la gestion et le réaménagement des manifestations syndicales, ainsi que les règles et règlements régissant la tenue de manifestations et assemblées, garantissent les droits liés à la liberté syndicale, y compris le droit des organisations de travailleurs de manifester pacifiquement sans craindre des arrestations, des détentions ou des inculpations pour la conduite d'une telle activité.*
- f) *Le comité demande au gouvernement de lui transmettre un rapport détaillé sur les conclusions de l'Organisation de l'inspection générale de l'Etat (SGIO) et du Comité pour la protection des droits humains sur les allégations de harcèlement sur le lieu de travail pendant la période de formation du syndicat, de mars à juin 2005, dès que ces conclusions lui auront été remises. Il demande une fois de plus au gouvernement de prendre, au vu des informations que ces enquêtes auront révélées, les mesures nécessaires pour garantir que tous les employés de la compagnie soient effectivement protégés contre toute forme de discrimination associée à leur appartenance à un syndicat ou à leurs activités syndicales.*
- g) *Le comité demande une fois de plus instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les 13 syndicalistes dont les licenciements ont été jugés abusifs par le Conseil de règlement des conflits de Téhéran – et tous les autres syndicalistes qui n'ont pas encore été réintégrés après qu'il a été constaté qu'ils avaient fait l'objet de discrimination antisyndicale – soient pleinement réintégrés au poste qu'ils occupaient précédemment, sans perte de salaire.*
- h) *Le comité demande de nouveau instamment au gouvernement de diligenter immédiatement une enquête judiciaire exhaustive et indépendante sur les agressions lors des réunions syndicales de mai et de juin 2005, afin de clarifier les faits, de déterminer les responsabilités, de poursuivre et sanctionner les responsables et d'empêcher que de tels actes se reproduisent. Il demande également au gouvernement de le tenir informé de la situation à cet égard, notamment en lui communiquant, dès qu'il l'aura reçue, une copie de la décision judiciaire qui aura été rendue dans la procédure engagée par le syndicat concernant ces agressions.*
- i) *Notant qu'une période de trois ans s'est écoulée depuis son premier examen du présent cas, et notant également la gravité des questions qu'il concerne – en particulier les allégations de violations graves des libertés civiles à l'encontre d'un grand nombre de personnes –, le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur la gravité extrême de la situation en ce qui concerne le climat syndical en République islamique d'Iran.*
- j) *Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.*

CAS N° 2567

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

**Plainte contre le gouvernement de la République islamique d'Iran
présentée par
l'Organisation internationale des employeurs (OIE)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue l'ingérence du gouvernement dans les élections de la Confédération iranienne des associations d'employeurs (ICEA), la dissolution ultérieure de l'ICEA par l'autorité administrative et le soutien officiel à une nouvelle confédération d'employeurs créée parallèlement

- 693.** Le comité a examiné ce cas quant au fond à sa réunion de juin 2009 et a présenté un rapport intérimaire approuvé par le Conseil d'administration à sa 305^e session. [Voir 354^e rapport, paragr. 928-950.]
- 694.** L'organisation plaignante a fourni des renseignements additionnels à l'appui de sa plainte dans une communication en date du 4 mars 2010.
- 695.** Le gouvernement a fait part de ses observations dans une communication en date du 21 avril 2010.
- 696.** La République islamique d'Iran n'a ratifié ni la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Examen antérieur du cas

- 697.** Lors de son examen antérieur du cas, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 354^e rapport, paragr. 950]:
- a) Le comité invite de nouveau instamment le gouvernement à s'abstenir de toute ingérence dans le droit des organisations d'employeurs à élire leurs représentants et à prendre les mesures nécessaires pour amender la législation existante, notamment les règles et procédures du Conseil des ministres relatives à l'organisation, aux fonctions, au champ d'action et aux responsabilités des syndicats, afin d'assurer que les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent exercer pleinement leur droit à élire librement leurs représentants sans ingérence des autorités publiques.
 - b) Le comité veut croire que le gouvernement va continuer de s'abstenir de toute forme de favoritisme et l'invite de nouveau à prendre des mesures pour remédier aux actes discriminatoires commis par favoritisme à l'égard de l'ICE.
 - c) Le comité demande au gouvernement de prendre des mesures d'urgence afin d'amender le droit du travail en vue de garantir les droits à la liberté syndicale de tous les travailleurs et employeurs, et en particulier le droit des travailleurs et des employeurs à créer plus d'une organisation, que ce soit au niveau de l'entreprise, au niveau sectoriel ou au niveau national, dans le respect de la liberté syndicale et de manière à ne pas porter atteinte aux droits dont bénéficiait l'ICEA. Il demande au gouvernement de transmettre une copie des amendements proposés à cet effet et espère vivement que la législation sera très prochainement mise en conformité avec les principes de la liberté syndicale.

- d) Rappelant que tout retard excessif dans l'administration de la justice constitue un déni de justice, le comité réitère le souhait que l'appel formé par l'ICEA sera, comme le souhaite celle-ci, examiné très prochainement par la chambre d'appel suprême du tribunal administratif et que cette dernière tiendra dûment compte des conclusions du comité relatives à ce cas, notamment celles qui figurent dans son précédent examen. Le comité demande une nouvelle fois au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard et de lui fournir une copie du jugement définitif lorsque ce dernier aura été rendu.
- e) Le comité invite une fois de plus instamment le gouvernement, en attendant la décision définitive du tribunal administratif, à prendre immédiatement les mesures nécessaires pour enregistrer l'ICEA, telle que constituée après son assemblée générale du 5 mars 2007, et de veiller à ce qu'elle puisse exercer ses activités sans entraves. Le comité invite également le gouvernement à adopter une position de neutralité et à ne pas entraver l'exercice de la liberté syndicale, qui confère aux employeurs le droit de s'affilier librement à l'ICEA, et de ne manifester officiellement ou officieusement aucune préférence ni aucun favoritisme à l'égard d'autres organisations. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard.
- f) Le comité se félicite que le gouvernement ait accepté l'envoi d'une mission et exprime l'espoir que cette dernière pourra se rendre prochainement dans le pays et aider le gouvernement à apporter une solution satisfaisante à l'ensemble des questions encore non résolues, notamment celles qui concernent les amendements du droit du travail, les principes relatifs aux droits des organisations d'employeurs en matière de liberté syndicale et la non-ingérence.
- g) Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur la gravité de la situation en ce qui concerne le climat syndical en République islamique d'Iran.

B. Nouvelles allégations de l'organisation plaignante

698. Dans sa communication du 4 mars 2010, l'organisation plaignante joint une copie traduite d'une décision adoptée le 29 novembre 2009 par la division 86 du tribunal civil de Téhéran de l'administration judiciaire de la République islamique d'Iran. Le jugement concerne l'appel fait par la Confédération iranienne des associations d'employeurs (ICEA) de la décision du 2 mars 2008 de la Cour de justice administrative – branche d'appel, en vertu de laquelle l'ICEA a été dissoute en application de l'article 42 de ses statuts. Dans ce jugement, le tribunal civil a établi que l'enregistrement de la Confédération iranienne des employeurs (ICE) et l'attribution du numéro d'enregistrement de l'ICEA à cette dernière n'étaient pas conformes aux normes légales pertinentes. Par ailleurs, ce jugement a notamment estimé que le statut de l'ICE et les mesures prises en vue de son enregistrement étaient nuls.

C. Réponse du gouvernement

699. Dans sa communication du 21 avril 2010, le gouvernement déclare que le ministère du Travail et des Affaires sociales a organisé une série de réunions fructueuses où les secrétaires généraux et les membres du conseil d'administration des deux confédérations d'employeurs iraniens, avec la participation de toutes les associations d'employeurs présentes dans le pays, ont pu échanger leurs vues divergentes de manière constructive, en vue de la création d'une confédération d'employeurs unique et de la constitution d'une délégation d'employeurs globale auprès de la Conférence internationale du Travail (CIT) et conclure un accord à cet égard. Le gouvernement ajoute que le ministère du Travail et des Affaires sociales a joué un rôle essentiel dans la formulation de l'accord signé par les secrétaires généraux de l'ICEA et de l'ICE. Le gouvernement joint à sa réponse une version traduite de l'accord conclu entre les deux confédérations d'employeurs. L'accord stipule que: 1) chaque confédération d'employeurs désignera trois personnes aux fins de la constitution de la délégation d'employeurs auprès de la CIT, et le principal délégué

employeur sera choisi parmi les six personnes désignées; et 2) les deux confédérations d'employeurs engageront des négociations en vue de parvenir à une décision conjointe concernant la création d'une confédération d'employeurs unique, avec la participation de toutes les associations d'employeurs présentes dans le pays.

D. Conclusions du comité

- 700.** *Le comité rappelle que le présent cas concerne des allégations d'ingérence du gouvernement dans les élections de l'ICEA, la dissolution de l'ICEA par l'autorité administrative par la suite et le soutien officiel à une nouvelle confédération d'employeurs créée parallèlement (ICE).*
- 701.** *Le comité rappelle que, lors de son examen antérieur du cas, il avait évoqué la décision du 2 mars 2008 de la Cour de justice administrative – branche d'appel, en vertu de laquelle l'ICEA avait été dissoute en application de l'article 42 de ses statuts. Notant avec un profond regret, à ce moment-là, que la Cour de justice administrative était encore en train d'examiner l'appel fait par l'ICEA de cette décision, le comité avait exprimé l'espoir que l'appel serait, comme le demandait l'ICEA, examiné dans un très proche avenir par la branche d'appel suprême de la Cour de justice administrative, et que cette instance tiendrait dûment compte des conclusions du comité concernant le présent cas, y compris celles formulées lors de son examen antérieur. [Voir 350^e rapport, paragr. 1153-1165.]*
- 702.** *A cet égard, le comité se félicite de la décision du 29 novembre 2009 de la division 86 du tribunal civil de Téhéran de l'administration judiciaire de la République islamique d'Iran relative à l'appel fait par l'ICEA. Le comité note que, dans son jugement, le tribunal civil a estimé que l'enregistrement de l'ICE et l'attribution du numéro d'enregistrement de l'ICEA à cette dernière par le ministère du Travail et des Affaires sociales n'étaient pas conformes aux normes légales pertinentes. Il a également estimé, entre autres choses, que le statut de l'ICE et les mesures prises en vue de son enregistrement étaient nuls.*
- 703.** *Le comité note par ailleurs que le ministère du Travail et des Affaires sociales a procédé à des consultations avec l'ICEA et l'ICE au sujet de la constitution d'une délégation auprès de la CIT, lesquelles, selon le gouvernement, ont permis de parvenir à un accord qui prévoit que chaque confédération désignera trois personnes aux fins de la constitution de la délégation auprès de la CIT, et que le délégué titulaire sera choisi parmi les six personnes désignées. Il note en outre que le prétendu accord prévoit également que l'ICEA et l'ICE engageront des négociations en vue de parvenir à une décision conjointe concernant la création d'une confédération d'employeurs unique, avec la participation de toutes les associations d'employeurs présentes dans le pays.*
- 704.** *Le comité souhaite rappeler que l'unification en vue de la constitution d'une organisation d'employeurs unique doit résulter d'un choix libre des membres concernés et ne devrait pas être la conséquence d'une éventuelle pression ou ingérence quelconque des autorités publiques dans le cadre d'un système de relations professionnelles monopoliste. Il rappelle à ce propos ses précédentes recommandations, à savoir l'importance pour le gouvernement d'adopter une position de neutralité et de non-ingérence dans l'exercice de la liberté syndicale par les employeurs en ce qui concerne l'affiliation à l'ICEA, et la nécessité d'amender le droit du travail afin de garantir à l'ensemble des travailleurs et des employeurs le droit de constituer plusieurs organisations, que ce soit au niveau de l'entreprise, au niveau sectoriel ou au niveau national. Le comité, encore une fois, demande instamment au gouvernement d'amender le droit du travail à cet effet en veillant à ne pas porter préjudice à l'ICEA ou au droit à la liberté syndicale de ses membres ou de ses membres potentiels.*

- 705.** *A la lumière de la décision du tribunal civil de Téhéran, et rappelant que trois ans se sont écoulés depuis le premier examen de ce cas, le comité exprime par conséquent l'espoir que le gouvernement enregistrera immédiatement l'ICEA, telle que constituée après son assemblée générale du 5 mars 2007, et veillera à ce qu'elle puisse exercer ses activités sans entraves, jusqu'au moment où ses membres, conformément à ses statuts, organiseront des élections ou prendront d'autres décisions concernant sa structure. Le comité s'attend à ce que le gouvernement adopte une position de neutralité et de non-ingérence dans l'exercice de la liberté syndicale par les employeurs et, dans ce cas particulier, le droit de l'ICEA d'exister sans préjudice ou actes de favoritisme. Le comité s'attend à ce que le gouvernement prenne des mesures pour remédier aux actes discriminatoires commis dans le passé découlant du favoritisme qu'il a démontré à l'égard de l'ICE.*
- 706.** *Enfin, le comité demande instamment au gouvernement d'amender le droit du travail et les règles et procédures du Conseil des ministres relatives à l'organisation, aux fonctions, au champ d'action et aux responsabilités des syndicats, afin que les employeurs et les travailleurs puissent librement choisir l'organisation par laquelle ils souhaitent être représentés et que ces organisations puissent exercer pleinement leur droit à élire librement leurs représentants sans ingérence des autorités publiques. Le comité demande au gouvernement de lui communiquer une copie de toute proposition supplémentaire d'amendement de la législation et espère vivement que celle-ci sera très prochainement mise en conformité avec les principes de la liberté syndicale.*
- 707.** *Rappelant que le gouvernement a déjà, par le passé, accepté une mission concernant les cas de la liberté syndicale en suspens, le comité s'attend à ce que cette mission sera en mesure de visiter le pays prochainement et avoir pleinement accès à toutes les parties concernées afin de mener une enquête complète et un dialogue sur toutes les questions relatives à la liberté syndicale, y compris les aspects soulevés dans le présent cas.*

Recommandations du comité

- 708.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité demande une nouvelle fois instamment au gouvernement d'amender le droit du travail à cet effet et d'assurer une protection contre les ingérences gouvernementales dans l'exercice de la liberté syndicale des employeurs et en ce qui a trait au besoin de garantir à l'ensemble des travailleurs et des employeurs le droit de constituer plusieurs organisations, que ce soit au niveau de l'entreprise, au niveau sectoriel ou au niveau national et en veillant à ne pas porter préjudice à l'ICEA ou au droit à la liberté syndicale de ses membres ou de ses membres potentiels.*
 - b) *A la lumière de la décision du tribunal civil de Téhéran, et rappelant que trois ans se sont écoulés depuis le premier examen de ce cas, le comité exprime par conséquent l'espoir que le gouvernement enregistrera immédiatement l'ICEA, telle que constituée après son assemblée générale du 5 mars 2007, et veillera à ce qu'elle puisse exercer ses activités sans entraves, jusqu'au moment où ses membres, conformément à ses statuts, organiseront des élections ou prendront d'autres décisions concernant sa structure. Le comité s'attend à ce que le gouvernement adopte une position de neutralité et de non-ingérence dans l'exercice de la liberté syndicale par les employeurs et, dans ce cas particulier, le droit de l'ICEA d'exister sans préjudice ou actes de favoritisme. En outre, le comité s'attend à ce que le*

gouvernement prenne des mesures pour remédier aux actes discriminatoires commis dans le passé découlant du favoritisme qu'il a démontré à l'égard de l'ICE.

- c) *Plus généralement, le comité demande instamment au gouvernement d'amender le droit du travail et les règles et procédures du Conseil des ministres relatives à l'organisation, aux fonctions, au champ d'action et aux responsabilités des syndicats, afin que les employeurs et les travailleurs puissent librement choisir l'organisation par laquelle ils souhaitent être représentés et que ces organisations puissent exercer pleinement leur droit à élire librement leurs représentants sans ingérence des autorités publiques. Il demande au gouvernement de lui communiquer une copie de toute proposition supplémentaire d'amendement de la législation et espère vivement que celle-ci sera très prochainement mise en conformité avec les principes de la liberté syndicale.*
- d) *Rappelant que le gouvernement a déjà, par le passé, accepté une mission concernant les cas de la liberté syndicale en suspens, le comité s'attend à ce que cette mission sera en mesure de visiter le pays prochainement et avoir pleinement accès à toutes les parties concernées afin de mener une enquête complète et un dialogue sur toutes les questions relatives à la liberté syndicale, y compris les aspects soulevés dans le présent cas.*
- e) *Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.*

CAS N^{OS} 2177 ET 2183

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Plaintes contre le gouvernement du Japon présentées par

- **la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) et**
- **la Confédération nationale des syndicats (ZENROREN)**

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent que la prochaine réforme de la législation du service public, élaborée sans que les organisations de travailleurs aient été dûment consultées, aggrave la législation existante sur le service public et maintient les restrictions aux droits syndicaux fondamentaux des fonctionnaires, sans compensation appropriée

709. Le comité a examiné ces cas lors de ses réunions de novembre 2002, juin 2003, mars 2006, juin 2008 et juin 2009, au cours desquelles il a présenté des rapports intérimaires qui ont été approuvés par le Conseil d'administration à ses 285^e, 287^e, 295^e, 302^e et 305^e sessions.

[Voir 329^e rapport, paragr. 567 à 652; 331^e rapport, paragr. 516 à 558; 340^e rapport, paragr. 925 à 999; 350^e rapport, paragr. 1167 à 1221; et 354^e rapport, paragr. 951 à 992.]

- 710.** La Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) (cas n° 2177) a présenté des informations complémentaires dans une communication en date du 13 janvier 2010.
- 711.** Le gouvernement a présenté ses observations dans une communication en date du 15 avril 2010.
- 712.** Le Japon 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

713. A sa réunion de juin 2009, le comité a formulé les recommandations suivantes:

- a) Notant avec préoccupation l'allégation selon laquelle certaines propositions de réorganisation ont semble-t-il été formulées unilatéralement en vue de la révision du système de rémunération de la fonction publique, et cela avant que la question des droits fondamentaux des fonctionnaires ait été réglée et sans qu'aient été prévues des garanties compensatoires appropriées, le comité veut croire que le gouvernement engagera des consultations franches et complètes avec l'ensemble des organisations de travailleurs concernées, en vue de déterminer des conditions mutuellement acceptables en ce qui concerne la procédure de révision du système de rémunération de la fonction publique et rappelant la nécessité de prévoir des mécanismes compensatoires.
- b) Tout en se félicitant que des discussions tripartites institutionnalisées aient pu avoir lieu dans le cadre du comité d'examen et de la création du groupe consultatif indépendant, le comité réitère fermement les recommandations qu'il a déjà adressées au gouvernement et l'invite à continuer à prendre des mesures pour la promotion d'un mécanisme de dialogue social en vue d'examiner effectivement et sans délai les mesures nécessaires pour la mise en œuvre des principes de liberté syndicale contenus dans les conventions n^{os} 87 et 98, ratifiées par le Japon, en particulier en ce qui concerne les points suivants:
 - i) reconnaître les droits syndicaux fondamentaux aux fonctionnaires;
 - ii) accorder le droit d'organisation aux sapeurs-pompiers et au personnel pénitentiaire;
 - iii) s'assurer que les travailleurs du service public qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat ont le droit de négocier collectivement et de conclure des accords collectifs, et que les travailleurs pour qui les droits de négociation peuvent être légitimement restreints bénéficient de procédures compensatoires adéquates;
 - iv) s'assurer que les travailleurs des services publics qui n'exercent pas d'autorité au nom de l'Etat jouissent du droit de faire grève, conformément aux principes de la liberté syndicale, et que les membres et représentants des syndicats qui exercent légitimement ce droit ne soient pas passibles de lourdes sanctions civiles ou pénales;
 - v) la portée des négociations dans la fonction publique.

Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation sur toutes les questions mentionnées ci-dessus.

- c) Le comité attend du gouvernement qu'il prenne en considération la nécessité d'accorder un traitement équitable à toutes les organisations représentatives, en vue de rétablir la confiance de tous les travailleurs dans l'équité de la composition des conseils qui exercent des fonctions extrêmement importantes du point de vue des relations professionnelles lorsqu'il sera question d'adjoindre de nouveaux membres au comité d'examen. Il demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- d) Le comité rappelle de nouveau au gouvernement qu'il peut, s'il le souhaite, bénéficier de l'assistance technique du BIT.
- e) Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas.

B. Informations complémentaires communiquées par l'organisation plaignante

- 714.** Dans sa communication en date du 13 janvier 2010, la JTUC-RENGO indique qu'une réunion a eu lieu le 16 octobre 2009 entre M. Ulf Edström, porte-parole du groupe des travailleurs du Comité de la liberté syndicale du BIT, et M. Yoshito Sengoku, ministre chargé de la réforme de la fonction publique. Lors de cette réunion, M. Sengoku a déclaré que le gouvernement rétablirait les droits syndicaux fondamentaux des travailleurs du service public, conformément au manifeste du Parti démocratique du Japon (DPJ) au pouvoir. En réponse à la demande de M. Edström que le comité soit tenu informé dès que possible de la politique du nouveau gouvernement sur le rétablissement des droits syndicaux fondamentaux dans le service public, le ministre aurait répondu que la date et le contenu de ce rapport seraient coordonnés avec tous les ministères concernés, ajoutant que, selon lui, il n'y avait pas lieu d'être fier du fait que, pendant plus de quarante ans, le Japon n'avait pas respecté les normes internationales à cet égard et qu'il souhaitait vraiment combler ce retard.
- 715.** S'agissant du droit syndical du personnel de lutte contre les incendies, l'organisation plaignante précise qu'à l'occasion d'un congrès régulier du Syndicat pan-japonais des travailleurs préfectoraux et municipaux (JICHIRO), le 28 octobre 2009, M. Kazuhiro Haraguchi, ministre des Affaires internes et des Communications, a déclaré que la situation à laquelle le BIT a plusieurs fois demandé de remédier devait être réglée, et qu'il avait donné des instructions pour que cette question soit examinée afin de mettre en œuvre ces recommandations. M. Haraguchi a reconnu que les modalités du droit syndical pour les sapeurs-pompiers restent problématiques, ajoutant cependant qu'il importe d'avancer dans la bonne direction en tenant compte des opinions exprimées par les acteurs concernés, tout en gagnant une meilleure compréhension du public. L'organisation plaignante estime que les déclarations du ministre témoignent d'un plus grand engagement du gouvernement sur cette question.
- 716.** Suite à la déclaration du ministre, un groupe doit être établi au sein du ministère pour réexaminer la question du droit syndical des sapeurs-pompiers, dont les travaux doivent débiter en janvier 2010. Ce groupe, qui comprend des représentants du Conseil national des sapeurs-pompiers et des travailleurs ambulanciers japonais (ZENSHOKYO), du JICHIRO et de l'organisation plaignante, doit remettre son rapport entre août et septembre 2010; à cet égard, l'organisation plaignante précise que cette question devrait être traitée dans le cadre de la réforme globale des droits syndicaux fondamentaux des employés publics.
- 717.** L'organisation plaignante indique qu'à l'occasion d'une séance informelle tenue après une réunion du cabinet le 15 décembre 2009 le Premier ministre a suggéré de développer un système d'élaboration des politiques émanant du pouvoir politique et non plus de l'administration. Plus précisément, il a donné instruction d'engager rapidement les discussions sur la «réforme de la fonction publique» en: 1) conférant un statut juridique au Service chargé de la politique nationale et au Service responsable de la revitalisation du gouvernement; 2) augmentant le nombre de vice-ministres et de sous-secrétaires parlementaires dans chaque ministère et en créant des postes politiques, que les membres de la Diète pourront occuper simultanément; 3) créant un bureau du cabinet chargé des questions de personnel de façon à regrouper la gestion des questions de personnel des hauts fonctionnaires sous la seule responsabilité du cabinet; et 4) engageant rapidement des

discussions sur la «nouvelle réforme de la fonction publique», par exemple étudier les droits syndicaux fondamentaux des employés publics et promouvoir un environnement dans lequel ces travailleurs peuvent être employés et accomplir leurs tâches officielles jusqu'à l'âge légal de la retraite. Il a aussi donné des instructions pour que soient présentés à la session ordinaire de la Diète en 2010 un projet de loi visant à établir une procédure pertinente de prise de décisions de nature politique, ainsi qu'un projet de loi portant réforme du système de la fonction publique, y compris l'établissement du bureau du cabinet chargé des questions de personnel. Selon l'organisation plaignante, le Premier ministre n'a malheureusement pas fourni d'informations précises quant à l'échéancier et à la substance des réformes concernant les droits syndicaux fondamentaux dans la fonction publique.

- 718.** L'organisation plaignante indique que, le 15 décembre 2009, le Comité d'examen du système de relations professionnelles (ci-après le Comité d'examen) a présenté un rapport au ministre responsable de la réforme de la fonction publique. Selon l'organisation plaignante, le rapport indique qu'il est nécessaire d'élaborer des dispositions institutionnelles fondées sur le principe voulant que les travailleurs du service public ont le droit de conclure des conventions. Toutefois, le rapport ne contient aucune conclusion quant à la conception globale du système autonome de relations professionnelles. Il indique seulement certaines «options possibles» parmi les modèles spécifiques ci-après: 1) un modèle inspiré de la structure instituée par la loi sur le travail applicable au secteur privé, qui privilégie les ententes entre les syndicats et la direction; 2) un modèle qui respecte les ententes entre les syndicats et la direction, fondé sur les principes fondamentaux du système existant dans la fonction publique; et 3) un modèle qui met l'accent sur la participation de la Diète et tient compte des spécificités des fonctions des employés publics. D'après l'organisation plaignante, le Comité d'examen a précisé qu'il n'avait pas l'intention de recommander l'un ou l'autre de ces trois modèles et qu'il n'excluait aucune autre option; il appartiendra donc au gouvernement de décider de la forme que prendra le nouveau système. Enfin, l'organisation plaignante déclare que le gouvernement ne s'est toujours pas engagé à appliquer les recommandations énoncées dans le cas n° 2177.

C. Réponse du gouvernement

- 719.** Dans sa communication en date du 15 avril 2010, le gouvernement fait observer qu'à la suite des élections du 30 août 2009 à la Chambre des représentants un nouveau gouvernement, composé essentiellement du DPJ, est au pouvoir. Ce dernier a promis, dans le cadre de son programme électoral, de réformer en profondeur le système national de la fonction publique, et notamment de rétablir les droits syndicaux fondamentaux. M. Yoshito Sengoku a été nommé ministre de la Réforme de la fonction publique. Compte tenu de ses engagements, le nouveau gouvernement prendra les mesures voulues pour examiner les droits syndicaux fondamentaux des travailleurs du service public et réformer en profondeur le système national de la fonction publique.
- 720.** Le gouvernement explique que, le 15 décembre 2009, le Comité d'examen a remis au ministre responsable de la réforme de la fonction publique un rapport intitulé «Vers un système autonome de relations professionnelles». Ce rapport a été établi sur la base des conclusions d'une étude portant sur les systèmes où les travailleurs du service public du secteur non opérationnel ont le droit de conclure des conventions collectives, ce afin de fournir au gouvernement des orientations utiles pour son étude du nouveau régime de la fonction publique. Le gouvernement joint en annexe un résumé des chapitres du rapport du Comité d'examen.
- 721.** Le 19 février 2010, le gouvernement a présenté à la Diète un «projet d'amendement de la loi nationale sur les travailleurs du service public» qui prévoit l'établissement d'un

contrôle centralisé des questions de personnel des travailleurs du service public exécutifs afin d'améliorer la gestion du personnel du cabinet; il prévoit aussi la création, au sein du secrétariat du cabinet, d'un bureau chargé des questions de personnel pour assurer ces fonctions. S'agissant des droits syndicaux, une disposition supplémentaire du projet d'amendement stipule que le gouvernement devrait établir une institution dotée des prérogatives et responsabilités nécessaires pour appliquer un système transparent et autonome de relations professionnelles, aux termes de l'article 12 de la loi sur la réforme de la fonction publique. De ce point de vue, le gouvernement doit examiner les rôles dévolus respectivement au bureau du cabinet chargé des questions de personnel ou à d'autres organes administratifs responsables, et devrait prendre toutes les mesures législatives nécessaires sur la base de ces conclusions, montrant ainsi clairement son intention d'établir une institution dotée des pouvoirs et responsabilités requises pour mettre en œuvre un système autonome de relations professionnelles. Dans l'élaboration du projet d'amendement, le gouvernement a tenu des discussions avec la JTUC-RENGO et son conseil de liaison avec le secteur public (RENGO-PSLC) à différents niveaux; des entretiens ont aussi eu lieu avec la Confédération nationale des syndicats (ZENROREN) ainsi qu'avec le Syndicat national des employés du service public (KOKKOROREN).

722. S'agissant du droit syndical des sapeurs-pompiers, le gouvernement fait savoir que, suite aux instructions du ministre des Affaires internes et des Communications, un comité sur les droits syndicaux a été mis sur pied au sein de ce ministère. Tenant compte des opinions de toutes les parties concernées, ce comité étudiera le droit syndical des sapeurs-pompiers en vue d'assurer le respect des droits syndicaux fondamentaux, ainsi que la fiabilité des services et la sécurité de la population. Le comité poursuivra ses discussions, visitera des postes d'incendie, tiendra des audiences avec les organisations concernées, et rendra ses conclusions à l'automne 2010. Le gouvernement joint en annexe une liste des membres du comité, composé comme suit: président, M. Junya Ogawa, vice-ministre des Affaires internes et des Communications; et 12 membres, dont quatre universitaires, deux journalistes et trois représentants des travailleurs (M. Hiroshi Okamoto, secrétaire général du Syndicat pan-japonais des travailleurs préfectoraux et municipaux; M. Daisuke Sako, directeur général du Conseil national des sapeurs-pompiers et travailleurs ambulanciers japonais; et M. Hiroshi Kimura, directeur du Département de la planification générale, JTUC-RENGO).

723. Selon le gouvernement, la loi sur la réforme de la fonction publique prévoit que des mesures législatives doivent être prises dans les trois années environ après son entrée en vigueur (soit d'ici à juin 2011), sauf en ce qui concerne les points touchant le bureau du cabinet chargé des questions de personnel. Le gouvernement va accélérer l'étude de l'octroi des droits syndicaux fondamentaux et fera de son mieux pour présenter le projet de loi correspondant dans les meilleurs délais. Le gouvernement soutient qu'il a fait tout ce qui était en son pouvoir pour tenir des discussions constructives et parvenir à une réforme fructueuse de la fonction publique, gardant à l'esprit l'idée de base que des échanges francs et approfondis et une coordination avec les organisations intéressées sont nécessaires; cette approche sera maintenue. Le gouvernement entend aussi continuer à se référer aux recommandations du Comité de la liberté syndicale du BIT et le tenir informé en temps voulu de l'évolution de la situation. Enfin, le gouvernement invite le BIT à faire preuve de compréhension par rapport à la situation actuelle, ainsi qu'à la sincérité des efforts déployés sur cette question.

D. Conclusions du comité

724. *Le comité rappelle que ces plaintes, initialement présentées en mars 2002, concernent la réforme de la fonction publique actuellement en cours au Japon.*

- 725.** *Le comité note sur la base des communications présentées que, le 19 février 2010, le gouvernement a soumis à la Diète un «projet d'amendement de la loi nationale sur les travailleurs du service public» qui prévoit l'établissement d'un contrôle centralisé des questions de personnel des travailleurs exécutifs du service public, afin d'améliorer la gestion du personnel du cabinet; ce projet prévoit aussi, au sein du secrétariat du cabinet, la création d'un bureau chargé des questions de personnel pour assurer ces fonctions. Le gouvernement déclare que dans le cadre du processus d'élaboration du projet d'amendement législatif, des discussions ont eu lieu avec plusieurs syndicats – y compris JTUC-RENGO, RENG-PSLC, ZENROREN et KOKKOROREN –, et que, en ce qui concerne la reconnaissance des droits du travail dans la fonction publique, une disposition supplémentaire du projet d'amendement prévoit que le gouvernement établira une institution dotée des pouvoirs et responsabilités nécessaires pour mettre en place un système transparent et autonome de relations professionnelles, conformément à l'article 12 de la loi sur la réforme de la fonction publique. Sur ce point, le comité note en outre que la JTUC-RENGO mentionne qu'aucune information spécifique n'a été fournie concernant l'échéancier et le contenu de la réforme des droits fondamentaux du travail dans la fonction publique.*
- 726.** *Le comité note également que, le 15 décembre 2009, le Comité d'examen a publié un rapport intitulé «Vers un système autonome de relations professionnelles», qui compile les conclusions d'une étude portant sur les systèmes octroyant aux employés du secteur public non opérationnel le droit de négocier des conventions collectives, ce afin de fournir des orientations au gouvernement pour l'examen d'un nouveau régime de la fonction publique. Selon la JTUC-RENGO, le rapport déclare qu'il est nécessaire de concevoir des arrangements institutionnels fondés sur une prémisse, soit que les employés du secteur public ont le droit de conclure des conventions collectives, mais ne contient aucune conclusion quant à la conception globale d'un système autonome de relations professionnelles. La JTUC-RENGO souligne que le rapport indique seulement certaines «options possibles» parmi les modèles spécifiques ci-après: 1) un modèle inspiré de la structure instituée par la loi sur le travail applicable au secteur privé, qui privilégie les ententes entre les syndicats et la direction; 2) un modèle qui respecte les ententes entre les syndicats et la direction, basé sur les principes fondamentaux du système existant actuellement dans la fonction publique; et 3) un modèle qui met l'accent sur la participation de la Diète et tient compte des spécificités des fonctions des employés publics.*
- 727.** *S'agissant des sapeurs-pompiers, le comité note que les autorités ont créé, au sein du ministère des Affaires intérieures et des Communications, un comité chargé d'étudier les droits syndicaux du personnel de lutte contre les incendies, afin de garantir à la fois le respect des droits fondamentaux du travail, la fiabilité de ces services et la sécurité des citoyens. Ce comité, qui comprend des représentants de la JTUC-RENGO et de ZENSHOKYO, tiendra de nouvelles discussions, visitera des postes d'incendie et tiendra des auditions avec les organisations concernées, et rendra ses conclusions à l'automne 2010. Le comité note en outre que, selon la JTUC-RENGO, les déclarations faites en octobre 2009 par le ministre des Affaires intérieures et des Communications lors d'une conférence de JICHIRO reflètent un plus grand engagement du gouvernement en faveur des droits syndicaux des pompiers.*
- 728.** *Le comité prend note de cette évolution et se félicite avec intérêt que des discussions tripartites institutionnalisées aient eu lieu, et veut croire qu'elles se poursuivront, dans un esprit de dialogue social et dans le cadre du processus de réforme en cours, notamment en ce qui concerne l'élaboration du projet d'amendement de la loi nationale de la fonction publique, et le comité institué au sein du ministère des Affaires intérieures et des Communications pour étudier la question des droits syndicaux des sapeurs-pompiers. Le comité note en outre que le gouvernement affirme avoir fait tout ce qui était en son pouvoir*

pour tenir des discussions significatives, partant du principe que des échanges de vues francs et approfondis, ainsi que la coordination avec les organisations concernées, sont nécessaires, et que le gouvernement continuera de se référer aux recommandations du comité dans le cadre de la réforme du service civil actuellement en cours. Notant cependant que, selon la JTUC-RENGO, le gouvernement doit encore fournir des informations précises concernant l'échéancier et la substance de la réforme concernant les droits fondamentaux du travail dans la fonction publique, le comité réitère fermement ses recommandations antérieures, invitant le gouvernement à poursuivre ses efforts pour assurer la promotion d'un véritable dialogue social, afin de prendre des mesures efficaces pour mettre rapidement en œuvre les principes de la liberté syndicale, inscrits dans les conventions n^{os} 87 et 98, ratifiées par le Japon, et notamment: i) octroyer les droits fondamentaux du travail aux fonctionnaires; ii) octroyer le droit syndical aux sapeurs-pompiers et au personnel pénitentiaire; iii) reconnaître aux employés du secteur public non commis à l'administration de l'Etat le droit de négocier et de conclure des conventions collectives, et garantir que les employés dont les droits de négociation peuvent être légitimement restreints bénéficient de procédures compensatoires adéquates; iv) veiller à ce que les fonctionnaires qui n'exercent pas d'autorité au nom de l'Etat jouissent du droit de grève, conformément aux principes de la liberté syndicale, et que les membres et les dirigeants syndicaux qui exercent légitimement ce droit ne soient pas soumis à de lourdes sanctions civiles ou pénales; et v) la portée des questions négociables dans la fonction publique. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution sur toutes ces questions.

729. *Enfin, le comité rappelle à nouveau au gouvernement qu'il peut se prévaloir de l'assistance technique du Bureau, s'il le souhaite.*

Recommandations du comité

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

- a) *Tout en se félicitant du fait que des discussions tripartites institutionnalisées ont eu lieu, et veut croire qu'elles se poursuivront, dans un esprit de dialogue social et dans le cadre du processus de réforme actuellement en cours, notamment en ce qui concerne l'élaboration du projet d'amendement de la loi nationale de la fonction publique, et le comité institué au sein du ministère des Affaires intérieures et des Communications pour étudier la question des droits syndicaux des sapeurs-pompiers. Le comité réitère fermement de nouveau ses recommandations antérieures à cet égard, soit que le gouvernement doit poursuivre ses efforts pour assurer la promotion d'un véritable dialogue social, visant à l'élaboration de mesures efficaces permettant de mettre rapidement en œuvre les principes de la liberté syndicale, inscrits dans les conventions n^{os} 87 et 98, ratifiées par le Japon, en partie en ce qui concerne les points suivants:*
 - i) *reconnaître les droits syndicaux fondamentaux aux fonctionnaires;*
 - ii) *accorder le droit d'organisation aux sapeurs-pompiers et au personnel pénitentiaire;*
 - iii) *s'assurer que les employés du secteur public qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat ont le droit de négocier collectivement et de conclure des accords collectifs, et que les travailleurs dont les droits de*

négociation peuvent être légitimement restreints bénéficient de procédures compensatoires adéquates;

- iv) s'assurer que les fonctionnaires qui n'exercent pas d'autorité au nom de l'Etat jouissent du droit de faire grève, conformément aux principes de la liberté syndicale, et que les membres et les représentants des syndicats qui exercent légitimement ce droit ne soient pas passibles de lourdes sanctions civiles ou pénales;*
- v) la portée des questions négociables dans la fonction publique.*

Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation sur toutes les questions mentionnées ci-dessus.

- b) Le comité rappelle à nouveau au gouvernement qu'il peut, s'il le souhaite, bénéficier de l'assistance technique du Bureau.*
- c) Le comité porte à l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations les informations relatives aux aspects législatifs de ce cas.*

CAS N° 2679

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

**Plainte contre le gouvernement du Mexique
présentée par
le Syndicat des agents d'assurances en général de l'Etat de Jalisco (SAVSGEJ)
appuyée par
l'Union nationale des travailleurs (UNT)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue des licenciements antisyndicaux de ses dirigeants et affiliés, et que des entreprises du secteur ont demandé l'annulation de son enregistrement, suscitant ainsi les craintes des travailleurs

- 731.** La plainte figure dans une communication en date du 19 novembre 2008 du Syndicat des agents d'assurances en général de l'Etat de Jalisco (SAVSGEJ). Par des communications des 12 décembre 2008, 16 janvier 2009 et 8 juillet 2009, l'organisation plaignante a adressé un complément d'information et de nouvelles allégations. L'Union nationale des travailleurs (UNT) a appuyé la plainte dans une communication en date du 5 octobre 2009.
- 732.** Le gouvernement a adressé ses observations dans une communication du 22 février 2010.
- 733.** Le Mexique a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, mais il n'a pas ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 734.** Dans ses communications en date des 19 novembre et 12 décembre 2008, et des 16 janvier et 8 juillet 2009, le SAVSGEJ affirme que, depuis sa formation en octobre 2007 (dossier d'enregistrement n° 235/2007, du 16 octobre, devant le Conseil de conciliation et d'arbitrage de l'Etat de Jalisco), les droits syndicaux de ses membres ont été enfreints. L'organisation plaignante indique que le conseil, le 6 décembre 2007, a refusé d'accorder l'enregistrement syndical qui était sollicité. A ce sujet, le syndicat a intenté un recours en protection des garanties devant le troisième tribunal administratif de district de l'Etat de Jalisco. Ce tribunal a porté à la connaissance du conseil une décision qui indique que la justice protège la représentante du syndicat, et qui lui ordonne de laisser sans effet sa décision de décembre 2007 et d'en formuler une nouvelle en ce qui concerne la demande d'enregistrement du syndicat. Les autorités du conseil ont intenté un recours en révision de la décision formulée par le tribunal en question le 26 février 2008 et, en vertu d'une décision du deuxième tribunal collégial du travail de la troisième circonscription de l'Etat de Jalisco du 4 avril 2008, le recours en révision a été rejeté. Par conséquent, l'inscription au registre a été accordée sous le n° 1608 du *Libro Obrero 7*, du 23 avril 2008. Il s'agit du premier syndicat d'agents d'assurances du pays. L'organisation plaignante indique que, après leur inscription au registre, plusieurs compagnies d'assurances ont formulé auprès du Conseil de conciliation et d'arbitrage de l'Etat de Jalisco une demande d'annulation de l'enregistrement syndical (dossier n° 790/2008/5J).
- 735.** L'organisation plaignante affirme que, alors qu'elle avait obtenu son enregistrement, la compagnie d'assurances Allianz México S.A. a bloqué à partir du 13 mai 2008 les systèmes opérationnels des agents qui lui sont affiliés, puis licencié les dirigeants syndicaux suivants: María del Socorro Guadalupe Acevez González, secrétaire générale; Rossana Aguirre Díaz, secrétaire des procès-verbaux et conventions et de l'organisation syndicale; María Cristina Vergara Parra, membre de la direction du syndicat, et les affiliés Alejandro Sandoval García, Alejandro Casarrubias Iturbide, Fernando Pérez Martínez, Jorge Rincón García et Lázaro Gabriel Téllez Santana. L'entreprise a indiqué aux personnes licenciées qu'elles pourraient continuer de travailler si elles se désaffiliaient du syndicat. Trois d'entre elles (Alejandro Sandoval García, Fernando Pérez Martínez et Jorge Rincón García) l'ont accepté en raison de leurs besoins financiers et, après avoir signé une lettre, ont pu être réintégrées. L'organisation plaignante ajoute qu'il a été demandé par téléphone en septembre 2008 à ses membres qui travaillaient dans l'entreprise Mapfre Tepeyac México s'ils faisaient partie du syndicat. Ensuite, cette entreprise a suspendu leur mot de passe sur l'Internet et a licencié les dirigeants syndicaux suivants: Bertha Elena Flores Flores, présidente de la commission honneur et justice; Elodia Hernández Orendain, membre de cette commission; María Cristina Vergara Parra, membre de la direction du syndicat, et les affiliés Alejandro Casarrubias Iturbide, Javier Badillo Flores et Martín Ramírez Olmedo.
- 736.** L'organisation plaignante indique que la justice ne s'est toujours pas prononcée sur les plaintes portées devant le Conseil de conciliation et d'arbitrage de l'Etat de Jalisco pour licenciements injustifiés des dirigeants syndicaux et des membres susmentionnés. Elle dénonce le fait que la procédure d'annulation de son enregistrement se poursuit. Elle souligne que la loi fédérale du travail ne prévoit pas cette procédure et, par conséquent, elle estime qu'il y a été indûment fait droit. Le recours à cette procédure nuit au syndicat puisque les agents d'assurances craignent de s'y affilier.

B. Réponse du gouvernement

- 737.** Dans sa communication en date du 22 février 2010, le gouvernement indique qu'il ressort des documents présentés à l'OIT par le syndicat que les personnes qui auraient fait l'objet de discrimination antisyndicale sont toutes des agents d'assurances. Au Mexique, cette

profession est régie en premier lieu par la loi fédérale du travail, dont l'article 285 établit ce qui suit:

Article 285. Les agents de commerce ou d'assurances, les vendeurs, les voyageurs de commerce et les agents de publicité, promoteurs de ventes ou agents remplissant des fonctions analogues sont des travailleurs de l'entreprise ou des entreprises auxquelles ils fournissent leurs services lorsque leur activité est permanente, sauf s'ils effectuent à titre personnel leur travail ou s'ils n'interviennent que dans des opérations ponctuelles.

- 738.** Par ailleurs, l'article 23 de la loi générale sur les institutions et sociétés mutualistes d'assurances (LGISMS) considère comme agents d'assurances les personnes suivantes:

Article 23. Aux effets de cette loi, sont considérées comme agents d'assurances les personnes physiques ou morales qui interviennent dans la vente de contrats d'assurance, par l'échange de propositions et d'acceptations, et dans les services consultatifs visant à les conclure, les maintenir ou les modifier, selon ce qui convient le mieux aux parties au contrat (...)

- 739.** Afin de réglementer le bon exercice du courtage de contrats d'assurance, l'article 9 du règlement sur les agents d'assurances et de cautionnement (RASf) autorise la Commission nationale des assurances et des cautionnements (CNSF) à délivrer une licence aux personnes physiques ou morales qui souhaitent devenir agents d'assurances. Cette licence, conformément à l'article 23 de la LGISMS, est non transférable et est délivrée, à condition que soient respectées les dispositions légales et réglementaires, aux: *a)* personnes physiques liées à une compagnie d'assurances par une relation de travail, dans les termes des articles 20 et 285 de la loi fédérale du travail, et autorisées à promouvoir au nom et pour le compte de ces entités la vente de contrats d'assurance ou de cautionnement; *b)* personnes physiques indépendantes qui ne sont pas liées par une relation de travail aux compagnies d'assurances, qui agissent librement et qui sont liées par un contrat de commission; et *c)* personnes morales qui se constituent en société anonyme pour déployer ces activités.
- 740.** Conformément à l'article 14 du RASf, la licence délivrée aux personnes physiques fait l'objet d'une carte où figurent le nom et la photographie de l'agent, et qui indique le fait qu'il est indépendant ou lié par une relation de travail à une compagnie d'assurances, les opérations ou les secteurs pour lesquels il est autorisé à servir d'intermédiaire, et la date de délivrance et la période de validité de la licence.
- 741.** Les personnes physiques ou agents liés à une compagnie d'assurances ont pour caractéristique essentielle de fournir leurs services de façon individuelle, subordonnée et permanente à une seule compagnie d'assurances, dans le cadre d'un contrat de travail, et sont assujetties à des horaires de travail, des directives et des instructions, et ont un lieu spécifique de travail. Les licences de ce type doivent être sollicitées à la CNSF par le biais de la compagnie d'assurances, conformément à l'article 11 du RASf.
- 742.** Par ailleurs, les agents indépendants (ou personnes physiques indépendantes, selon l'article 23 de la LGISMS) sont liés aux compagnies d'assurances par des contrats de commission et déploient leurs activités librement, sans être assujettis à des horaires et instructions, ou à un lien de subordination. Ils ne sont pas tenus de contribuer en tant que courtiers à la vente d'un nombre déterminé de contrats d'assurance, et peuvent même fournir leurs services au moyen d'auxiliaires. De même, ils ne sont pas liés à une compagnie en particulier. Au contraire, ils peuvent, sans aucune limitation, conclure des contrats analogues avec différentes compagnies d'assurances puisqu'ils ont leur propre portefeuille de clients. Autrement dit, ils ne sont soumis à d'autres restrictions qu'à celles établies dans le contrat de commission et dans la législation applicable (sauf en ce qui concerne les assurances de pension qui découlent de la législation sur la sécurité sociale).

- 743.** Ainsi, la licence délivrée par la CNSF constitue l'acte administratif par lequel le gouvernement du Mexique supervise les personnes physiques qui décident de se consacrer au courtage de contrats d'assurance, et les autorise à conclure avec diverses compagnies d'assurances des contrats de commission en vertu desquels une partie (la compagnie d'assurances) offre des produits et des services, et l'autre (l'agent d'assurances) un portefeuille de clients potentiels.
- 744.** Selon la CNSF, les personnes mentionnées dans la plainte (Alejandro Casarrubias Iturbide, Alejandro Sandoval García, Bertha Elena Flores Flores, Elodia Hernández Orendain, Fernando Pérez Martínez, Javier Badillo Flores, Jorge Rincón García, María Cristina Vergara Parra, María del Socorro Guadalupe Acevez González, Martín Ramírez Olmedo et Rossana Aguirre Díaz) sont titulaires d'une licence en vigueur d'agent d'assurances indépendant. Lázaro Gabriel Téllez Santana avait une licence de ce type mais elle est périmée. De plus, il ressort de la demande d'enregistrement syndical présentée par le syndicat que Alejandro Casarrubias Iturbide, Alejandro Sandoval García, Bertha Elena Flores Flores, Elodia Hernández Orendain, Fernando Pérez Martínez, María del Socorro Guadalupe Acevez González, Lázaro Gabriel Téllez Santana, Patricia de la Paz Nahoul Gutiérrez, Héctor Chávez Reyna, Guillermo Ascencio Deyra et Rossana Aguirre Díaz, entre autres, tous membres du syndicat, ont conclu des contrats de commission avec plusieurs compagnies d'assurances, en vertu desquels ils peuvent mener leurs activités dans l'une quelconque de ces compagnies sans autre restriction que celles établies dans les contrats.
- 745.** Le gouvernement indique que l'organisation plaignante a fait état, d'une part, du harcèlement et du licenciement de membres du syndicat par les compagnies d'assurances faisant l'objet de la plainte et, de l'autre, du fait que diverses compagnies d'assurances ont demandé l'annulation de l'enregistrement du syndicat.
- 746.** Le gouvernement souligne que, dans tous les documents présentés par l'organisation plaignante, il est fait état de licenciements injustifiés d'agents d'assurances par des compagnies d'assurances au motif de leur affiliation à ce syndicat; il y est question d'actes de harcèlement – menaces par téléphone de licenciement et demandes adressées à ces agents pour qu'ils se désaffilient du syndicat. A ce sujet, le gouvernement précise ce qui suit en ce qui concerne les actes de harcèlement qui, selon les allégations présentées par le syndicat, ont visé Alejandro Sandoval García, Jorge Rincón García et Fernando Pérez Martínez pour qu'ils renoncent au syndicat: bien que des lettres adressées au secrétariat général du syndicat aient été communiquées, lettres signées par ces membres du syndicat dans lesquelles ils manifestaient leur intention de quitter le syndicat, la lecture de ces lettres ne permet de conclure ni que quelqu'un a exercé des pressions pour qu'ils se désaffilient du syndicat, ni que les compagnies d'assurances auxquelles ils fournissent des services ont exercé des pressions sur eux; toutefois, si ces personnes souhaitent rester dans ce syndicat, elles peuvent en manifester la volonté.
- 747.** En ce qui concerne les prétendus harcèlements visant à ce que des membres renoncent à leur affiliation, et qui consistaient à bloquer leur mot de passe, et la demande qui leur aurait été faite de signer des lettres de désaffiliation adressées au syndicat, le gouvernement souligne que l'organisation syndicale présente comme preuve un document sans signature ni en-tête ni cachet ni quoi que ce soit qui démontre ou laisse entendre qui l'a formulé. Par conséquent, ce document manque d'éléments suffisants pour être pris en compte; il ne comporte pas non plus d'indications de forme, de temps ou de lieu permettant de conclure que les membres du syndicat ont fait l'objet à un moment ou à un autre de pratiques antisyndicales et, à supposer que ces pratiques aient eu lieu, d'en connaître le responsable.

- 748.** Pour ce qui est des licenciements dont auraient été l'objet Lázaro Gabriel Téllez Santana, Javier Badillo Flores, María del Socorro Guadalupe Acevez González, María Cristina Vergara Parra et Martín Ramírez Olmedo, le gouvernement signale que l'organisation syndicale communique des lettres qui mentionnent la décision de certaines compagnies d'assurances de mettre un terme au contrat de commission conclu avec ces personnes. Il ne ressort pas de ces lettres que l'on soit en présence d'un éventuel licenciement car, comme indiqué précédemment, les agents d'assurances indépendants sont liés par des contrats de commission avec plusieurs compagnies d'assurances. Les documents présentés montrent qu'un terme est mis à la relation contractuelle, conformément aux intérêts de la compagnie d'assurances. Néanmoins, cela ne signifie ni que l'activité professionnelle de l'agent d'assurances soit entravée, ni qu'on l'empêche de continuer d'honorer les autres contrats de commission qu'il a conclus avec d'autres compagnies d'assurances, ou de souscrire de nouveaux contrats. Au contraire, c'est la compagnie d'assurances qui est directement touchée puisque l'agent peut recommander son portefeuille de clients aux autres compagnies avec lesquelles il est toujours sous contrat, ainsi que leurs services et produits. C'est d'autant plus vrai que son activité d'agent d'assurances indépendant est garantie non par les contrats de commission qu'il a conclus mais par la licence que la CNSF lui a délivrée.
- 749.** Il convient d'indiquer que, actuellement, sont en cours d'examen par la juridiction du travail ordinaire des plaintes soumises au JLCA par María del Socorro Guadalupe Acevez González, María Cristina Vergara Parra et Rossana Aguirre Díaz contre Allianz México S.A., au motif de licenciements injustifiés. Elles ont été portées devant le cinquième conseil spécial du Conseil local de conciliation et d'arbitrage de l'Etat (dossiers n^{os} 1254/2008-S, 1097/2008-H et 1222/2008-F, respectivement) et seront traitées conformément à la législation applicable.
- 750.** La Constitution politique des Etats-Unis du Mexique, à son article 123, section XXII, garantit les droits des travailleurs et établit, de même que la loi fédérale du travail, les indemnités qui doivent être versées, ainsi que la procédure à suivre, dans le cas d'atteintes commises par des particuliers à la législation en vigueur et, surtout, à la liberté syndicale. Il faut préciser que les représentants syndicaux et les membres de syndicats peuvent intenter devant les organes juridictionnels des autorités administratives compétentes, dans les délais prévus à cette fin, les recours juridiques ou autres moyens prévus dans le système juridique national pour demander, le cas échéant, le règlement des différends correspondants et pour défendre les intérêts de l'organisation qu'ils représentent.
- 751.** Le complément d'information que présente le secrétariat général du syndicat – entre autres, plaintes soumises à la CONDUSEF, lettres de procuration, copie d'un courrier électronique adressé à un représentant d'Allianz México S.A. – n'est lié à aucun fait ou circonstance en particulier qui permette de conclure qu'il y a eu des pratiques de discrimination syndicale à l'encontre du syndicat. Au contraire, ces informations permettent de constater deux points: 1) les agents d'assurances agissent à titre indépendant en tant qu'intermédiaires entre les compagnies d'assurances et les usagers des services, ces derniers formant leur «portefeuille de clients»; et 2) les agents d'assurances peuvent fournir des conseils à leurs clients et leur recommander de conclure le contrat d'assurance qui convient le mieux à leurs intérêts, sans les obliger à rester dans une compagnie d'assurances en particulier.
- 752.** Quant à la requête présentée par plusieurs compagnies d'assurances en vue de l'annulation de l'enregistrement du syndicat, le gouvernement indique qu'il suivra de très près la décision que formuleront les autorités juridictionnelles, afin de s'assurer de sa conformité aux principes de la liberté syndicale.

C. Conclusions du comité

- 753.** *Le comité note que, dans le présent cas, l'organisation plaignante affirme que, depuis sa formation, les droits syndicaux de ses dirigeants et affiliés ont été enfreints. Concrètement, elle fait état du licenciement des dirigeants syndicaux suivants: María del Socorro Guadalupe Acevez González, secrétaire générale; Rossana Aguirre Díaz, secrétaire des procès-verbaux et conventions et de l'organisation syndicale; María Cristina Vergara Parra, membre de la direction du syndicat, et les affiliés Alejandro Casarrubias Iturbide, Lázaro Gabriel Téllez Santana et trois autres membres du syndicat occupés par Allianz México S.A. (selon le plaignant, après avoir fait l'objet de pressions, ces trois affiliés ont renoncé à leur affiliation syndicale et, par conséquent, ont été réintégrés). L'organisation syndicale fait état aussi du licenciement des dirigeants syndicaux suivants: Bertha Elena Flores Flores, présidente de la commission honneur et justice; Elodia Hernández Orendain, membre de cette commission; María Cristina Vergara Parra (licenciée aussi par Allianz México S.A.), membre de la direction du syndicat, et les membres Alejandro Casarrubias Iturbide (licencié aussi par Allianz México S.A.), Javier Badillo Flores et Martín Ramírez Olmedo, de la compagnie d'assurances Mapfre Tepeyac México. Le comité note aussi que, selon l'organisation plaignante, des plaintes ont été intentées devant le Conseil de conciliation et d'arbitrage de l'Etat de Jalisco au motif des licenciements injustifiés des dirigeants syndicaux et affiliés susmentionnés, plaintes sur lesquelles la justice ne s'est toujours pas prononcée. L'organisation plaignante dénonce le fait que la procédure d'annulation de son enregistrement, demandée par les entreprises, se poursuit. Elle souligne que la loi fédérale du travail ne prévoit pas cette procédure et, par conséquent, elle estime qu'il y a été indûment fait droit. L'organisation plaignante indique enfin que la demande d'annulation de l'enregistrement crée un climat de crainte qui empêche l'affiliation de travailleurs.*
- 754.** *En ce qui concerne les pressions qui auraient été exercées contre les dirigeants syndicaux pour qu'ils se désaffilient, le comité prend note des déclarations suivantes du gouvernement: 1) il ressort des allégations présentées par le syndicat au sujet des actes de harcèlement dont auraient été victimes ses membres, qui ont décidé de se désaffilier du syndicat, qu'on ne peut conclure, à la lecture des documents présentés, ni qu'il y a eu des pressions exercées par quiconque pour que ces personnes se désaffilient du syndicat, ni qu'elles ont été soumises à des pressions par les compagnies d'assurances auxquelles elles fournissent leurs services; 2) en ce qui concerne les actes de harcèlement visant divers membres et qui avaient pour but qu'ils se désaffilient du syndicat – blocage de leur mot de passe et demande de signer des lettres de désaffiliation adressées au syndicat –, l'organisation syndicale ne présente aucun élément probant qui permette de déduire que ses membres ont fait l'objet à un moment ou à un autre de pratiques antisyndicales, et n'indique pas qui en est le responsable; et 3) le système juridique national prévoit des recours judiciaires pour toute violation de la liberté syndicale. Le comité constate la contradiction qu'il y a entre les allégations de l'organisation plaignante et la réponse du gouvernement. Le comité souligne qu'il n'est pas toujours possible de prouver l'existence de pressions telles que celles qui sont alléguées mais que, comme l'indique le gouvernement, les intéressés peuvent tenter des recours judiciaires devant les tribunaux.*
- 755.** *Au sujet des allégations selon lesquelles cinq dirigeants syndicaux et quatre membres nommément désignés ci-dessus auraient été licenciés (deux d'entre eux l'ont été par deux compagnies d'assurances à la fois), M^{me} María del Socorro Guadalupe Acevez González, M^{me} Rossana Aguirre Díaz, M^{me} María Cristina Vergara Parra, M^{me} Bertha Elena Flores Flores, M^{me} Elodia Hernández Orendain, MM. Alejandro Casarrubias Iturbide, Lázaro Gabriel Téllez Santana, MM. Javier Badillo Flores et Martín Ramírez Olmedo, le comité note que le gouvernement fait mention d'actions en justice intentées par María del Socorro Guadalupe Acevez, María Cristina Vergara Parra et Rossana Aguirre Díaz. Le comité note aussi que le gouvernement déclare que les allégations ne démontrent pas l'existence*

d'un éventuel licenciement étant donné que les agents d'assurances indépendants (situation qui est celle des personnes mentionnées par l'organisation plaignante, à l'exception de Lázaro Gabriel Téllez Santana, dont la licence est périmée) sont liés par des contrats de commission à plusieurs compagnies d'assurances. Autrement dit, ils ne sont ni subordonnés à ces entreprises ni assujettis à un horaire. Par conséquent, une relation de travail n'est pas constituée puisque les contrats conclus par les agents d'assurances indépendants sont des contrats commerciaux et non de travail, contrairement à ce que l'on prétend faire croire. Selon le gouvernement, s'il est vrai que les documents présentés montrent que la compagnie d'assurances met un terme à la relation contractuelle car cela convient à ses intérêts, cela ne signifie ni que l'activité professionnelle de l'agent d'assurances soit entravée, ni qu'on l'empêche de poursuivre les autres contrats de commission qu'il a conclus avec d'autres compagnies d'assurances, ou de souscrire de nouveaux contrats; son activité d'agent d'assurances indépendant est garantie non par les contrats de commission qu'il a conclus mais par la licence que la CNSF lui a délivrée. Le gouvernement indique que le complément d'information que l'organisation plaignante présente, à savoir diverses plaintes portées devant la CONDUSEF, des lettres de procuration et copie d'un courrier électronique adressé à un représentant d'Allianz México S.A., entre autres, n'est relié à aucun fait ou circonstance en particulier qui permette de conclure que des pratiques de discrimination antisyndicale ont été exercées à l'encontre de l'organisation plaignante. Au contraire, ces informations permettent de constater deux points: 1) les agents d'assurances agissent de façon indépendante en tant qu'intermédiaires entre les compagnies d'assurances et les usagers des services, ces derniers formant leur «portefeuille de clients»; et 2) les agents d'assurances peuvent fournir des conseils à leurs clients et leur recommander de conclure le contrat d'assurance qui convient le mieux à leurs intérêts, sans les obliger à rester dans une compagnie d'assurances en particulier. Le comité note que le gouvernement indique que sont en cours des actions judiciaires intentées par María del Socorro Guadalupe Acevez González, María Cristina Vergara Parra et Rossana Aguirre Díaz. Toutefois, le comité note que le gouvernement n'adresse pas d'informations sur des actions judiciaires intentées par les autres syndicalistes mentionnés dans la plainte (Alejandro Casarrubias, Lázaro Gabriel Téllez, Bertha Elena Flores, Elodia Hernández Orendain, Javier Badillo Flores et Martín Ramírez Olmedo). Le comité conclut que (sauf dans le cas de Téllez Santana) les faits que l'organisation plaignante mentionne ont trait à la cessation de la relation contractuelle commerciale entre certains agents d'assurances indépendants qui étaient syndicalistes et deux compagnies d'assurances. Tenant compte du temps écoulé depuis la présentation de la plainte, le comité exprime le ferme espoir que le Conseil de conciliation et d'arbitrage de l'Etat de Jalisco se prononcera rapidement sur les plaintes pour licenciement injustifié et antisyndical (ou, comme l'indique le gouvernement, pour cessation de la relation contractuelle commerciale) portées par les dirigeants syndicaux et syndicalistes licenciés. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'issue de ces plaintes.

756. *Quant à l'allégation selon laquelle les compagnies d'assurances mentionnées dans la plainte ont demandé l'annulation de l'enregistrement de l'organisation plaignante devant le Conseil de conciliation et d'arbitrage de l'Etat de Jalisco – indûment, selon l'organisation plaignante –, le comité note que, d'après l'organisation plaignante, cette demande d'annulation de l'enregistrement a créé un climat de crainte qui empêche l'affiliation de travailleurs. Le comité prend dûment note de la déclaration du gouvernement, à savoir qu'il suivra de très près la décision que formuleront les autorités juridictionnelles, afin de s'assurer de sa conformité aux principes de la liberté syndicale. Il demande au gouvernement de communiquer la décision que l'autorité judiciaire formulera.*

757. *Le comité note qu'il ressort du présent cas que l'organisation plaignante a dû faire face à des difficultés, par exemple lorsqu'elle s'est constituée, lorsqu'un terme a été mis à la relation commerciale entre deux compagnies d'assurances et certains dirigeants*

syndicaux, et lorsqu'elle a dû se défendre contre une action judiciaire visant l'annulation de son enregistrement. Le comité rappelle que la convention n° 87 s'applique à tous les travailleurs, à la seule exception éventuelle des forces armées et de la police. Il demande au gouvernement de suivre de près les questions relatives au respect des droits syndicaux de l'organisation plaignante.

Recommandations du comité

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

- a) *En ce qui concerne les licenciements allégués de cinq dirigeants syndicaux et d'affiliés nommément désignés dans la plainte, M^{me} María del Socorro Guadalupe Acevez González, M^{me} Rossana Aguirre Diaz, M^{me} María Cristina Vergara Parra, M^{me} Bertha Elena Flores Flores, M^{me} Elodia Hernández Orendain, MM. Alejandro Casarrubias Iturbide, Lázaro Gabriel Téllez Santana, MM. Javier Badillo Flores et Martín Ramírez Olmedo, le comité exprime le ferme espoir que le Conseil de conciliation et d'arbitrage de l'Etat de Jalisco se prononcera rapidement sur les plaintes pour licenciement injustifié et antisyndical (ou, comme l'indique le gouvernement, pour cessation de la relation contractuelle commerciale) portées par les dirigeants syndicaux et syndicalistes licenciés. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'issue de ces plaintes.*
- b) *Au sujet de l'allégation selon laquelle les compagnies d'assurances mentionnées dans la plainte ont demandé l'annulation de l'enregistrement de l'organisation plaignante devant le Conseil de conciliation et d'arbitrage de l'Etat de Jalisco – indûment, selon l'organisation plaignante –, le comité demande au gouvernement de communiquer la décision que l'autorité judiciaire formulera.*
- c) *Le comité demande au gouvernement de suivre de près les questions relatives au respect des droits syndicaux de l'organisation plaignante.*

CAS N° 2638

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 nationale des travailleurs des mines, de la métallurgie et de la sidérurgie du Pérou (FNTMMSP) et**
- **le Syndicat des ouvriers des mines de Shougang Hierro Perú S.A.A. (SOMSHP)**

Allégations: Violation du principe de bonne foi dans la négociation collective ainsi que du droit de grève par une entreprise Shougang Hierro Perú S.A.A.; refus du ministère du Travail de se

prononcer sur la totalité des points repris dans le cahier de revendications à l'exception de ceux imposés par l'entreprise; licenciement de 25 travailleurs de la municipalité de Surquillo pour avoir constitué un syndicat et réclamé le paiement de leurs salaires de décembre 2007

- 759.** La plainte figure dans une communication de la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP), la Fédération nationale des travailleurs des mines, de la métallurgie et de la sidérurgie du Pérou (FNTMMSP) et le Syndicat des ouvriers des mines de Shougang Hierro Perú S.A.A. (SOMSHP) en date du 17 avril 2008. Lesdites organisations ont fait parvenir des informations complémentaires et de nouvelles allégations par communications en date des 2 et 5 juin et du 7 novembre 2008. La FNTMMSP a envoyé de nouvelles allégations par communication en date du 2 juin 2008 et le SOMSHP a fait de même par communication du 21 septembre 2009.
- 760.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications en date des 13 août, 11 septembre et 22 octobre 2008, des 2 mars, 5 mai, 29 octobre, 3, 12 et 24 novembre, 14 décembre 2009 et du 25 mai 2010.
- 761.** Le Pérou a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations des organisations plaignantes

- 762.** Dans des communications en date des 17 avril, 5 juin et 7 novembre 2008, la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP), la Fédération nationale des travailleurs des mines, de la métallurgie et de la sidérurgie du Pérou (FNTMMSP) et le Syndicat des ouvriers des mines de Shougang Hierro Perú S.A.A. (SOMSHP) indiquent que Shougang Corporation est une entreprise d'Etat chinoise qui exerce des activités dans le domaine du fer et réalise un chiffre d'affaires annuel de 7 460 millions de dollars. Le 30 décembre 1992, Shougang Corporation a acquis l'entreprise minière du fer du Pérou – Hierro Perú, et a fondé l'entreprise Shougang Hierro Perú S.A.A. Cette mine jouit d'une bonne situation économique et dispose de plans d'investissement jusqu'en 2011 pour un montant de plus de 500 millions de dollars.
- 763.** Les organisations plaignantes allèguent que les travailleurs du syndicat pensaient que, grâce à l'organisation syndicale et à la négociation collective, c'est-à-dire au dialogue démocratique entre les travailleurs et les employeurs, il serait possible d'obtenir des améliorations dans leurs conditions de travail. Depuis 2002, le syndicat présente chaque année régulièrement à l'entreprise des cahiers de revendications afin de parvenir à des accords constructifs, de manière à éviter des confrontations, toujours coûteuses pour les deux parties. Cependant, l'entreprise a systématiquement écarté toute possibilité de dialogue, se limitant à deux points: des augmentations de salaires dérisoires et une prime de fin d'année. Ce sont les deux seuls points du cahier de revendications sur lesquels le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi (ministère du Travail) s'est prononcé, écartant les autres questions reprises dans les différents cahiers de revendications (2002-03, 2003-04, 2004-05, 2005-06, 2006-07, 2007-08 et 2008-09).
- 764.** En ce qui concerne le cahier de revendications 2006-07, les organisations plaignantes indiquent que, le 27 février 2006, le syndicat a déposé son cahier de revendications pour la période allant du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007. Le 9 mars, le premier acte de négociation

collective a été signé, ce qui ouvrait l'étape de négociation directe. Celle-ci a duré jusqu'au 30 mars, jour où l'abandon de cette étape a été communiqué, suite à l'intransigeance coutumière de l'entreprise en ce qui concerne les négociations de bonne foi. Le 26 avril, l'acte d'établissement de l'étape de conciliation a été signé. Après quatre réunions (26 avril, 3, 10 et 15 mai), la fin des réunions de conciliation a été déclarée; comme en d'autres occasions, les manœuvres dilatoires et le manque manifeste de volonté de négocier dont fait preuve l'entreprise sont préjudiciables au dialogue. Cependant, le syndicat a demandé des réunions extrajudiciaires entre les parties. Au cours desdites réunions, le 15 juin, le syndicat a présenté pour la troisième fois son cahier de revendications restructuré sans obtenir de résultat positif de la part de l'entreprise qui refuse tout changement substantiel.

- 765.** Devant cette situation, une grève est décidée lors d'une assemblée générale extraordinaire du 1^{er} juin, grève approuvée par 484 votes sur un total de 879 travailleurs. Le 14 juin, avant le début de la grève, le syndicat, voulant s'efforcer de rapprocher les positions des deux parties, a soumis son cahier de revendications pour la quatrième fois mais n'a obtenu aucune réponse favorable de la part de l'entreprise. Bien au contraire, l'entreprise a répondu à cet effort en dénonçant le syndicat devant le ministère du Travail au motif d'actes de violence présumés pendant le déroulement de la grève. Ceci a motivé, le 19 juin, l'intervention du ministère du Travail qui a effectué une inspection sur la grève; cette inspection n'a pas pu prouver que ce que l'entreprise avait déclaré s'était vraiment passé.
- 766.** Comme elle l'a toujours fait les années précédentes, l'entreprise refuse de discuter d'autres sujets repris dans le cahier que l'augmentation et la prime de fin d'année. De nouveau, les points du cahier se référant à de meilleures conditions de travail (uniforme, provision d'eau dans les centres de travail, etc.) ainsi que celui qui demandait l'insertion des travailleurs liés à l'entreprise par des entreprises de sous-traitance se voient opposer un refus. Malgré cela, le syndicat a plus d'une fois présenté un cahier de revendications restructuré et supprimé de la négociation plusieurs points proposés auparavant, dans le but de parvenir à une solution consensuelle. Cette attitude est renforcée par la décision du ministère du Travail dans le règlement du conflit, vu qu'il se limite dans sa décision aux points que l'entreprise accepte de négocier.
- 767.** Le 21 juin, le syndicat demande l'intervention du ministère du Travail pour qu'il règle le conflit de manière ferme et définitive. Le lendemain, l'entreprise se joint à la demande.
- 768.** Le 26 juin, le ministère du Travail, par l'arrêt directorial n° 011-2006-DPSC-ICA, décide la reprise du travail et une augmentation générale de 3,30 S/. sur les salaires de base journaliers à partir du 1^{er} avril 2006 ainsi qu'une prime extraordinaire de 1 000 S/. pour tous les ouvriers. Le ministère a rejeté les autres points repris dans le projet de convention collective. Ladite décision est pleinement confirmée le 3 juillet par l'arrêt directorial du ministère n° 040-2006-GORE-ICA-DRTPE.
- 769.** En ce qui concerne le cahier de revendications 2007-08, les organisations plaignantes allèguent que, le 27 février 2007, le syndicat a soumis à l'entreprise son cahier de revendications 2007-08. Le 8 mars, la négociation collective a été engagée à l'étape de négociation directe. Après quatre réunions, au cours desquelles l'entreprise a fait preuve d'une attitude peu encline au dialogue fructueux et à la négociation de bonne foi, le syndicat s'est vu contraint de communiquer au ministère du Travail, le 28 mars, l'abandon de l'étape de négociation directe.
- 770.** Le 19 avril, sur intervention du ministère du Travail, les réunions de conciliation sont mises en place; cette étape prend fin sans que l'entreprise n'accepte aucune des propositions que le syndicat a constamment reformulées afin de parvenir à un accord. La quatrième et dernière réunion de conciliation a eu lieu le 27 juin, à la suite de quoi trois

autres réunions extrajudiciaires se sont tenues, réunions au cours desquelles le syndicat a, une fois de plus, montré qu'il était disposé à faire jouer tous les mécanismes nécessaires avant de recourir au droit de grève, sans obtenir de réponse; ceci montre bien quelle est la disposition de l'entreprise à négocier.

- 771.** Le 29 août 2007, en assemblée générale extraordinaire, le syndicat a voté la grève générale illimitée (424 votes sur 447 présents) et a communiqué que le délai légal fixé pour la grève serait du 10 au 17 septembre 2007. Cependant, l'entreprise a porté atteinte au droit de grève. En effet, l'entreprise a remplacé les travailleurs en grève par d'autres travailleurs engagés spécialement pour cette occasion et a même engagé du personnel dans d'autres catégories (employés, travailleurs qui occupent des postes de confiance). L'entreprise a également procédé à l'enlèvement de biens et de matières premières sans l'autorisation du ministère du Travail. Cela s'est produit lorsque l'entreprise a embarqué du minerai en pleine grève.
- 772.** Après la grève, et comme les années précédentes, le ministère du Travail a réglé le conflit par les décisions de septembre et octobre dans lesquelles il n'aborde que la question d'une augmentation générale et d'une prime de fin d'année.
- 773.** Selon les organisations plaignantes, l'entreprise a violé le principe de bonne foi dans la négociation car il y a de sa part une pratique systématique (2002-2008) qui consiste à faire traîner les négociations en longueur de façon indue, ainsi qu'une attitude excessivement intransigeante car elle refuse de traiter quelque point que ce soit du cahier de revendications des travailleurs, excepté le point concernant l'augmentation de salaire, pour laquelle elle propose des sommes très éloignées de la croissance économique qui est actuellement la sienne.
- 774.** D'autre part, ne pouvant parvenir à une solution entre les parties à cause de l'intransigeance de l'entreprise, les travailleurs sont obligés de mettre fin aux étapes de négociation directe et de conciliation. Cependant, lorsqu'ils exercent leur droit de grève, celui-ci est boycotté par l'entreprise; par conséquent, les mesures prises devenant inefficaces, ils se voient contraints de demander l'intervention de l'autorité administrative du travail pour qu'elle règle le conflit, ce schéma étant récurrent depuis 2002. Les ingérences de l'entreprise dans l'exercice du droit de grève rendent ce moyen d'action inefficace et ne laissent au syndicat d'autre alternative que de demander l'intervention du ministère du Travail (arbitrage sur les points sur lesquels l'entreprise consent), ce qui crée un cercle vicieux où le syndicat voit ses droits lésés. Ainsi, le droit de négociation collective est vidé de son contenu car l'Etat impose une solution au cahier de revendications qui exclut la quasi-totalité des points de négociation présentés par le syndicat, à l'exception de l'augmentation générale des salaires qui est décidée par le ministère du Travail; ceci empêche le syndicat d'obtenir, par la négociation collective, des améliorations sur d'autres questions économiques, sur les conditions de travail, de santé et de sécurité, etc. Selon les organisations plaignantes, le ministère du Travail devrait se prononcer de manière plus globale sur les points contenus dans le cahier de revendications.
- 775.** Quant au cahier de revendications 2008-09, il a commencé à être discuté au niveau de la négociation directe le 7 mars 2008; la conciliation a débuté avec la présence de la Direction régionale du travail d'Ica, le 9 mai 2008, et s'est achevée le 28 mai 2008; plusieurs réunions extrajudiciaires se sont ensuite tenues à Lima devant la Direction nationale des relations collectives de travail du ministère du Travail. Durant tout le processus de discussion du cahier, l'entreprise a catégoriquement refusé de traiter tous les points exposés dans le nouveau cahier de revendications, sauf deux: l'augmentation de salaire et la prime de fin d'année, montrant ainsi son intention de ne pas régler le problème mais d'imposer ses conditions comme elle l'a toujours fait auparavant. Cette attitude manifestée par l'entreprise n'a pas non plus fait l'objet d'observation de la part du

ministère du Travail qui n'a fait aucune remarque à l'entreprise pour la pousser à parvenir à une solution sur le cahier de revendications; bien au contraire, le ministère du Travail, par l'intermédiaire de la Direction régionale du travail d'Ica, a réglé le cahier de revendications de manière unilatérale et émis l'arrêt directorial régional n° 053-2008-GORE-ICA-DRTPE du 10 août 2008 établissant que l'entreprise octroiera une augmentation générale de 3,70 S/. pour la catégorie la plus basse, ceci servant de base pour les autres, ainsi qu'une prime extraordinaire de 1 200 S/. (prime de fin d'année), ce qui est la pratique systématique imposée par l'entreprise depuis 2002 et avalisée par le ministère du Travail.

- 776.** Dans une communication du 21 septembre 2009, le syndicat plaignant allègue que l'entreprise Hierro Perú S.A.A. refuse de se conformer aux décisions du ministère du Travail portant sur les cahiers de revendications de 2009-10 et, comme dans des situations antérieures, fait usage de recours et de manœuvres dilatoires qui ont pour conséquence la déclaration de nouvelles grèves par le syndicat.
- 777.** D'autre part, la confédération et la fédération plaignantes allèguent, dans leur communication en date du 2 juin 2008, le licenciement arbitraire de 25 ouvriers municipaux de la municipalité de Surquillo le 31 décembre 2007 pour s'être constitués en Syndicat des travailleurs ouvriers municipaux de la municipalité de Surquillo et avoir réclamé le paiement de leurs rémunérations du mois de décembre 2007. Selon les organisations plaignantes, la municipalité n'a pas respecté l'article 48 du décret suprême n° 003-97-TR sur «la fin des contrats de travail pour motifs objectifs». Concrètement, la municipalité a ignoré les procédures établies, procédures qui n'ont jamais été appliquées: i) la municipalité de Surquillo aurait dû communiquer au syndicat l'information pertinente en indiquant avec précision les motifs de la rupture des contrats et la liste des travailleurs affectés, et en rendre compte à l'autorité du travail en vue de l'ouverture du dossier correspondant; ii) la municipalité aurait dû entamer des négociations avec le syndicat afin de décider des conditions de rupture du contrat de travail ou des mesures qui pourraient être prises pour éviter ou limiter le licenciement; iii) en même temps, l'employeur aurait dû présenter devant l'autorité du travail une déclaration jurée indiquant qu'il faisait l'objet d'un motif objectif de cessation de la relation de travail et produire une expertise qui en justifierait le bien-fondé, expertise qui aurait dû être réalisée par un cabinet d'expertise comptable, autorisé par le service du Contrôleur général de la République.

B. Réponse du gouvernement

- 778.** Dans ses communications en date des 13 août, 11 septembre, 22 octobre 2008 et 2 mars 2009, le gouvernement déclare que, aux termes de la Constitution, l'Etat reconnaît le droit de négociation collective et s'oblige à la promouvoir. Par conséquent, se basant sur le principe de la liberté de négociation, la législation accepte que les parties aient pleine liberté pour décider des points de négociation et, partant, du contenu de la convention collective. La législation péruvienne consacre le droit des citoyens à régler librement leurs relations de travail, définissant les questions et les points à traiter pendant la procédure de négociation; ainsi, le pouvoir de réglementation des sujets collectifs réside dans la reconnaissance constitutionnelle de la négociation collective, en tant que mécanisme ou procédure par laquelle les parties de la relation de travail pourront créer les normes juridiques qui régleront leurs relations de travail. A ce sujet, le Comité de la liberté syndicale établit que:

Le droit de négocier librement avec les employeurs au sujet des conditions de travail constitue un élément essentiel de la liberté syndicale, et les syndicats devraient avoir le droit, par le moyen de négociations collectives ou par tout autre moyen légal, de chercher à améliorer les conditions de vie et de travail de ceux qu'ils représentent, et les autorités publiques devraient s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en

entraver l'exercice légal. Toute intervention de ce genre semblerait une violation du principe selon lequel les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action. (*Recueil de décisions et de principes*, paragr. 881.)

Employeurs et syndicats doivent négocier de bonne foi en s'efforçant d'arriver à un accord et des relations professionnelles satisfaisantes dépendent essentiellement de l'attitude qu'adoptent les parties l'une à l'égard de l'autre et de leur confiance réciproque. (*Recueil, op. cit.*, paragr. 936.)

- 779.** La négociation collective a été réglementée par la Constitution de 1979 et par celle de 1993; la différence entre les deux textes pourrait tenir à trois éléments: le rôle de l'Etat face au droit, les moyens de règlement des conflits du travail et le caractère du produit de la négociation.
- 780.** En ce qui concerne le règlement des conflits du travail (sachant que cet univers comprend différents moyens, dont la négociation collective), la fonction de l'Etat a été elle aussi revue. Alors que, dans le texte de 1979, il revenait à l'Etat de réglementer par la loi les procédures de négociation et de trancher de manière ferme et définitive les désaccords entre les parties, dans celui de 1993, il ne peut que promouvoir des formes de solution pacifique mais respectueuse des moyens de solution décidés par les parties elles-mêmes.
- 781.** La procédure de négociation collective comprend plusieurs étapes; parmi celles-ci, la négociation directe au terme de laquelle les parties pourront employer différents moyens de règlement tels que la conciliation, la médiation ou l'arbitrage (volontaire); c'est ainsi que le conflit sera réglé et une solution sera trouvée, par le biais d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, ou alors exceptionnellement un moyen différent sera mis en œuvre, moyen qui serait une décision administrative: face à une grève qui se prolongerait de manière excessive, il est permis au ministère du Travail et de la Promotion sociale de régler le conflit de manière ferme et définitive; ladite décision sera fondamentalement basée sur l'avis émis pour l'évaluation des demandes des travailleurs, évaluation faite sur un plan technique, à la lumière de l'examen de la situation économique-financière de l'entreprise et de sa capacité à y répondre.
- 782.** L'avis, émis par un bureau spécialisé du ministère du Travail au cours de la procédure de négociation, à la demande d'une des parties ou d'office lorsque l'évaluation des demandes des travailleurs est effectuée, passe nécessairement par l'examen de la situation économique-financière des entreprises et de leur capacité à répondre auxdites demandes, en tenant compte des niveaux existants dans des entreprises similaires, dans le même secteur d'activité économique ou dans la même région; les faits et les circonstances implicites de la négociation doivent, en général, également être étudiés.
- 783.** L'avis, émis par ledit bureau technique, est porté à la connaissance des parties afin qu'elles puissent formuler leur observation; ledit avis a un caractère purement informatif; les parties prenantes dans la négociation collective doivent donc le prendre comme cadre de référence pour établir des améliorations de salaire ainsi que d'autres droits ou avantages.
- 784.** En cas de déclaration de grève suite à la négociation collective et si celle-ci devait se prolonger de manière excessive dans le temps, portant gravement atteinte à une entreprise ou un secteur de production, ou si elle donnait lieu à des actes de violence ou, de quelque manière que ce soit, revêtait des aspects préoccupants de par son ampleur ou ses conséquences, l'autorité administrative encouragera un accord direct ou d'autres formes de solution pacifique au conflit; si ceci échouait, le conflit serait alors réglé par le ministère du Travail de manière ferme et définitive.
- 785.** Comme il a déjà été exposé précédemment, le gouvernement, par le biais du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, est uniquement habilité à intervenir dans la

procédure de formulation de l'avis économique pour l'évaluation des demandes des travailleurs et l'examen de la situation économique-financière des entreprises ainsi que de la capacité de l'entreprise engagée dans la procédure de négociation collective à y répondre et lorsqu'une grève est d'une telle gravité qu'elle cause préjudice à des tiers. Il n'est pas de sa compétence, par conséquent, d'interférer dans le domaine de l'autonomie des parties auxquelles il appartient et, à elles seules, de trouver une solution consensuelle aux différents points contenus dans le projet de négociation collective.

- 786.** Il convient de conclure que l'Etat ne peut porter atteinte à l'autonomie collective étant donné que celle-ci est reconnue et encouragée par la Constitution de 1993. L'objet de la négociation collective est constitué par l'ensemble des questions susceptibles d'être abordées par les sujets engagés dans la négociation sans aucune interférence de l'Etat.
- 787.** Les manœuvres dilatoires et les attitudes intransigeantes contraires au dialogue démocratique qui, selon les déclarations des organisations plaignantes, avaient restreint toute possibilité de signer, depuis des années, des conventions collectives portant sur d'autres conditions de travail, de santé et de sécurité, conditions exposées dans les différents cahiers de revendications présentés, ne constituent pas des faits imputables au gouvernement péruvien; étant entendu que leur participation auxdites procédures doit strictement être limitée de manière exceptionnelle et en se basant sur l'avis pour l'évaluation des demandes des travailleurs, cette évaluation étant faite sur un plan technique, à la lumière de l'examen de la situation économique-financière de l'entreprise et de sa capacité à y répondre. Il n'est par conséquent pas de sa compétence de se prononcer sur la totalité du cahier de revendications.
- 788.** Pour ce qui est des allégations concernant le licenciement arbitraire de 25 ouvriers de la municipalité de Surquillo, le gouvernement indique qu'il a pu vérifier, suite aux différentes inspections, que 23 ouvriers sur les 25 ont été licenciés arbitrairement. En outre, plusieurs de ces ouvriers ont déposé un recours en justice et les procédures sont en cours devant cette instance. C'est pourquoi, poursuit le gouvernement, selon les dispositions du texte unique ordonné (TUO) de la loi organique du pouvoir judiciaire, puisqu'il existe des procédures en cours par l'autorité judiciaire, l'autorité administrative du travail doit s'abstenir d'émettre un jugement à ce sujet: toute attitude contraire impliquerait pour les fonctionnaires qui contreviendraient à cette norme une responsabilité pénale. Ladite disposition est en accord avec l'alinéa 2 de l'article 139 de la Constitution politique du Pérou.
- 789.** Dans des communications en date des 5 mai, 29 octobre, 3, 12 et 24 novembre, et 14 décembre 2009, le gouvernement signale que l'autorité judiciaire s'est prononcée en faveur de la réintégration de l'employé Atilia Cecilia Alcaraz avec le paiement de rémunérations et d'indemnités sociales; les autres procès judiciaires demeurent en attente de jugement. Un coordinateur de la Cour suprême de justice a été nommé au sein du ministère du Travail en ce qui concerne l'application des conventions de l'OIT pour traiter des informations les plus à jour des instances judiciaires. Dans sa communication en date du 25 mai 2010, le gouvernement réitère les informations fournies précédemment.

C. Conclusions du comité

- 790.** *Le comité observe que, dans la présente plainte, les organisations plaignantes allèguent:*
- 1) le manque de bonne foi de l'entreprise Shougang Hierro Perú S.A.A. dans les négociations collectives successives depuis 2002; en effet, dans toutes ces négociations, elle a fait traîner la négociation en longueur et a refusé de négocier des conditions de travail autres que des augmentations de salaires dérisoires et une prime de fin d'année;*
 - 2) la violation du droit de grève par l'entreprise pendant la procédure de négociation du cahier de revendications 2007-08; et 3) l'immobilisme du gouvernement qui s'est limité à*

régler parmi les points repris dans les différents cahiers de revendications uniquement ceux ayant trait aux augmentations de salaires et à la prime de fin d'année. De plus, le syndicat plaignant allègue des manœuvres dilatoires, des recours par l'entreprise aux cahiers de revendications de 2009-10 ainsi que le non-respect des décisions du ministère du Travail. D'autre part, les organisations plaignantes allèguent le licenciement de 25 travailleurs de la municipalité de Surquillo pour avoir constitué un syndicat et demandé le paiement de leurs rémunérations du mois de décembre 2007.

- 791.** *En ce qui concerne les allégations relatives au manque de bonne foi dans les négociations collectives successives depuis 2002 entre l'entreprise Shougang et le syndicat, ainsi qu'à l'attitude du ministère du Travail face à cette situation, le comité prend note de ce que, selon les allégations: 1) depuis 2002, le syndicat soumet son cahier de revendications à l'entreprise afin de parvenir à des accords constructifs, pour éviter des confrontations coûteuses pour les deux parties; cependant, l'entreprise refuserait systématiquement toute possibilité de dialogue, limitant sa proposition à deux points: une augmentation de salaire et une prime de fin d'année. Ce sont les deux seuls points sur lesquels le ministère du Travail se serait prononcé, écartant les autres aspects contenus dans le cahier; 2) des manœuvres dilatoires et un manque manifeste de volonté de négocier de la part de l'entreprise qui, de manière récurrente, frustre toute possibilité de dialogue en refusant d'effectuer des changements substantiels dans ses propositions, limitant ainsi le contenu matériel de la négociation collective, attitude qui aurait été renforcée ces dernières années par la décision du ministère du Travail lorsqu'il a réglé les conflits; en effet, loin de trancher en se prononçant sur les propositions reprises dans le projet de négociation collective, il n'a émis de décision que sur les points sur lesquels l'entreprise consentait à négocier; 3) ne parvenant pas à une solution entre les parties du fait de l'intransigeance de l'entreprise, les travailleurs se sont vus obligés de mettre un terme aux étapes de négociation directe et de conciliation; de plus, lorsqu'ils ont exercé leur droit de grève, celui-ci aurait été boycotté par l'entreprise qui les a accusés d'actes de violence, a embauché de nouveaux travailleurs pendant la durée de la grève et a poursuivi frauduleusement le travail; ces mesures étant devenues inefficaces, les travailleurs se seraient vus contraints de demander l'intervention du ministère du Travail; ceci constitue le cercle vicieux dans lequel le syndicat a vu ses droits bafoués; 4) l'intervention de l'Etat ne devrait pas se limiter à régler uniquement les deux points non refusés par l'entreprise dans toutes les négociations mais impliquer une décision plus globale sur le cahier de revendications présenté.*
- 792.** *Le comité prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles: 1) la législation laisse aux parties le droit de régler librement leurs relations de travail en définissant les questions et les points à traiter dans la négociation collective, conformément aux principes de la liberté syndicale, encourageant des formes de solution pacifique aux conflits mais respectant les moyens de solution décidés par les parties; 2) dans la procédure de négociation collective, l'Etat ne peut porter atteinte à l'autonomie des parties; les parties peuvent cependant employer différents moyens de règlement prévus par la législation tels que la conciliation, la médiation ou l'arbitrage (volontaire); 3) l'ensemble des sujets susceptibles d'être abordés dans la négociation revient de manière consensuelle aux parties, sans aucune interférence de l'Etat; les manœuvres dilatoires ou les attitudes intransigeantes de l'entreprise qui sont contraires au dialogue, pour ce qui est de la négociation de certaines questions, ne constituent pas des faits imputables au gouvernement et il n'est pas de sa compétence de se prononcer sur l'entièreté du cahier de revendications du syndicat; 4) ce qui est de la compétence du gouvernement, c'est uniquement, par le biais du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, d'intervenir dans la procédure de formulation de l'avis économique (à caractère informatif) pour l'évaluation des demandes des travailleurs et l'examen de la situation économique-financière des entreprises et de la capacité à y répondre de l'entreprise engagée dans la procédure de négociation collective (le gouvernement*

communiqué dans une annexe l'avis émis par rapport à la négociation collective dans le présent cas); au cas où la négociation collective serait suivie d'une déclaration de grève et si celle-ci devait se prolonger de manière excessive dans le temps, portant gravement préjudice à une entreprise ou un secteur de production, ou si elle donnait lieu à des actes de violence ou, de quelque manière que ce soit, revêtait des aspects préoccupants de par son ampleur ou ses conséquences, l'autorité administrative encouragera un accord direct ou d'autres formes de solution pacifique au conflit; au cas où ceci ne serait pas réglé, le conflit serait réglé de manière ferme et définitive par le ministère du Travail qui se baserait, dans ce cas, sur l'avis économique en question.

- 793.** *Le comité comprend les arguments du gouvernement et souligne l'importance du fait que l'autonomie des parties soit respectée dans la procédure de négociation collective de sorte que celle-ci revête un caractère libre et volontaire, comme consacré dans l'article 4 de la convention n° 98; il partage également l'avis qu'il revient aux parties de déterminer les questions à négocier.*
- 794.** *Dans le présent cas, le comité observe que la législation permet conjointement aux parties l'utilisation de la conciliation, de la médiation et de l'arbitrage (volontaire) en cas de blocage de la négociation, ainsi que l'exercice du droit de grève (qui a d'ailleurs été exercé plusieurs fois par le syndicat de l'entreprise même si, selon les allégations, il y a eu des restrictions qui seront examinées ultérieurement). Le comité observe cependant que, malgré l'exercice du droit de grève par le syndicat, l'entreprise a obtenu que, dans les négociations annuelles successives depuis 2002, la négociation ne traite que l'augmentation de salaire et la prime de fin d'année et, de fait, même ces deux questions sont décidées par l'autorité administrative après une demande d'arbitrage des parties, selon ce qui ressort de la documentation envoyée par les organisations plaignantes et d'après une évaluation des demandes des travailleurs réalisée par un bureau spécialisé du ministère du Travail et d'une analyse de la situation économique-financière de l'entreprise. Le comité observe que les organisations plaignantes ne remettent pas en cause cette évaluation économique.*
- 795.** *Le comité observe que les organisations plaignantes reprochent au gouvernement de ne pas avoir pris de décisions concernant la totalité des sujets traités dans les cahiers de revendications du syndicat. Le comité doit rappeler cependant que, en vertu du principe de négociation libre et volontaire et du principe d'autonomie des parties, l'imposition d'un arbitrage avec effets obligatoires alors qu'il n'est pas demandé par les deux parties est, de manière générale, contraire à l'article 4 de la convention n° 98 et incompatible avec celui-ci. Le comité a signalé à maintes reprises que l'imposition de l'arbitrage ne serait admissible, dans la fonction publique, que dans les services essentiels au sens strict du terme (c'est-à-dire ceux dont l'interruption pourrait mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la population) ou en cas de crise nationale aiguë. Or l'entreprise ne fournit pas un service essentiel au sens strict du terme et, par conséquent, la demande du syndicat que l'autorité administrative exerce des fonctions d'arbitrage sans l'accord des deux parties doit être refusée. Le comité ne peut donc conclure qu'il se soit produit une violation formelle de la convention n° 98, tenant compte en particulier du fait que le syndicat a pu, en principe, exercer quand il l'a désiré son droit de grève (bien que, dans certains cas, l'entreprise ait eu recours au remplacement des grévistes par d'autres travailleurs, point qui sera examiné ultérieurement).*
- 796.** *Le comité insiste cependant sur ce qui suit: le fait que, à part les deux prestations économiques mentionnées (augmentation de salaire et prime de fin d'année), les négociations successives depuis 2002 aient exclu systématiquement, de par la volonté de l'entreprise, les autres conditions d'emploi, montre que l'objectif de la convention n° 98 qui consiste à promouvoir la régulation des conditions d'emploi par les parties elles-mêmes, sans ingérence des autorités, n'est pas pleinement respecté. Le comité demande*

*donc au gouvernement d'examiner avec les parties comment étendre dans la pratique la négociation collective aux conditions de travail et d'emploi ainsi qu'à d'autres sujets où la collaboration et le dialogue entre les parties pourraient être bénéfiques. Le comité souhaite rappeler à cet égard le principe selon lequel il importe qu'employeurs et syndicats participent aux négociations de bonne foi et déploient tous leurs efforts pour aboutir à un accord, des négociations véritables et constructives étant nécessaires pour établir et maintenir une relation de confiance entre les parties. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 935.] Le comité invite le gouvernement et les partenaires sociaux à examiner la possibilité que les autorités puissent réaliser des tâches de conciliation ou de médiation entre les parties en cas de blocage dans les négociations, y compris lorsque la grève n'a pas été déclarée.*

- 797.** *D'autre part, observant que le gouvernement n'a pas répondu spécifiquement à l'allégation selon laquelle l'entreprise a eu recours au remplacement de grévistes pendant la négociation du cahier de revendications 2007-08 du syndicat, le comité souligne le principe selon lequel l'embauche de travailleurs pour briser une grève dans un secteur qui ne saurait être considéré comme un secteur essentiel au sens strict du terme, où la grève pourrait être interdite, constitue une violation grave de la liberté syndicale. Le comité rappelle également que, si une grève est légale, l'utilisation d'une main-d'œuvre étrangère à l'entreprise afin de remplacer les grévistes, pour une durée indéterminée, comporte un risque d'atteinte au droit de grève qui peut affecter le libre exercice des droits syndicaux. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 632 et 633.]*
- 798.** *Le comité demande au gouvernement de garantir le respect de ces principes si le syndicat a recours à la grève dans le contexte de futures négociations avec l'entreprise.*
- 799.** *Enfin, en ce qui concerne l'allégation relative au licenciement de 25 travailleurs de la municipalité de Surquillo pour s'être constitués en syndicat et avoir réclamé le paiement de leurs rémunérations de décembre 2007, le comité regrette de constater que, selon le gouvernement, l'inspection du travail a reconnu que 23 des 25 travailleurs en question avaient été licenciés arbitrairement. Le comité prend note du fait que plusieurs recours en justice introduits par des travailleurs sont en cours et que le seul procès conclu a été celui de M^{me} Atilia Cecilia Alcaraz, ordonnant sa réintégration avec paiement de rémunérations et autres indemnités.*
- 800.** *Le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat de ces recours et, si le caractère antisyndical des licenciements est avéré, de prendre les mesures pour la réintégration des travailleurs licenciés à leur poste de travail avec paiement de rémunérations et autres indemnités. Si la réintégration n'est pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, qu'ils soient indemnisés de manière complète de façon à ce que cela constitue une sanction suffisamment dissuasive contre des licenciements antisyndicaux.*

Recommandations du comité

- 801.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité demande au gouvernement de promouvoir la négociation collective et d'examiner avec les parties la manière d'étendre dans la pratique la négociation collective aux conditions de travail et d'emploi à contenu non économique ainsi qu'à d'autres sujets pour lesquels la collaboration et le dialogue entre les parties pourraient être bénéfiques. Le comité invite le gouvernement et les partenaires sociaux à examiner la*

possibilité que les autorités puissent réaliser des tâches de conciliation et de médiation entre les parties en cas de blocage dans les négociations, y compris lorsque la grève n'a pas été déclarée.

- b) *Le comité rappelle l'importance qu'il attache à l'obligation de négocier collectivement de bonne foi.*
- c) *Observant que le gouvernement n'a pas spécifiquement répondu à l'allégation selon laquelle l'entreprise a eu recours au remplacement des grévistes pendant la négociation du cahier de revendications 2007-08 du syndicat, le comité lui demande de garantir le respect des principes mentionnés en matière de remplacement de grévistes si le syndicat a recours à la grève dans le contexte de futures négociations avec l'entreprise.*
- d) *Enfin, en ce qui concerne l'allégation relative au licenciement de 25 travailleurs de la municipalité de Surquillo pour s'être constitués en syndicat et avoir réclamé le paiement de leurs rémunérations de décembre 2007, le comité regrette de constater que, selon le gouvernement, l'inspection du travail a reconnu que 23 des 25 travailleurs en question avaient été licenciés arbitrairement. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat des recours en justice introduits par plusieurs travailleurs (une travailleuse a déjà été réintégrée et indemnisée) et, si le caractère antisyndical des licenciements est avéré, de prendre les mesures pour la réintégration des travailleurs licenciés à leur poste de travail avec paiement des rémunérations et autres indemnités. Si la réintégration n'est pas possible pour des raisons objectives et impérieuses, qu'ils soient indemnisés de manière complète de façon à ce que cela constitue une sanction suffisamment dissuasive contre des licenciements antisyndicaux.*

CAS N° 2664

RAPPORT INTÉRIMAIRE

**Plainte contre le gouvernement du Pérou
présentée par
la Fédération nationale des travailleurs des mines, de la métallurgie,
et de la sidérurgie du Pérou (FNTMMSP)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue que, du fait que l'autorité administrative a déclaré une grève illégale, de nombreux dirigeants syndicaux et syndicalistes du secteur minier ont été licenciés et que, dans ce contexte, deux syndicalistes ont été assassinés

- 802.** Le comité a examiné ce cas pour la dernière fois à sa réunion de novembre 2009 et a présenté à cette occasion un rapport intérimaire au Conseil d'administration. [Voir 355^e rapport, approuvé par le Conseil d'administration à sa 306^e session, paragr. 1068 à 1092.]

803. Le gouvernement a fait parvenir ses observations par des communications en date des 2 et 17 novembre 2009 et du 25 mai 2010.

804. 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. Examen antérieur du cas

805. Lors de son examen antérieur du cas, le comité a formulé les recommandations suivantes [voir 355^e rapport, paragr. 1092]:

- a) Le comité demande au gouvernement de prendre des mesures pour qu'à l'avenir il n'appartienne pas au gouvernement de déclarer la grève illégale mais à un organe indépendant des parties et jouissant de leur confiance, et par ailleurs de lui indiquer la base sur laquelle se fonde le ministère du Travail pour déclarer une grève illégale.
- b) Quant aux licenciements de divers dirigeants syndicaux et de nombreux syndicalistes (mentionnés par leurs noms dans la plainte) dans le secteur minier après leur participation à des grèves qui ont été déclarées illégales par l'autorité administrative compétente, le comité demande au gouvernement de diligenter sans délai une enquête pour déterminer les causes qui ont motivé lesdits licenciements et, s'il est avéré qu'ils découlent des activités syndicales légitimes de ces travailleurs, de prendre les mesures nécessaires pour que ceux-ci soient réintégrés à leurs postes. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- c) En ce qui concerne l'assassinat allégué de deux syndicalistes, Manuel Yupanqui et Jorge Huanaco Cutipa les 9 et 22 juillet 2008, le comité, tout en notant que, selon l'organisation plaignante, le procureur de la province de Tayabamba, département de La Libertad, mène une enquête, espère que celle-ci permettra d'éclaircir au plus vite les faits et les circonstances dans lesquelles ces assassinats se sont produits et de déterminer les responsabilités, de sanctionner les coupables et de prévenir la répétition de tels actes. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.
- d) Le comité prie le gouvernement de fournir ses observations sur les récentes allégations de l'organisation plaignante en date du 29 septembre 2009.

Dans sa communication du 29 septembre 2009, l'organisation plaignante fait état de la détention des dirigeants syndicaux Pedro Candori et Claudio Boza Huanhuayo ainsi que du syndicaliste Eloy Poma Canchari pour leur responsabilité présumée dans le décès d'un policier intervenu le 24 novembre 2008 à l'occasion du blocage d'une route par les travailleurs de l'entreprise Minera Casapalca.

B. Réponse du gouvernement

806. Dans ses communications des 2 et 17 novembre 2009 et du 25 mai 2010, le gouvernement a fait parvenir les observations ci-après.

807. En ce qui concerne la déclaration d'illégalité des grèves, le gouvernement se réfère aux circonstances de ces dernières et aux différentes décisions prises par l'autorité administrative pour les déclarer illégales.

808. En ce qui concerne le licenciement de plusieurs dirigeants syndicaux et de nombreux syndicalistes dans le secteur minier après leur participation à des grèves qui ont été déclarées illégales par l'autorité administrative du travail, le gouvernement indique que, pour ce qui est du licenciement de 17 travailleurs par l'entreprise Southern Perú Copper Corporation et de neuf travailleurs par l'entreprise Minera Barrik Misquichilca S.A., malgré plusieurs réunions extraprocédurales convoquées par la Direction nationale des

relations de travail, les parties ne sont pas parvenues à un accord, raison pour laquelle toute interprétation des mesures adoptées devrait être soumise à l'instance judiciaire. En ce qui concerne le licenciement de quatre dirigeants syndicaux par l'entreprise minière Los Quenuales S.A., l'entreprise a accepté de reprendre les quatre dirigeants licenciés.

- 809.** En ce qui concerne les allégations relatives à l'assassinat des syndicalistes Manuel Yupanqui et Jorge Huanaco Cutipa, les 9 et 22 juillet 2008, le gouvernement signale que, selon les informations communiquées par la police nationale du Pérou, M. Manuel Jesús Yupanqui Ramos est décédé et M. Jorge Luis Huanaco Cutipa a été gravement blessé à l'occasion d'un affrontement entre des mineurs et la police qui s'est produit le 12 juillet 2008. Plusieurs policiers ont également été blessés. La police précise qu'à ce jour il n'a pas été possible d'identifier le responsable des faits.

C. Conclusions du comité

- 810.** *Le comité prend note des observations du gouvernement.*

811. *En ce qui concerne l'alinéa a) des recommandations, le comité observe que, si le gouvernement se réfère aux différentes décisions déclarant les grèves illégales, il n'envoie aucune information quant à la base sur laquelle se fonde le ministère du Travail pour déclarer la grève illégale. A cet égard, le comité rappelle une fois de plus qu'il n'appartient pas au gouvernement de déclarer une grève illégale mais à un organe indépendant des parties et jouissant de leur confiance. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 628.] Dans ces conditions, le comité demande au gouvernement de prendre des mesures pour qu'à l'avenir il n'appartienne pas à l'autorité administrative de déclarer les grèves illégales mais à un organe indépendant des parties et jouissant de leur confiance. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de toute mesure adoptée à cet égard.*

812. *En ce qui concerne l'alinéa b) des recommandations, relatif au licenciement de plusieurs dirigeants syndicaux et de nombreux syndicalistes (mentionnés nommément dans la plainte) dans le secteur minier après leur participation à des grèves qui ont été déclarées illégales par l'autorité administrative du travail, le comité note que le gouvernement fait savoir que, au sujet du licenciement de 17 travailleurs par l'entreprise Southern Perú Copper Corporation et de neuf travailleurs par l'entreprise Minera Barrick Misquichilca S.A. plusieurs réunions ont été convoquées par la Direction nationale des relations de travail, mais les parties ne sont parvenues à aucun accord; c'est pourquoi toute question relative aux mesures adoptées devrait être tranchée par les instances judiciaires. En ce qui concerne le licenciement de quatre dirigeants syndicaux par l'entreprise minière Los Quenuales S.A., celle-ci a accepté de reprendre les quatre dirigeants licenciés. A cet égard, le comité fait observer que, conformément aux allégations et à la réponse du gouvernement, ces licenciements ont été décidés en raison de l'absence des travailleurs à leurs postes de travail motivée par leur participation aux grèves qui se sont produites les 30 avril 2007, 5 novembre 2007 et 30 juin 2008, grèves qui ont été déclarées illégales par l'autorité administrative. Le comité a considéré que, lorsqu'on licencie des syndicalistes ou des dirigeants syndicaux pour faits de grève, il ne peut s'empêcher de conclure qu'ils sont sanctionnés pour leur activité syndicale et font l'objet d'une discrimination antisyndicale. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 662.] Dans ces conditions, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que soit diligentée sans délai une enquête sur ces allégations et, s'il est avéré que les travailleurs ont été licenciés au seul motif de leur participation aux grèves en question, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la réintégration des 17 travailleurs licenciés par l'entreprise Southern Perú Copper Corporation et des neuf travailleurs licenciés par l'entreprise Minera Barrick Misquichilca S.A., avec paiement des salaires dus, et, au cas où leur réintégration ne serait pas possible, de prendre les mesures nécessaires pour qu'ils soient*

indemnisés intégralement de telle sorte que cela constitue une sanction suffisamment dissuasive. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

- 813.** *En ce qui concerne l'alinéa c) des recommandations, relatif à l'assassinat de deux syndicalistes, Manuel Yupanqui et Jorge Huanaco Cutipa, le comité note que, selon le gouvernement, les informations communiquées par la police nationale du Pérou, indiquent que M. Manuel Jesús Yupanqui Ramos est décédé et M. Jorge Luis Huanaco Cutipa a subi de graves blessures lors d'un affrontement entre des mineurs et la police qui a eu lieu le 12 juillet 2008. D'après les informations disponibles, M. Cutipa est décédé le 24 juillet à la clinique. La police ajoute qu'à ce jour il n'a pas été possible d'identifier le responsable des faits. A cet égard, le comité rappelle que, lorsque se sont produites des atteintes à l'intégrité physique ou morale, le comité a considéré qu'une enquête judiciaire indépendante devrait être effectuée sans retard, car cette méthode est particulièrement appropriée pour éclaircir pleinement les faits, déterminer les responsabilités, sanctionner les coupables et prévenir la répétition de telles actions. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 50.] Dans ces conditions, faisant observer que lors de son examen antérieur du cas il a également noté que le procureur de la province de Tayabamba avait diligenté une enquête à ce sujet, le comité espère vivement que cette enquête donnera des résultats concrets sans délai et permettra de déterminer les responsabilités. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- 814.** *En ce qui concerne les dernières allégations relatives à la détention des dirigeants syndicaux Pedro Candori et Claudio Boza Huanhuayo et du syndicaliste Eloy Poma Canchari pour leur responsabilité présumée dans la mort d'un policier intervenue le 24 novembre 2008 à l'occasion du blocage d'une route par les travailleurs de l'entreprise Minera Casapalca, observant que le gouvernement n'a pas envoyé d'observations à cet égard, le comité lui demande de le faire sans délai.*

Recommandations du comité

- 815.** *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité demande au gouvernement de prendre des mesures pour qu'à l'avenir il n'appartienne pas à l'autorité administrative de déclarer la grève illégale mais à un organe indépendant des parties jouissant de leur confiance. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de toute mesure adoptée à cet égard.*
 - b) *En ce qui concerne les allégations relatives au licenciement de plusieurs dirigeants syndicaux et de nombreux syndicalistes dans le secteur minier après leur participation à des grèves qui ont été déclarées illégales par l'autorité administrative, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que soit diligentée sans délai une enquête sur ces allégations et, s'il était avéré que les travailleurs ont été licenciés au seul motif de leur participation aux grèves en question, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la réintégration des 17 travailleurs licenciés par l'entreprise Southern Perú Copper Corporation et des neuf travailleurs licenciés par l'entreprise Minera Barrick Misquichilca S.A., avec paiement des salaires dus, et, au cas où leur réintégration ne serait pas possible, de prendre les mesures nécessaires pour qu'ils soient intégralement indemnisés de telle sorte que cela constitue une sanction suffisamment dissuasive. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

- c) *En ce qui concerne les assassinats de M. Manuel Yupanqui et de M. Jorge Huanaco Cutipa, le comité espère vivement que les enquêtes actuellement menées par la police nationale du Pérou et le procureur donneront des résultats concrets sans délai et permettront de déterminer les responsabilités. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- d) *Pour ce qui est des allégations relatives à la détention des dirigeants syndicaux Pedro Candori et Claudio Boza Huanhuayo et du syndicaliste Eloy Poma Canchari pour leur responsabilité présumée dans la mort d'un policier intervenue le 24 novembre 2008 à l'occasion du blocage d'une route par les travailleurs de l'entreprise Minera Casapalca, le comité demande au gouvernement de faire parvenir sans délai ses observations à cet égard.*
- e) *Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.*

CAS N° 2671

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)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue le licenciement d'un dirigeant syndical et la non-reconnaissance d'un syndicat par l'employeur

- 816.** La plainte figure dans une communication de la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) en date du 22 septembre 2008.
- 817.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations par des communications en date du 2 novembre 2009 et des 25 février et 25 mai 2010.
- 818.** Le Pérou a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 819.** Dans une communication en date du 22 septembre 2008, la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) allègue que, à l'Université nationale Hermilio Valdizán de Huánuco (UNHEVAL), le Syndicat unique des travailleurs contractuels de l'UNHEVAL-Huánuco-SUTCUNHEVAL a été constitué et a été reconnu par la Direction régionale du travail et de la promotion sociale par une décision en date du 25 janvier 2008, décision par laquelle l'enregistrement et l'inscription du syndicat lui ont été octroyés.
- 820.** La CGTP ajoute que le syndicat, par la voix de son secrétaire général, a dénoncé des pratiques antisociales; en effet, les travailleurs contractuels syndiqués ont fait l'objet de discrimination du fait qu'il ne leur était pas permis de participer à l'attribution des postes

permanents car l'université attribuait ces postes de manière fermée, c'est-à-dire sans concours public; ceci a été communiqué au recteur dans un document en date du 11 mars 2008 auquel il n'a pas été répondu.

- 821.** Selon la CGTP, cette situation a poussé le syndicat, en la personne de son secrétaire général, à déposer une série de plaintes (que l'organisation plaignante envoie en annexe) auprès d'institutions publiques exerçant des fonctions de contrôle, comme le Bureau de contrôle général de la République, le 2 mai 2008; ceci a entraîné le licenciement arbitraire du secrétaire général du syndicat, Franklin Reategui Valladolid, le 5 mai 2008, sur ordre du recteur de l'université; ce dirigeant syndical s'est également vu empêcher l'accès à son lieu de travail.
- 822.** Selon l'organisation plaignante, l'université en question refuse toute reconnaissance du syndicat, comme il ressort de la décision n° 0337-2008-UNHEVAL-R du 1^{er} avril 2008, qui déclare infondée la demande de reconnaissance du syndicat et de son comité exécutif.
- 823.** Enfin, l'organisation plaignante envoie une copie d'un recours en *amparo* introduit devant le tribunal mixte de Huánuco le 12 mai 2008, recours demandant que le licenciement du secrétaire général du syndicat soit déclaré illégal étant donné qu'il constitue une mesure de représailles contre son activité syndicale alors qu'il dénonçait des abus; dans ledit recours, la non-reconnaissance du syndicat par l'université est également mentionnée.

B. Réponse du gouvernement

- 824.** Dans ses communications en date du 2 novembre 2009 et des 25 février et 25 mai 2010, le gouvernement fait savoir qu'il a demandé des informations concernant les allégations portées contre l'Université Hermilio Valdizán de Huánuco.
- 825.** A ce sujet, l'université a déclaré qu'il est inexact que Franklin Reategui Valladolid ait été licencié de manière arbitraire. Elle fait savoir que ce dernier avait été réintégré dans ses fonctions par une mesure conservatoire décidée lors de la procédure judiciaire, dossier n° 283-2007-25. Mais l'université rapporte qu'en dernière instance une décision a été rendue qui déclarait fondée l'exception proposée par l'université, annulant toutes les mesures prises et déclarant la plainte nulle et non avenue; conformément à l'article 630 du Code de procédure civile – applicable pour l'émission de la décision – l'accès de M. Reategui à son lieu de travail a été refusé parce qu'il n'y avait pas de mandat judiciaire ni d'obligation légale contraignant l'université à continuer de l'employer. Il convient de signaler que l'autorité administrative a fixé les critères à respecter pour l'organisation des visites d'inspection dans l'administration publique par le biais de la directive nationale n° 009-2008/MTPE/2/11.4 en date du 12 décembre 2008, qui prévoit que l'inspection du travail s'applique à tous les travailleurs relevant du régime professionnel de l'activité privée, mais pas à ceux engagés sous un autre régime. La dénaturation invoquée devra être réglée en interne par l'organisme concerné, tout grief persistant devant être soumis à la juridiction administrative. Compte tenu de ce qui précède, l'intervention de l'autorité administrative ne se justifie pas, d'autant plus que le requérant a engagé auprès du pouvoir judiciaire des actions en recouvrement de ses droits. Sans préjudice de ce qui a été indiqué, il a été demandé de nouveau à la présidence de la Cour supérieure de justice de Huánuco, par lettre n° 093-2010-MTPE/9.1, de fournir des informations sur l'état des procédures judiciaires engagées par le requérant, afin de pouvoir signaler à l'OIT les mesures qui ont été prises. Ces informations seront communiquées à l'Organisation dès leur réception.
- 826.** L'université fait savoir que M. Reategui, au mois de janvier, a constitué un syndicat de travailleurs composé par du personnel qui offrait ses services par l'intermédiaire d'un contrat de prestation de services, dont la relation est de nature civile et non professionnelle, et, qui plus est, s'est fait élire secrétaire général alors qu'il ne travaillait déjà plus, suite à la

procédure judiciaire en question qui a été déclarée irrecevable. Selon les contrats de prestation de services, cette prestation n'est pas accordée selon un horaire de travail, ce qui fait que M. Reategui entrerait à n'importe quelle heure à l'université et même parfois ne venait pas pendant quelques jours; à aucun moment il n'a été soumis à une procédure administrative, étant donné la nature du contrat. Cette relation est régie par le Code civil.

- 827.** L'université déclare que l'article 12 du décret-loi n° 276 – loi-cadre sur la carrière administrative et les rémunérations du secteur public – établit comme condition requise pour faire carrière dans l'administration de se présenter au concours d'admission et d'être reçu; les travailleurs qui demandent la reconnaissance n'ont pas la condition de fonctionnaires. Elle affirme qu'à aucun moment le droit à la liberté syndicale n'a été ignoré, vu qu'il existe, au sein de l'université, le Syndicat unique des travailleurs administratifs, constitué par des travailleurs dépendant du régime du décret-loi n° 276, conforme à la loi n° 27556 créant le registre des organisations syndicales des fonctionnaires. C'est pourquoi l'entité administrative est en droit de reconnaître les droits d'organisation aux fonctionnaires, mais non aux personnes qui fournissent leurs services en vertu d'un contrat de prestation de services. L'université considère que la demande de reconnaissance par l'université du syndicat et, partant, de sa personnalité juridique, est infondée.
- 828.** Enfin, le gouvernement déclare qu'il convient de souligner que le Syndicat des travailleurs contractuels de l'Université nationale Hermilio Valdizán de Huánuco ayant invoqué la tutelle devant les organes juridictionnels en relation avec sa reconnaissance (dossier n° 2008-02366-0-1201-JM-CI-1), et vu qu'il existe des procédures en attente de résolution par l'autorité judiciaire, l'autorité administrative du travail doit s'abstenir d'émettre des décisions concernant cette affaire. Si cette règle n'était pas respectée, les fonctionnaires qui auraient enfreint l'article 139 de la Constitution politique du Pérou, qui cherche à protéger l'indépendance de la fonction judiciaire, pourraient être poursuivis en responsabilité pénale. C'est pourquoi il a été demandé au pouvoir judiciaire, par lettre n° 093-2010-MTPE/9.1, une information sur l'état d'avancement des procédures liées à la plainte en question; cette information sera communiquée à l'OIT.

C. Conclusions du comité

- 829.** *Le comité observe que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue le licenciement de Franklin Reategui Valladolid, secrétaire général du Syndicat unique des travailleurs contractuels de l'Université nationale Hermilio Valdizán de Huánuco, le 5 mai 2008, l'accès à son lieu de travail lui ayant été interdit depuis lors, ainsi que la non-reconnaissance du syndicat et de son comité de direction par l'université. Le comité observe que l'organisation plaignante estime qu'il s'agit d'un licenciement antisyndical qui fait suite aux plaintes concernant des irrégularités déposées par écrit devant les autorités compétentes, plaintes que l'organisation plaignante envoie en annexe de sa communication.*
- 830.** *En ce qui concerne l'allégation de non-reconnaissance du Syndicat des travailleurs contractuels de l'Université nationale Hermilio Valdizán de Huánuco, le comité prend note de ce que le gouvernement communique un rapport de l'université indiquant que: 1) selon l'article 12 du décret-loi n° 276 – loi-cadre sur la carrière administrative et les rémunérations du secteur public –, il est établi comme condition requise pour faire carrière dans l'administration de se présenter à un concours d'admission et d'être reçu; par conséquent, les travailleurs qui demandent la reconnaissance n'ont pas la condition de fonctionnaires; 2) la liberté syndicale n'a jamais été ignorée, vu qu'il existe un syndicat unique des travailleurs administratifs; et 3) en raison de ces affirmations, l'entité administrative a le pouvoir de reconnaître les droits d'organisation des fonctionnaires, mais pas ceux des personnes qui offrent leurs services en vertu d'un contrat de prestation*

de services; par conséquent, la demande de reconnaissance du syndicat en question et, partant, de sa personnalité juridique par l'université est infondée. Le comité prend note de ce que le gouvernement ajoute que, étant donné que le Syndicat des travailleurs contractuels de l'Université nationale Hermilio Valdizán de Huánuco a invoqué la tutelle devant les organes juridictionnels en relation avec sa reconnaissance, et vu qu'il existe des procédures en attente de résolution par l'autorité judiciaire, l'autorité administrative du travail doit s'abstenir d'émettre toute décision concernant cette affaire.

831. *A cet égard, le comité rappelle que, en vertu des dispositions de l'article 2 de la convention n° 87, les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, et qu'en vertu de l'article 9 seules les forces armées et la police peuvent être exclues du champ d'application de la convention. Le comité, notant que la question de la reconnaissance du syndicat est en instance devant l'autorité judiciaire, espère qu'une décision sera prise dans un avenir très proche et qu'il sera tenu compte du principe susmentionné. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

832. *En ce qui concerne l'allégation de licenciement de Franklin Reategui Valladolid, secrétaire général du Syndicat des travailleurs contractuels de l'Université nationale Hermilio Valdizán de Huánuco, le 5 mai 2008, le comité prend note de ce que le gouvernement communique une information de l'université déclarant que: 1) il est inexact que la personne en question ait été licenciée de manière arbitraire; 2) cette personne avait été réintégrée dans ses fonctions par une mesure conservatoire dans la procédure judiciaire n° 283-2007-25 mais, en dernière instance, l'exception invoquée par l'université a été déclarée fondée, toutes les mesures prises ont été annulées et la plainte a été déclarée nulle et non avenue; 3) Franklin Reategui Valladolid (qui a été nommé secrétaire général alors qu'il ne travaillait déjà plus à l'université) s'est vu interdire l'accès aux bureaux, étant donné qu'il n'y avait pas de mandat judiciaire ni d'obligation légale contraignant l'université à continuer de l'employer, vu qu'il fournissait ses services au moyen d'un contrat de prestation de services; 4) selon les contrats de prestation de services, la prestation ne se fait pas sur base d'un horaire de travail, c'est pourquoi M. Reategui entrait à n'importe quelle heure dans l'institution et n'a à aucun moment été soumis à une procédure administrative vu la nature du contrat; 5) la directive nationale n° 009-2008/MTPE/2/11.4 de 2008 a établi que l'inspection du travail s'applique aux travailleurs relevant du régime professionnel de l'activité privée, et non à ceux engagés sous un autre régime; 6) la dénaturation invoquée devra être réglée en interne par l'organisme concerné, tout grief persistant devant être soumis à la juridiction administrative; 7) l'intervention de l'autorité administrative ne se justifie pas, d'autant que le requérant a engagé auprès du pouvoir judiciaire des actions en restitution de ses droits; et 8) il a été demandé de nouveau à la présidence de la Cour supérieure de justice de Huánuco, par lettre n° 093-2010-MTPE/9.1, de fournir des informations sur l'état des procédures judiciaires engagées par M. Reategui. A ce sujet, le comité observe que le gouvernement n'informe pas sur le motif du non-renouvellement du contrat de prestation de services de Franklin Reategui Valladolid par l'université et que, dans la réponse, plusieurs contrats de prestation de services sur différents mois de l'année 2008, contrats liant Franklin Reategui Valladolid à l'université, sont envoyés en annexe.*

833. *D'autre part, le comité rappelle qu'une protection adéquate des dirigeants syndicaux en cas de discrimination antisyndicale est nécessaire pour assurer le respect du principe fondamental selon lequel les organisations de travailleurs ont le droit d'élire librement leurs représentants.*

834. *Dans ces conditions, le comité attend de l'autorité judiciaire qu'elle prenne dans un très proche avenir une décision sur le non-renouvellement du contrat de M. Reategui et, au*

cas où il serait constaté que le non-renouvellement a obéi à des motifs antisyndicaux, que seront prises les mesures de réparation et de sanction prévues par la législation. Le comité demande au gouvernement de l'informer à cet égard et de lui communiquer le jugement dès qu'il sera rendu.

Recommandations du comité

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

- a) *Le comité espère que l'autorité judiciaire prendra très prochainement une décision sur la reconnaissance du Syndicat des travailleurs contractuels de l'Université nationale Hermilio Valdizán de Huánuco et demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- b) *Le comité attend de l'autorité judiciaire qu'elle prenne très prochainement une décision sur le non-renouvellement du contrat de prestation de services du dirigeant syndical, M. Franklin Reategui, et, au cas où il serait constaté que ce non-renouvellement a obéi à des motifs antisyndicaux, que seront prises les mesures de réparation et de sanction prévues par la législation. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard et de lui communiquer le jugement dès qu'il sera rendu.*

CAS N° 2675

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)

Allégations: Conséquences préjudiciables des contrats de travail de courte durée sur les droits syndicaux dans les entreprises industrielles soumises à des exportations non traditionnelles

836. La plainte figure dans une communication de la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) en date du 16 octobre 2008.

837. Le gouvernement a envoyé ses observations dans ses communications en date du 12 février et du 25 mai 2010.

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

A. Allégations de l'organisation plaignante

839. Dans sa communication en date du 16 octobre 2008, la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) explique que les entreprises industrielles soumises à des

exportations non traditionnelles (qui exportent 40 pour cent de leur production nationale effectivement vendue) sont autorisées par l'article 32 du décret-loi n° 22342 à conclure des contrats de travail temporaires avec les travailleurs autant de fois que cela s'avère nécessaire. Il s'agit principalement d'entreprises du textile et de la confection qui maintiennent leurs travailleurs sous contrats à durée déterminée d'une moyenne de trois mois (parfois de 15 jours), ce qui limite dans la pratique les droits de syndicalisation, de négociation collective et de grève compte tenu de la crainte des travailleurs de ne pas voir leur contrat renouvelé. Certains travailleurs comptent 25 années dans la même entreprise avec ces contrats. Selon l'organisation plaignante, ce régime contractuel anachronique permet des salaires, des horaires et des conditions de sécurité et de santé très médiocres.

- 840.** La CGTP se réfère à plusieurs exemples de licenciements sans préavis de dirigeants et de membres des syndicats ayant des contrats de travail de courte durée depuis 15 ans, le régime légal des travailleurs de ce type d'entreprise étant utilisé pour les maintenir indéfiniment en position de travailleurs temporaires.
- 841.** L'organisation plaignante déclare que, le 30 novembre 2007, l'entreprise ICADIE annonça sans préavis qu'elle n'allait pas renouveler les contrats d'environ 1 200 travailleurs. Les dirigeants syndicaux dont les contrats expiraient à cette date se virent proposer de signer un contrat de deux semaines sous le prétexte que l'entreprise n'avait pas reçu suffisamment de commandes, bien que cela ne se vérifia jamais ni ne fit l'objet d'une discussion avec le syndicat. Les dirigeants syndicaux commencèrent par refuser de signer, préférant faire pression en faveur de contrats plus stables.
- 842.** Au total, plus de 1 200 travailleurs furent licenciés ce jour-là, y compris quelque 500 adhérents au syndicat et sept de ses dirigeants. Des contrats de travail de deux semaines furent proposés à ceux qui restaient employés dans la société. L'un des principaux clients internationaux de l'entreprise intervint pour attirer l'attention de celle-ci sur le fait que le respect de la liberté syndicale est une obligation contractuelle. La direction reconnut la nécessité d'offrir une protection particulière à certains groupes de travailleurs, notamment aux femmes enceintes et aux dirigeants syndicaux, et elle proposa de leur redonner un emploi, mais avec des contrats de deux semaines. Cette fois, les dirigeants syndicaux acceptèrent mais, en dépit de plusieurs réunions et discussions qui eurent lieu au cours des semaines suivantes, la société ne respecta jamais son offre de renouveler les contrats de travail des dirigeants, prétextant qu'il n'y avait pas de postes vacants.
- 843.** Finalement, le 24 janvier 2008, la société et le syndicat signèrent au ministère du Travail une lettre selon laquelle les travailleurs dont les contrats n'avaient pas été renouvelés, y compris les sept dirigeants syndicaux, auraient la priorité de l'emploi lorsque des postes viendraient à être vacants.
- 844.** Pourtant, le 30 janvier 2008, le syndicat reçut une lettre de la société indiquant que les dirigeants syndicaux avaient choisi de ne pas renouveler leur contrat et que, de ce fait, ils ne faisaient plus partie du comité exécutif du syndicat et n'étaient plus en position de parvenir à un quelconque accord avec la société. Le syndicat écrivit à l'entreprise pour lui faire part de sa surprise devant la teneur de cette lettre notariée dont l'intention, semblait-il, était d'invalider un accord signé le 24 janvier 2008. Si tel était le cas, il s'agissait manifestement d'un acte de très mauvaise foi.
- 845.** Il convient de signaler que, peu de temps avant le 24 janvier 2008, un rapport de l'inspection du travail indiquait qu'ICADIE ne figurait pas dans le Registre national des sociétés exportatrices non traditionnelles et que, par conséquent, elle n'était pas autorisée à faire usage des contrats temporaires et qu'elle devait informer sa main-d'œuvre qu'elle était employée sous contrat de travail permanent à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise. Le rapport relevait également des infractions dans le versement d'allocations

familiales, le dédommagement du temps de service et l'allocation familiale. En constatant ces infractions, les inspecteurs frappèrent la société d'une amende et, après inspection, la mirent en demeure de respecter la législation, mais l'entreprise n'obtempéra pas.

846. Quant aux entreprises textiles du groupe Topy Top S.A., la CGTP signale que, en juin 2007, la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) a facilité un accord destiné à mettre fin à un conflit important dans l'usine. L'accord prévoyait la réintégration de 93 travailleurs dont les contrats de travail avaient été résiliés par l'entreprise du fait de leur participation à des activités syndicales, ainsi que l'introduction de systèmes de gestion des relations professionnelles pour accompagner la reconnaissance du syndicat. Par la suite, la situation s'est détériorée:

- Chez Topy Top S.A., la direction envoya le 11 janvier 2007 une lettre au syndicat dans laquelle elle indiquait que l'un de ses principaux clients avait considérablement réduit ses commandes au cours des derniers mois et que l'entreprise allait devoir opérer un «redimensionnement», ce qui aurait pour résultat que de nombreux contrats ne seraient pas renouvelés à partir du 31 janvier 2007. Le syndicat tenta de demander une réunion avec l'entreprise, conformément à l'accord signé en juin 2007 avec la FITTHC, qui prévoit des mécanismes pour la communication, le dialogue et des négociations régulières. Mais la direction refusa de se réunir avec le syndicat, déclarant que la décision de réduire la main-d'œuvre avait déjà été adoptée. Cette attitude va à l'encontre des bonnes relations professionnelles, qui exigeraient que toute restructuration fasse l'objet d'une négociation avec le syndicat avant l'adoption d'une décision définitive. Peu de temps avant le dépôt de la plainte auprès du Comité de la liberté syndicale, 70 travailleurs ont été licenciés de manière sélective de Topy Top S.A.: la plupart d'entre eux sont membres du syndicat.
- Chez Star Print S.A., 55 travailleurs ont été licenciés depuis la constitution du syndicat en janvier 2008. Tous sont membres du syndicat. L'entreprise a argué que les travailleurs ont été licenciés par suite de sa «réduction de la main-d'œuvre». Mais seuls des membres du syndicat ont été licenciés et bon nombre d'entre eux ont été depuis remplacés par de nouveaux travailleurs.
- Dans l'entreprise Sur Color Star S.A., le syndicat récemment constitué a obtenu la reconnaissance juridique en décembre 2007. Pourtant, 20 de ses dirigeants et adhérents ont été licenciés depuis cette date. De nombreux rapports ont fait état de pratiques abusives et arbitraires dans les conditions de travail (salaire, sécurité, etc.).

847. En conclusion, la CGTP demande la modification ou la suppression de l'article 32 du décret-loi n° 22342.

B. Réponse du gouvernement

848. Dans ses communications en date du 12 février et du 25 mai 2010, le gouvernement déclare que, eu égard à plusieurs plaintes sur des pratiques antisyndicales et contre la négociation collective, plusieurs ordres d'inspection ont été délivrés pour procéder à des inspections dans les entreprises Topy Top S.A., Star Print S.A. et Sur Color Star S.A., lesquelles, après que des infractions très graves aux droits syndicaux et aux droits du travail aient été constatées, se sont vu infliger des amendes pour infraction à la législation syndicale et au droit du travail. De même, le gouvernement donne des informations détaillées sur les différentes inspections réalisées et sur les amendes infligées pour infraction à la législation syndicale et au droit du travail.

849. Concernant l'entreprise Topy Top S.A., elle s'est vu infliger en 2007 une amende de 103 500 nouveaux soles pour pratiques antisyndicales et, en 2008, une amende de

2 835 nouveaux soles pour inexécution de la remise de copies du contrat de travail dans le délai prescrit par la loi et une amende de 1 435 nouveaux soles pour non-respect des formalités requises dans les contrats d'exportation non traditionnelle.

- 850.** L'entreprise Star Print S.A. s'est vu infliger en 2008 une amende de 51 030 nouveaux soles pour inexécution de la remise des bulletins de paie, dispositions relatives aux contrats à durée déterminée et actes contre la liberté syndicale et, en 2009 (au titre d'une mesure d'inspection 1971-2008), une amende de 17 010 nouveaux soles pour inexécution du paiement et de la remise de feuilles de liquidation de l'intéressement aux bénéficiaires.
- 851.** L'entreprise Sur Color Star S.A. s'est vu infliger en 2008 une amende de 685 300 nouveaux soles pour non-respect des dispositions relatives aux contrats à durée déterminée au titre du régime de la loi de promotion des exportations non traditionnelles et pour actes contre la liberté syndicale et infraction au travail d'inspection. Un procès-verbal a été dressé pour actes antisyndicaux et infraction au travail d'inspection mais, par la suite, ce procès-verbal a été déclaré nul et la proposition d'amende a été déclarée dénuée d'effet. De même, en 2008, l'entreprise s'est vu infliger une amende de 17 010 nouveaux soles pour atteinte à la liberté syndicale, actes d'hostilité, non-remise de matériels de protection personnelle et infraction au travail d'inspection.
- 852.** L'entreprise Industria de Confecciones Artes Diseños y Estampados ICADIE/Diseño y Color s'est vu infliger en 2008 une amende de 66 745 nouveaux soles pour inexécution du dépôt et de la remise des feuilles de liquidation du temps de service, paiement de l'allocation familiale, gratifications et infraction au travail d'inspection (pour n'avoir pas rempli les conditions de conformité requises des contrats d'exportation non traditionnelle).
- 853.** Le gouvernement ajoute que la Direction nationale des relations professionnelles, du travail et de la promotion de l'emploi a convoqué, au cours des années 2008 et 2009, diverses réunions extraprocédurales en relation avec la plainte déposée auprès du Comité de la liberté syndicale mais que, parfois, étant donné que les parties convoquées ne sont pas venues aux réunions et que, d'autres fois, seule une des parties était présente, malgré des délibérations approfondies, il s'est avéré impossible de parvenir à un accord ou de trouver une solution au problème.
- 854.** Le gouvernement signale qu'il a demandé au coordinateur de la Cour supérieure de justice de Lima auprès du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, en charge des questions relatives à l'application judiciaire des conventions de l'Organisation internationale du Travail et des sujets portant sur le droit à la liberté syndicale, des informations sur les procédures judiciaires de recours en nullité des licenciements se rapportant aux entreprises en question.
- 855.** D'autre part, le gouvernement signale que la position de l'entreprise Topy Top S.A. sur la plainte est la suivante. L'entreprise déclare que la plainte préparée par la centrale syndicale correspond au mois d'octobre 2008, avant la crise financière mondiale de la fin de cette année qui, après avoir affecté le commerce international entre pays développés et pays en développement, a ensuite affecté tout au long de l'année 2009 la conjoncture de l'emploi de la région, cette dernière enregistrant une chute des exportations du secteur de près de 30 pour cent sur la période 2008-09. Selon lui, en ce sens, ce que la centrale syndicale appelle des «licenciements massifs» de travailleurs ne serait rien de plus que le non-renouvellement des contrats de travail passés sous couvert du régime du travail spécial des exportations non traditionnelles réglementé par le décret-loi n° 22342 du 21 novembre 1978. Il précise que ladite norme n'aurait pas institué un régime de travail assorti de dispositions contractuelles perverses, comme l'affirme de manière tendancieuse la centrale syndicale, mais qu'il s'agirait bien plutôt d'une norme légale faisant partie du projet social

de concession et de promotion de droits relatifs au travail qui ont été promulgués à cette époque et sont toujours en vigueur à ce jour. L'entité précitée mentionne également entre autres que, dans le cas de l'entreprise Topy Top S.A., l'affiliation syndicale était connue avant l'expiration du contrat de travail; ces contrats n'ont pu être renouvelés du fait de la situation conjoncturelle et économique de l'époque.

- 856.** En ce qui concerne l'entreprise Star Print S.A., le licenciement des travailleurs sous contrat a été provoqué, selon le patronat, par les circonstances conjoncturelles et économiques du moment. Le licenciement a pris effet alors que l'employeur n'avait pas pris connaissance de la formation d'une organisation syndicale. Des décisions administratives délivrées à cette date confirment la position de l'employeur.
- 857.** Concernant le cas de l'entreprise Sur Color Star S.A., le patronat précise que la décision de l'employeur de licencier également le personnel sous contrats à durée déterminée a été causée par les mêmes circonstances conjoncturelles et économiques, qui ont incité l'employeur à faire usage de la faculté légale convenue dans le contrat de travail de résilier la relation de travail avant l'expiration de la période d'essai de trois mois, décision qui fut appliquée tant au personnel syndiqué que non syndiqué, comme cela devrait apparaître dans les registres professionnels du ministère du Travail. En outre, le personnel de ladite entreprise perçoit des avantages économiques différents et supérieurs à ceux d'autres entreprises du secteur.
- 858.** Selon le patronat, de la date des faits ayant motivé la plainte à ce jour, chacune des entreprises continue de maintenir des relations avec les organisations syndicales. Par exemple, le Syndicat des ouvriers Topy Top compte aujourd'hui 260 travailleurs affiliés. Concernant la conjoncture de l'année 2008 mentionnée dans la plainte, un nombre significatif d'ex-travailleurs ont perçu le solde de leurs avantages sociaux, et les cas éventuellement restants auraient fait l'objet d'une procédure judiciaire par décision des ex-travailleurs. Les employeurs se sont présentés à ces procédures, conformément aux règles garantissant une procédure régulière devant les autorités compétentes, dont les décisions n'auraient pas encore acquis l'autorité de la chose jugée.
- 859.** Selon le patronat, les politiques du travail de l'entreprise Topy Top S.A. et des entreprises liées ont été reconnues par des institutions représentatives qui veillent à la mise en œuvre de bonnes pratiques professionnelles; le groupe d'entreprises a obtenu sa qualification à titre de membre de l'Association des bons employeurs (ABE), avec la participation de la Chambre de commerce péruvienne américaine (AMCHAM). Elles sont par ailleurs soumises en permanence à des audits des bureaux de conformité sociale de leurs principaux clients tels que: The GAP Inc., ABERC ROMBIE & 6FITH, INDITEX S.A., LIFE IS GOOD, entre autres. Le patronat joint en annexe un graphique faisant apparaître le début de la récession en 2008, la chute des exportations en 2009 et les projections pour les années 2010 et 2011, selon lesquelles on devrait atteindre au début de l'année 2011 les niveaux d'exportation enregistrés en 2007.
- 860.** Le gouvernement fait savoir que la Cour suprême a indiqué les critères à observer dans le cas de contrats de travail soumis au régime d'exportation de produits non traditionnels, en précisant que lesdits contrats, réglementés par le décret-loi n° 22342, ne changent pas de nature s'ils se prolongent au-delà de dix ans. La question avait été posée par des employés qui travaillaient depuis plus de dix ans dans une entreprise textile avec des contrats à durée déterminée soumis au régime d'exportation de produits non traditionnels et dont les contrats n'avaient pas été renouvelés (ils signalaient que, du fait du délai écoulé, leurs contrats avaient changé de nature pour devenir des contrats à durée indéterminée et que, de ce fait, ils exigeaient le paiement de l'indemnisation pour licenciement abusif ou arbitraire). Dans ce contexte, la Cour suprême précisa que le décret-loi n° 22342 ne limite pas les contrats de travail soumis au régime d'exportation de produits non traditionnels à

une durée maximale donnée et que, dès lors, le fait d'y mettre fin après plus de dix ans n'implique pas un acte de licenciement arbitraire. Elle signalait en outre que, pour l'analyse de ces cas, il faudrait examiner les circonstances suivantes pour pouvoir déterminer la validité ou non des dispositions contractuelles: 1) le nombre de travailleurs de l'entreprise embauchés sous contrat au titre de l'article 32 du décret-loi n° 22342; 2) le volume et le pourcentage de sa production destinés à l'exportation et au marché intérieur; 3) le nombre de travailleurs de l'entreprise assignée soumis au régime professionnel commun à l'activité du secteur privé; et 4) les variations dans les dispositions d'embauche des travailleurs de l'entreprise soumis au régime du décret-loi n° 22342.

- 861.** Le gouvernement déclare également que le Secteur du travail, par la Direction nationale de l'inspection du travail, a formulé, devant la problématique soulevée par le mauvais usage des contrats d'embauche par les entreprises du secteur textile, la ligne directrice n° 002-2008-MTPE/2/11.4 du 4 février 2008, sur «Les opérations de l'inspection du travail à déployer dans les entreprises du secteur textile». Ces modalités cherchaient à établir un degré de mise en œuvre d'obligations en matière de normes sociales du travail et de sécurité et de santé au travail dans les entreprises du secteur textile. Cette ligne directrice déterminait les critères à respecter pour la validation des contrats d'exportation non traditionnelle, à savoir: la conformité avec les dispositions de l'article 32 du décret-loi n° 22342, «loi de promotion des exportations non traditionnelles» et de son règlement adopté par décret suprême n° 001-79-ICTI-CO-CE, dans le sens que les contrats de travail comprennent le travail à effectuer et le contrat d'exportation à l'origine de l'embauche, l'ordre d'achat ou le document l'ayant provoqué, de même que son acte d'inscription au Registre national des entreprises industrielles d'exportations non traditionnelles.
- 862.** A titre d'autre initiative pour réglementer les contrats d'exportation non traditionnelle, le ministère du Travail a présenté à la session ordinaire n° 87 de l'assemblée plénière du Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi, mis en place le 29 mai 2008, l'«avant-projet de loi établissant le régime d'embauche temporaire pour la promotion des exportations non traditionnelles», qui aurait pour objet de modifier le régime contractuel applicable aux activités d'exportation non traditionnelle. L'analyse, le débat et la révision dudit avant-projet furent confiés à la Commission technique du travail (CTT). Les différentes sessions destinées à débattre du sujet se déroulèrent au sein de ladite commission, sans qu'un accord ne puisse être obtenu entre les parties. En effet, les travailleurs s'exprimèrent uniquement en faveur de la dérogation au régime professionnel du décret-loi n° 22342 (loi de promotion des exportations non traditionnelles), tandis que le patronat soutint au contraire que ladite dérogation attenterait au cadre actuel de promotion des exportations et serait préjudiciable aux investissements nationaux et étrangers. L'organisation patronale avertit qu'il n'était pas possible d'éliminer dans les lois et règlements actuels un système d'embauche temporaire qui aurait généré, selon lui, du travail décent et qu'on ne saurait dédaigner en l'espèce un cadre promotionnel des exportations qui avait eu et continuerait d'avoir un effet positif sur la croissance de l'économie du pays. Il soutint également qu'il ne serait pas viable d'exiger de ce secteur la stabilité de l'emploi pour la promotion d'exportations non traditionnelles compte tenu de la volatilité actuelle du marché qui a une incidence négative sur le maintien et la continuité des entreprises exportatrices. Pour finir, le secteur des employeurs soutint que la seule différence entre ce système d'embauche et le régime général réside dans son «caractère temporaire» car, pour ce qui est de l'usage et de la jouissance de tous les droits individuels, il s'assimile au régime prévu par la législation de portée générale.
- 863.** Deux projets de loi relatifs à la problématique du présent cas ont été débattus au Congrès de la République. Par l'intercession de ces deux projets, les membres du Congrès de la République, M. Freddy Serna du groupe parlementaire «Union pour le Pérou» et M. Víctor Mayorga Miranda du groupe parlementaire du Parti nationaliste, respectivement, se

prononcèrent en faveur de la dérogation au décret-loi n° 22342, «loi de promotion des exportations non traditionnelles».

- 864.** Dans la Commission du travail de la législature correspondant à la période 2007-08, les deux projets reçurent un avis favorable pour l'établissement de la dérogation aux articles 32, 33 et 34 (chapitre IX du régime professionnel) du décret-loi n° 22342, de même que pour la disposition dérogatoire à l'article 80 du décret législatif n° 728, adopté par décret suprême n° 003-98-TR, qui établit que toute entreprise relevant du régime d'exportation non traditionnelle pourrait embaucher son personnel sous le régime en question. Toutefois, la Commission du commerce extérieur et du tourisme a émis un avis négatif le 14 octobre 2008, signalant qu'il n'est pas opportun de déroger aux articles contestés du décret-loi n° 22342 (loi de promotion des exportations non traditionnelles), dans la mesure où il ne s'agit pas d'un problème relatif à la norme elle-même mais de l'application imparfaite de celle-ci; dès lors, il serait recommandable d'évaluer les mécanismes permettant de perfectionner son application. De même, on a signalé qu'il convient de ne pas oublier l'importance qu'a eue cette modalité des contrats à durée déterminée dans la croissance des exportations, le développement des activités productives et, partant, dans la promotion de l'emploi. En conclusion, les composantes du Congrès de la République n'ont pas encore trouvé un accord sur l'opportunité de prendre une initiative en faveur de la dérogation et/ou modification de la loi de promotion des exportations non traditionnelles, cette question restant actuellement pendante.
- 865.** Le gouvernement expose ensuite sa position. Le régime d'exportation non traditionnelle est en vigueur depuis 1978, dans le cadre du décret-loi n° 22342, loi de promotion des exportations non traditionnelles, entré en vigueur le 23 novembre 1978. Il s'agit d'un dispositif créé dans le but de favoriser l'investissement et la croissance économique (en réduisant le risque patronal) d'un secteur d'entreprise qui, à la fin des années soixante-dix, connaissait une orientation exportatrice naissante, un accès limité aux marchés des pays développés et une demande extérieure faible et instable.
- 866.** Lesdites caractéristiques ont passablement évolué puisque, à l'heure actuelle, la demande de produits du textile, de l'agriculture et de la pêche s'est considérablement accrue au niveau mondial (les exportations desdits produits ont augmenté chaque année de 12 à 16 pour cent entre 1998 et 2007), les marchés de destination se développant parallèlement. Il en résulte que lesdits secteurs concentrent plus de 50 pour cent des exportations non traditionnelles, d'autant que ce processus a été considérablement facilité par l'application du régime d'exception du paiement de droits de douane octroyé unilatéralement par les Etats-Unis d'Amérique aux pays andins, qui a encore été élargi ou amélioré à l'occasion de la souscription de «Travail de libre-échange» avec lesdits pays.
- 867.** Près de 30 ans après l'entrée en vigueur du décret-loi n° 22342, la politique d'incitation à l'emploi temporaire est devenue permanente mais sans donner lieu à un suivi ou à un contrôle des effets sur le marché du travail de la règle ainsi mise en question par l'organisation plaignante. Il n'a donc pas été possible d'introduire jusqu'ici des changements dans la réglementation susmentionnée dans le but de corriger d'une quelconque manière les effets contre-productifs indiqués par les plaignants.
- 868.** De l'avis du gouvernement, les besoins temporaires actuels des entreprises textiles exportatrices, indépendamment du régime des contrats d'embauche temporaires du décret-loi n° 22342, pourraient être satisfaits par des contrats assortis de certaines modalités, à l'instar du contrat pour nécessités du marché déjà existant, dont la modalité de contrat à durée déterminée permet d'atténuer le risque d'éventuelles fluctuations imprévues de la demande du marché. A cet égard, il convient de préciser que le ministère du Travail a pris position sur cette question par le rapport n° 111-2008-MTPE/5 du 13 octobre 2008, remis par le bureau du conseiller technique de la haute direction, position qui a ensuite été

ratifiée par le bureau du conseiller juridique dans le rapport n° 232-2009-MTPE/9.110 du 21 avril 2009, qui a précisé les points suivants:

- L'incitation à l'emploi temporaire qui, par nature, introduit une exception au principe de causalité en vigueur (lequel signale que les besoins permanents des entreprises doivent être couverts par des contrats à durée indéterminée, tandis que leurs besoins temporaires doivent être couverts par des contrats à durée déterminée) qui doit être justifiée par la satisfaction d'intérêts de hiérarchie égale ou supérieure à ceux qui se trouvent affectés par sa mise en œuvre sur le marché du travail sans causer un préjudice grave ou supérieur aux avantages qui peuvent en découler. En ce sens, au vu des données statistiques détaillées figurant dans le rapport n° 111-2008-MTPE/5, il est apparu que l'embauche temporaire aurait à la fois été utilisée à maintes reprises comme un élément dissuasif contre l'affiliation syndicale des travailleurs et aurait entraîné des effets préjudiciables tels que le bas niveau de la rémunération moyenne mensuelle du secteur du textile et de la confection, et ce même lorsque les exportations de ce secteur ont quintuplé au cours des 14 dernières années; en effet, l'augmentation du taux de rotation du personnel a abouti à une durée moyenne inférieure de l'emploi et à un niveau de faible qualification.
- Par suite de l'usage excessif des contrats temporaires, des effets négatifs se produisent au niveau de la protection sociale des travailleurs (étant donné que, du fait de la courte durée des emplois, les cotisations aux caisses de retraite et de santé ne peuvent se faire avec la continuité souhaitée, ce qui porte préjudice à la qualité de vie future de ces travailleurs). Dès lors, au fil des ans, ladite politique de promotion se serait dénaturée puisque, depuis près de 30 ans qu'il est en vigueur, le décret-loi n° 22342 n'a réalisé aucune étude appropriée des effets négatifs de la règle sur le marché du travail. Selon le gouvernement, une telle étude est absolument nécessaire car elle lui permettrait de promouvoir ou de proposer des changements à même de rétablir les équilibres requis pour compenser les effets nocifs sur l'exercice des droits du travail produits par le traitement différencié, dont les travailleurs du secteur textile exportateur pourraient actuellement souffrir.
- Pour finir, les besoins temporaires des entreprises textiles exportatrices pourraient être satisfaits par les contrats temporaires régis par le régime professionnel commun de l'activité privée, à l'instar du contrat pour les nécessités du marché.

869. Il faut ajouter que la politique de promotion des exportations traditionnelles doit servir à favoriser l'investissement dans les équipements, les innovations, la technologie, le capital humain et l'amélioration de l'organisation du travail, de manière à obtenir une plus grande création de valeur ajoutée et une hausse soutenue de la productivité susceptibles de contribuer à la croissance économique à long terme. C'est dans cette perspective que l'on doit encourager une plus grande compétitivité et non par de simples réductions des coûts de la main-d'œuvre, qui ne font qu'accroître les inégalités existantes en termes de répartition des richesses du pays. Le gouvernement indique vouloir formuler les recommandations et mesures pour la bonne application du régime contractuel exceptionnel mentionné, le cas échéant.

870. Concernant les allégations relatives à des actes antisyndicaux, des licenciements massifs de dirigeants syndicaux et d'autres pratiques en 2008, le gouvernement confirme qu'il a actuellement en cours plusieurs procédures devant sanctionner les entreprises Topy Top S.A., Star Print S.A., Sur Color Star S.A. et ICADIE/Diseño y Color, après avoir entrepris diverses démarches extraprocédurales n'ayant abouti à aucune solution ni accords concrets. Concernant la conjoncture de l'année 2008 mentionnée dans la plainte, un nombre significatif d'ex-travailleurs ont perçu le solde de leurs avantages sociaux, de nombreux cas ayant fait l'objet d'une procédure judiciaire par décision des ex-travailleurs. Les employeurs se sont présentés à ces procédures, conformément aux règles garantissant une

procédure régulière devant les autorités compétentes, dont les décisions n'auraient pas encore acquis l'autorité de la chose jugée.

C. Conclusions du comité

- 871.** *Le comité observe que, dans la présente plainte, l'organisation plaignante conteste l'article 32 du décret-loi n° 22342 applicable aux entreprises industrielles soumises au régime d'exportation non traditionnelle, qui les autorise à conclure des contrats temporaires de très courte durée qui sont renouvelés indéfiniment pendant des années et qui ont des effets préjudiciables sur l'exercice des droits syndicaux (compte tenu de la crainte des travailleurs de ne pas voir leur contrat renouvelé) et sur les conditions de travail. L'organisation plaignante cite l'exemple de quatre entreprises: dans la première, des licenciements massifs de travailleurs se sont produits en 2007, parmi lesquels se trouvaient de nombreux affiliés et quelques dirigeants syndicaux; dans la deuxième entreprise, 93 travailleurs ont été licenciés en 2007 pour avoir participé à des activités syndicales – la plupart étant affiliés au syndicat – et 70 travailleurs ont été licenciés sous prétexte d'un «redimensionnement»; dans la troisième entreprise, 50 travailleurs, tous affiliés au syndicat, ont été licenciés au motif d'une réduction de la main-d'œuvre (selon l'organisation plaignante, bon nombre des personnes licenciées furent ensuite remplacées par d'autres travailleurs); dans la quatrième entreprise, 20 travailleurs ont été licenciés en 2008 – il s'agissait de dirigeants syndicaux ou d'affiliés au syndicat. Le comité prend note des déclarations du patronat niant le caractère antisyndical de ces licenciements et invoquant la crise financière et ses répercussions sur les exportations, qui ont enregistré une chute de 30 pour cent; selon le patronat, il ne s'agissait pas de licenciements mais de «non-renouvellements» de contrats. De son avis, le régime spécifique de l'emploi dans les exportations non traditionnelles n'est pas pervers, contrairement à ce qu'indique la plainte, mais il s'adapte aux circonstances conjoncturelles et économiques du secteur et les non-renouvellements de contrats ont obéi à de telles circonstances; d'autre part, le patronat signale que ces non-renouvellements ont touché aussi bien des travailleurs syndiqués que non syndiqués et que, en tout état de cause, l'une des entreprises pour laquelle la plainte allègue des licenciements antisyndicaux n'avait pas eu connaissance de la formation d'une organisation syndicale.*
- 872.** *Le comité observe que le gouvernement a fait des démarches, demeurées infructueuses, pour que les parties parviennent à un accord. Il observe également qu'il reçoit des déclarations du gouvernement et du patronat que les travailleurs licenciés ou dont les contrats n'ont pas été renouvelés dans les entreprises en question ont soit accepté la liquidation de leurs avantages sociaux prévus par la législation, soit décidé d'entamer des procédures judiciaires, dont les décisions n'ont pas encore acquis l'autorité de la chose jugée. Le comité comprend que l'organisation plaignante prétend centrer la plainte non tant sur les exemples relatifs aux entreprises en question (qui sont au stade de la procédure judiciaire ou qui ne sont plus d'actualité du fait que les travailleurs ont accepté la liquidation des prestations légales), mais sur la modification ou la dérogation à l'article 32 du décret-loi n° 22342, dans la mesure où elle estime que les contrats temporaires qui se prolongent indéfiniment dans le secteur des exportations non traditionnelles ont des effets nocifs sur l'exercice des droits syndicaux.*
- 873.** *A cet égard, le comité souhaite signaler que sa compétence se limite à vérifier que la législation et la pratique nationales respectent l'exercice des droits syndicaux consacrés dans les conventions en matière de liberté syndicale et ne comprend pas l'examen du régime de la durée des contrats de travail ou du niveau des conditions de travail. De ce fait, le comité ne peut s'occuper du problème posé par l'organisation plaignante que d'un point de vue très restreint: les conséquences que ces contrats de courte durée qui se répètent indéfiniment ont dans la pratique sur l'exercice des droits syndicaux. Le comité ne peut en ce sens manquer de faire de nouveau remarquer que, dans la pratique, comme*

le signale le gouvernement, les inspections du travail réalisées dans certaines des entreprises citées par l'organisation plaignante ont donné lieu à des amendes pour pratiques antisyndicales; de même, le gouvernement affirme de manière générale que, dans le secteur en question, «l'embauche temporaire aurait été utilisée à maintes reprises comme un élément dissuasif contre l'affiliation syndicale des travailleurs» et aurait «entraîné des effets négatifs au niveau de la protection sociale». Le comité observe que le problème posé dans la présente plainte est un sujet de préoccupation dans le pays puisque le gouvernement fait état de la soumission au Congrès de la République de plusieurs projets de loi tendant à modifier ou à déroger à l'article 32 du décret-loi n° 22342, qui n'ont pas été couronnés de succès faute d'accord; le gouvernement fait également savoir que la Cour suprême de justice a fixé certains critères concernant cette problématique. Enfin, le comité prend note que la position du gouvernement, selon lequel: 1) il est tenu compte des besoins temporaires et fluctuants des entreprises textiles d'exportation non traditionnelle, est que lesdits besoins pourraient être satisfaits par des modalités de contrat à durée déterminée telles que le contrat pour les nécessités du marché, ce qui permettrait d'atténuer le risque de survenue de variations imprévues de la demande du marché; et 2) il espère formuler, en temps opportun, les recommandations et mesures en vue de la bonne application du régime contractuel exceptionnel mentionné.

- 874.** *En tenant compte de ces déclarations, le comité invite le gouvernement à examiner avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives le moyen de garantir que le recours systématique aux contrats temporaires de courte durée dans le secteur des exportations non traditionnelles ne fasse pas obstacle, dans la pratique, à l'exercice des droits syndicaux. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

Recommandation du comité

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

Le comité invite le gouvernement à examiner avec les organisations de travailleurs ou d'employeurs les plus représentatives le moyen de garantir que le recours systématique aux contrats temporaires de courte durée dans le secteur des exportations non traditionnelles ne fasse pas obstacle, dans la pratique, à l'exercice des droits syndicaux. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

CAS N° 2687

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

**Plainte contre le gouvernement du Pérou
présentée par
la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP)**

***Allégations: Refus d'enregistrer un syndicat
de travailleurs de la propreté publique***

- 876.** La plainte figure dans une communication de la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) en date du 13 novembre 2008.

- 877.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations par une communication en date du 20 novembre 2009.
- 878.** 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

- 879.** Dans une communication en date du 13 novembre 2008, la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) allègue que le Syndicat des travailleurs affectés aux services de la municipalité de Coronel Portillo (SMSER-MPCP), qui lui est affilié, a été constitué le 27 janvier 2008 lors d'une assemblée qui s'est tenue à Pucallpa et à laquelle ont participé 72 travailleurs de la propriété publique (42 hommes et 32 femmes) de la municipalité de Coronel Portillo.
- 880.** Le 18 mars 2008, le secrétaire général du syndicat a présenté la demande d'enregistrement du syndicat devant la Direction régionale du travail et de la promotion de l'emploi d'Ucayali (DRTPE), en y joignant les justificatifs exigés par le décret suprême n° 003-2004-TR bien que l'article 2 du décret suprême n° 003-2004-TR, paragraphe 3, dispose que l'enregistrement est un acte purement formel qui est effectué de manière automatique sur la seule présentation des pièces justificatives (copie du procès-verbal de constitution, liste des membres du comité de direction élu, copie de ses statuts approuvés en assemblée et liste complète de ses membres dûment identifiés). Cependant, par un arrêté sous-directorial n° 013-2008-DRTPE-SD-NC-RG-UC, du 24 mars 2008, la DRTPE a refusé d'enregistrer le syndicat, sous prétexte principalement que: *a)* la demande ne spécifie pas le régime de travail auquel appartiennent les travailleurs, public ou privé (décret législatif n° 276 ou décret législatif n° 728); et *b)* le personnel membre du syndicat en question est engagé par la municipalité provinciale de Coronel Portillo via des contrats pour services non personnels (SNP), qui sont régulés par les normes du Code civil (location de services), modalité qui n'est assujettie à aucun régime de travail public ou privé.
- 881.** Le 31 mars 2008, le secrétaire général du Syndicat des travailleurs affectés aux services de la municipalité provinciale de Coronel Portillo a interjeté appel contre le décret sous-directorial n° 013-2008-DRTPE-SD-NC-RG-UC. Le supérieur hiérarchique, par la décision directoriale n° 025-2008-DRTPE-DPSC-D, du 29 avril 2008, a révoqué la décision qui faisait l'objet du recours et a ordonné que la sous-direction des enregistrements généraux procède à l'inscription et à la reconnaissance de l'organisation syndicale contestatrice. Par la suite, par la décision directoriale régionale n° 029-2008-GRU-DRTPE-UCAYALI-D, du 4 juin 2008, le directeur régional du travail et de la promotion de l'emploi, en vertu de l'article 202 de la loi n° 27444, décide d'office de déclarer la décision directoriale n° 025-2008-DRTPE-DPSC-D nulle et non avenue, portant ainsi atteinte au droit constitutionnel d'organisation et affectant la liberté syndicale consacrée dans la Constitution et dans les conventions nos 87 et 98 de l'OIT ratifiées par l'Etat du Pérou.
- 882.** L'organisation plaignante indique que la sous-directrice aux registres généraux et aux expertises n'a pas pris en considération le fait que, parmi les syndiqués, figurent des travailleurs qui sont employés depuis trois, cinq et sept ans de manière permanente, qu'ils sont assujettis à des horaires de travail et sont sous les ordres et la dépendance de leur employeur (la municipalité provinciale de Coronel Portillo). Selon l'organisation plaignante, la fonctionnaire en question n'a pas tenu compte de l'inspection effectuée par la sous-direction des inspections (que l'organisation plaignante envoie en annexe) dans laquelle l'existence d'une relation de travail entre les membres du syndicat et la

municipalité provinciale de Coronel Portillo est reconnue. La direction régionale du travail du gouvernement régional d'Ucayali tente ainsi de dissimuler de manière illégale l'existence de relations de travail avec les travailleurs membres du syndicat. D'autre part, les contrats pour services non personnels signés entre la municipalité provinciale de Coronel Portillo et les membres du syndicat ont été convertis, à partir du 29 juin 2008, en contrats administratifs de services, modalité contractuelle régulée par le décret législatif n° 1057. Il s'agit d'un régime spécial de recrutement applicable à toute entité publique assujettie au décret législatif n° 276, loi-cadre sur la carrière administrative et les rémunérations dans le secteur public (comme c'est le cas de la municipalité de Coronel Portillo) et à d'autres normes qui régulent les carrières administratives spéciales.

- 883.** Cette restriction apportée au droit à la liberté syndicale, selon l'organisation plaignante, viole les dispositions de la convention n° 87 et de l'article 28 de la Constitution qui établit que l'Etat garantit la liberté syndicale et encourage la négociation collective; l'article 42 de la norme constitutionnelle reconnaît le droit d'organisation aux fonctionnaires. De même, l'article 23 de la Constitution établit qu'«aucune relation de travail ne peut limiter l'exercice des droits constitutionnels, ni ignorer la dignité du travailleur ou la rabaisser» et l'article 2, alinéa 2, reconnaît le droit à l'égalité devant la loi signalant que «nul ne doit être discriminé pour son origine, sa race, son sexe, sa langue, sa religion, son opinion, sa condition économique ou autre».

B. Réponse du gouvernement

- 884.** Dans une communication en date du 20 novembre 2009, le gouvernement déclare que le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, afin de prendre position en tant que gouvernement face à la demande concernant la faisabilité, la viabilité et les incidences de la reconnaissance du droit à la liberté syndicale pour le personnel engagé sous le régime des contrats administratifs de services, a demandé, par la note n° 254-2009-MTPE/9.1, du 30 mars 2009, une information au secrétariat à l'administration publique de la présidence du Conseil des ministres et, par la note n° 953-2009-MTPE/9.1, du 23 octobre 2009, à l'autorité nationale pour la fonction publique (SERVIR), leur position vis-à-vis de la présente problématique. Il convient d'indiquer que le décret législatif n° 1057 du 28 juin 2008 régule le régime spécial de contrats administratifs de services (RECAS), entendu comme la modalité de recrutement de l'administration publique, exclusive à l'Etat, qui lie une entité publique à une personne naturelle qui preste ses services de manière non autonome. Ladite modalité est régie par des normes du droit public et confère aux parties uniquement les avantages et les obligations établies dans la norme en question et le règlement approuvé par le décret suprême n° 075-2008-PCM.
- 885.** Le gouvernement signale que le secrétariat à l'administration publique de la présidence du Conseil des ministres est l'organe chargé de coordonner et de diriger le processus de modernisation de l'administration publique et est compétent en matière de fonctionnement et d'organisation de l'Etat; d'autre part, l'autorité nationale pour la fonction publique (SERVIR) est l'organisme possédant la plus haute autonomie dans les dispositions de la loi organique du pouvoir exécutif pour réguler, superviser et conseiller les entités publiques dans leur gestion des ressources humaines et pour mettre en œuvre la réforme de la fonction publique dans le long terme, c'est pourquoi l'opinion technique de ces deux organismes est d'une importance capitale.
- 886.** Le gouvernement conclut en indiquant que, dès qu'il aura reçu l'information demandée aux deux organismes, une décision sera prise et sera portée à la connaissance du Bureau international du Travail.
- 887.** Le gouvernement fait parvenir en annexe une copie de la note du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi adressée à la présidente exécutive de l'autorité nationale pour la

fonction publique demandant une information sur le problème du droit d'organisation des personnes engagées sous contrat de services non personnels (actuellement dénommé contrat administratif de services). Egalement, dans une autre note, le secrétariat à l'administration publique de la présidence du Conseil des ministres demande à la présidente de l'autorité nationale pour la fonction publique de désigner un représentant en vue de discuter de la faisabilité, de la viabilité et des incidences de la reconnaissance du droit à la liberté syndicale pour les personnes engagées sous le régime de contrats administratifs de services, vu que, du point de vue strictement juridique et conformément à la définition donnée par le décret législatif n° 1057, le contrat administratif de services est une modalité spéciale propre au droit administratif et exclusif de l'Etat et n'est pas assujéti à la loi-cadre sur la carrière administrative, au régime de travail de l'activité privée ni à d'autres normes régulant les carrières administratives spéciales, vu que le droit à la liberté syndicale est un droit dont jouissent, conformément à la Constitution politique du Pérou, uniquement les travailleurs. D'autre part, la note signale que, considérant que le décret législatif n° 1057 a été élaboré et énoncé par le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, c'est ce dernier qui est chargé des questions de droit collectif du travail et qu'il existe actuellement une autorité nationale pour la fonction publique; tenant compte du fait que la réponse qu'il faudra donner au BIT sera la position de l'Etat du Pérou, une réunion de coordination est considérée comme nécessaire avant toute décision sur cette question. C'est pourquoi, la note en question informe que ladite réunion se tiendra le mardi 21 avril 2009, à la présidence du Conseil des ministres.

C. Conclusions du comité

- 888.** *Le comité observe que dans la présente plainte l'organisation plaignante conteste la décision du ministère du Travail en date du 24 mars 2008 de refuser d'enregistrer le Syndicat des travailleurs affectés aux services de la municipalité de Coronel Portillo, qui regroupe les travailleurs de la propreté publique, en se basant sur le fait que la demande d'enregistrement ne spécifie pas le régime de travail auquel appartiennent les travailleurs (public ou privé) et que le personnel membre du syndicat est engagé par ladite municipalité via des contrats pour services non personnels, régulés par les normes du Code civil sur la location de services. Selon l'organisation plaignante, dans un procès-verbal de l'inspection du travail, qu'elle envoie en annexe, la direction des inspections a reconnu l'existence d'une relation de travail entre ces travailleurs et la municipalité et que ces travailleurs sont employés depuis trois, cinq ou sept ans de manière permanente, qu'ils sont assujétiés à des horaires de travail et dépendent de la municipalité; depuis juin 2008, les contrats de ces travailleurs membres du syndicat ont été convertis en contrats administratifs de services aux entités publiques, régulés par le décret législatif n° 1057. Selon l'organisation plaignante, dans le présent cas, on cherche à dissimuler l'existence d'une relation de travail entre les syndiqués et la municipalité.*
- 889.** *Le comité prend note de la réponse du gouvernement qui indique que, en mars et octobre 2009, il a demandé une information au secrétariat à l'administration publique de la présidence du Conseil des ministres et à l'autorité nationale pour la fonction publique sur leur position en ce qui concerne la faisabilité et la viabilité de concéder la reconnaissance du droit à la liberté syndicale au personnel (personnes naturelles) engagé sous le régime de contrats administratifs de services. Le comité prend note de ce que, selon le gouvernement, les autorités ont convoqué pour le 21 avril 2009 une réunion sur cette question entre les représentants du secrétariat à l'administration publique de la présidence du Conseil des ministres, l'autorité nationale pour la fonction publique et le ministère du Travail et de la promotion de l'emploi. Le comité observe que le gouvernement n'indique pas si cette réunion a eu lieu, et si oui quels ont été ses résultats.*
- 890.** *Le comité regrette que la question du droit d'organisation du personnel engagé sous le régime des contrats administratifs de services n'ait pas encore été résolue bien que la*

présente plainte ait été présentée en novembre 2008. Le comité note également avec regret que le gouvernement n'a pas répondu à l'allégation selon laquelle la décision du ministère du Travail de refuser l'enregistrement du syndicat cherche à dissimuler l'existence d'une relation de travail entre les syndiqués et la municipalité. A cet égard, le comité prend note d'un procès-verbal de l'inspection du travail, daté du 25 avril 2008, envoyé en annexe par l'organisation plaignante, attestant que les travailleurs de la propriété publique ont un horaire fixe et qu'ils ont de un à dix ans de service; dans ledit procès-verbal, il est indiqué que «chaque travailleur travaille pour la propriété publique sous le statut d'ouvrier».

- 891.** *Le comité souhaite rappeler que la convention n° 87, et plus particulièrement le droit de constituer des organisations, s'applique à tous les travailleurs «sans aucune distinction» avec la seule exception possible des forces armées et de la police, et considère donc que les travailleurs de la propriété publique de la municipalité de Coronel Portillo devraient jouir des garanties de la convention. 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 **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 255.] Le comité exprime donc le ferme espoir que les autorités prendront pleinement en compte ce principe lors de leur examen du droit d'organisation du personnel des entités publiques engagé sous le régime des contrats administratifs de services et que la décision prise par le gouvernement sera adoptée sans délai et permettra aux membres du syndicat des travailleurs affectés aux services de la municipalité de Coronel Portillo d'obtenir l'enregistrement. Le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

Recommandation du comité

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

Rappelant que les travailleurs de la propriété publique de la municipalité de Coronel Portillo devraient pouvoir jouir des garanties de la convention n° 87 et, en particulier, du droit de constituer des organisations, le comité exprime le ferme espoir que les autorités prendront pleinement en compte ce principe lors de l'examen que les autorités effectuent sur le droit d'organisation du personnel des entités publiques engagé sous le régime de contrats administratifs de services et que la décision prise par le gouvernement sera adoptée sans délai et permettra aux membres du Syndicat des travailleurs affectés aux services de la municipalité de Coronel Portillo d'obtenir l'enregistrement. Le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

CAS N° 2688

RAPPORT DÉFINITIF

**Plainte contre le gouvernement du Pérou
présentée par
la Fédération nationale des travailleurs du pouvoir judiciaire
du Pérou (CEN-FNTPJ)**

Allégations: La Fédération nationale des travailleurs du pouvoir judiciaire du Pérou (CEN-FNTPJ) allègue: 1) que le pouvoir judiciaire, en tant qu'employeur, a refusé de négocier avec elle; 2) que, malgré la conclusion d'un accord visant à régler le conflit entre la fédération et les autorités du pouvoir judiciaire le 4 décembre 2007 (à la suite d'une grève qui avait débuté le 27 novembre), le 7 janvier 2008, le pouvoir judiciaire a signé un autre accord visant à régler le conflit avec un groupe d'organisations syndicales qui, bien que membres de la fédération, avaient décidé de poursuivre la grève; 3) que le pouvoir judiciaire s'ingère dans les affaires internes de l'organisation syndicale

- 893.** La présente plainte figure dans une communication de la Fédération nationale des travailleurs du pouvoir judiciaire du Pérou (CEN-FNTPJ) en date du 29 octobre 2008.
- 894.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications en date des 25 février et 25 mai 2010.
- 895.** 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

- 896.** La Fédération nationale des travailleurs du pouvoir judiciaire du Pérou (CEN-FNTPJ) allègue que les autorités du pouvoir judiciaire ont refusé de constituer la commission paritaire chargée de débattre formellement des cahiers de revendications présentés en 2007 et 2008, mais qu'après la grève nationale qui a eu lieu du 27 novembre au 4 décembre 2007 l'organisation syndicale et le pouvoir judiciaire ont signé un accord visant à régler le conflit en vertu duquel la grève a été suspendue et une partie des revendications de l'organisation plaignante a été satisfaite. L'organisation plaignante ajoute toutefois que, le 7 janvier 2008, le responsable du personnel et du tableau d'avancement du pouvoir judiciaire, s'ingérant dans les affaires internes de la fédération, a signé un deuxième accord visant à régler le conflit au titre duquel des avantages ont également été accordés, avec des organisations membres de la fédération qui avaient décidé de poursuivre la grève en dépit du fait qu'elles n'avaient pas de statut syndical, et sans tenir compte de la représentativité de la fédération nationale plaignante.
- 897.** L'organisation plaignante allègue également que le pouvoir judiciaire s'ingère dans les affaires internes de la fédération, ce dernier ayant essayé d'influencer la désignation des travailleurs qui feraient partie de la commission paritaire approuvée aux termes de la

résolution n° 268-2007-P/PJ (selon l'organisation plaignante, l'autorité judiciaire essaie d'y inclure un membre du Syndicat unitaire des travailleurs du pouvoir judiciaire, base de Lima (SUTRAPOJ-LIMA)) et ayant nommé une commission paritaire parallèle, par la résolution n° 197-2008-P/PJ du 19 septembre 2008, chargée d'étudier le cahier de revendications relatif à la période de 2008-09 présenté par le syndicat SUTRAPOJ-LIMA, une organisation de base membre de la fédération, en dépit de l'existence d'une autre commission paritaire approuvée par la résolution n° 268-2007-P/PJ.

B. Réponse du gouvernement

- 898.** Dans ses communications, le gouvernement indique qu'il a demandé des informations concernant les allégations soulevées contre le pouvoir judiciaire, lequel n'a pas envoyé ses observations.
- 899.** S'agissant de l'allégation relative au refus d'effectuer des négociations collectives, le gouvernement signale que la fédération a présenté la convention collective signée le 20 décembre 2007 avec le pouvoir judiciaire pour la période 2007-08, laquelle a été enregistrée le 10 janvier 2008 sous le numéro 006-2008. Concernant le cahier de revendications relatif à la période 2008-09, le gouvernement indique que la sous-direction des négociations collectives, par arrêté n° 023-2008-MTPE/12.210 du 2 avril 2008, a décidé de ne pas prendre connaissance ni examiner le cahier en question, au motif que celui-ci concernait des travailleurs soumis aux régimes de travail public et privé, décision qui a été confirmée en deuxième instance administrative, le dossier ayant été classé. Le gouvernement explique que, s'il est vrai que dans le passé la possibilité pour l'autorité administrative d'intervenir dans le processus des négociations collectives effectuées par des syndicats mixtes (constitués de membres soumis aux régimes de travail public et privé) n'était pas réglementée, à l'heure actuelle, en vertu de la directive nationale n° 002-2009-MTPE/211.1 du 17 février 2009 adoptée par la Direction nationale des relations de travail, les cahiers de revendications présentés par des organisations syndicales mixtes ne peuvent pas être refusés. Afin de garantir le droit de négocier collectivement, l'autorité administrative devra demander à l'organisation demanderesse de délimiter le champ de négociation des travailleurs soumis au régime privé. La fédération négocie actuellement le cahier de revendications relatif à la période 2009-10.
- 900.** Quant aux allégations selon lesquelles le pouvoir judiciaire aurait conclu un deuxième accord visant à régler le conflit qui serait assimilable à une convention collective avec un groupe de travailleurs qui n'aurait pas de statut syndical, le gouvernement indique qu'il s'agit en réalité d'un accord visant à régler le conflit conclu avec les travailleurs d'organisations syndicales de base, membres de la fédération, qui ont poursuivi la grève malgré l'accord conclu le 4 décembre 2007 par la fédération. Le gouvernement précise que s'il s'était effectivement agi d'une convention collective celle-ci aurait dû être enregistrée auprès de l'autorité administrative compétente, ce qui n'a pas été le cas.
- 901.** En ce qui concerne les allégations selon lesquelles le pouvoir judiciaire s'ingère dans la formation de la commission paritaire, celui-ci ayant demandé qu'un représentant d'une organisation de base en fasse partie et ayant constitué, par la résolution n° 197-2008-P/PJ, une commission paritaire parallèle chargée d'examiner un cahier de revendications relatif à la période 2008-09, et cela dans le but de porter atteinte aux droits de la fédération, le gouvernement fait savoir que l'Etat péruvien ne permet pas la signature d'actes qui nuisent à l'autonomie et à la liberté syndicale. Il ajoute que l'autorité administrative a refusé de prendre connaissance et d'examiner le cahier de revendications relatif à la période 2008-09 présenté par le syndicat SUTRAPOJ-LIMA, et que cette décision n'a pas fait l'objet d'un appel. Le gouvernement précise par ailleurs que le pouvoir judiciaire n'a négocié aucune convention collective avec cette organisation de base ni engagé aucune procédure en vue de la présentation du cahier de revendications.

C. Conclusions du comité

- 902.** *Le comité observe que, dans le présent cas, la Fédération nationale des travailleurs du pouvoir judiciaire du Pérou (CEN-FNTPJ) allègue: 1) que le pouvoir judiciaire, en tant qu'employeur, a refusé de négocier avec elle; 2) que, malgré la conclusion d'un accord visant à régler le conflit entre la fédération et les autorités du pouvoir judiciaire le 4 décembre 2007 (à la suite d'une grève qui avait débuté le 27 novembre), le 7 janvier 2008, le pouvoir judiciaire a signé un autre accord visant à régler le conflit avec un groupe d'organisations syndicales qui, bien que membres de la fédération, avaient décidé de poursuivre la grève; 3) une ingérence du pouvoir judiciaire en ceci qu'il: a) s'est montré favorable à la demande d'un syndicat (SUTRAPOJ-LIMA) d'inclure un représentant de ce syndicat dans la Commission paritaire pouvoir judiciaire-CEN-FNTPJ approuvée par la résolution n° 268-2007-P/PJ du 3 décembre 2007 (concrètement, en demandant qu'un membre du syndicat SUTRAPOJ-LIMA soit membre de la commission paritaire, une demande à laquelle la fédération n'a pas accédé), et b) a nommé une commission paritaire parallèle par résolution n° 197-2008-P/PJ du 19 septembre 2008 pour négocier un cahier de revendications présenté par le syndicat SUTRAPOJ-LIMA, en dépit de l'existence d'une autre commission paritaire. A cet égard, le comité observe qu'il ressort des allégations et de la réponse du gouvernement que les allégations font référence à un conflit interne existant entre la fédération et une organisation syndicale de base membre de la fédération.*
- 903.** *S'agissant de l'allégation relative au refus d'effectuer des négociations collectives, le gouvernement informe le comité de la manière dont la composition des commissions paritaires a été décidée, et que: 1) la convention collective signée le 20 décembre 2007 par la fédération et le pouvoir judiciaire pour la période 2007-08 a été enregistrée le 10 janvier 2008 sous le numéro 006-2008; 2) concernant le cahier de revendications relatif à la période 2008-09, la sous-direction des négociations collectives a décidé de ne pas prendre connaissance ni examiner le cahier en question au motif que celui-ci concernait des travailleurs soumis aux régimes de travail public et privé et qu'elle n'était pas habilitée à prendre des décisions dans ce domaine, une décision qui a été confirmée en deuxième instance administrative, le dossier ayant été classé; 3) la fédération négocie actuellement le cahier de revendications pour la période 2009-10 et en est à l'étape des négociations directes. Le comité prend bonne note de cette information.*
- 904.** *Concernant les allégations relatives à la signature, le 7 janvier 2008, d'un accord visant à régler le conflit avec des organisations syndicales de base membres de la fédération, en dépit du fait qu'un accord avait déjà été signé le 4 décembre 2007 avec la fédération, le comité note que le gouvernement indique qu'il s'agit en réalité d'un accord qui met fin à un conflit, souscrit par les organisations syndicales de base, membres de la fédération, qui ont poursuivi la grève malgré le fait que celle-ci avait été suspendue par la fédération. Il note aussi que cet accord n'a pas été enregistré comme convention collective par l'autorité administrative. A ce propos, le comité estime qu'on ne peut pas reprocher aux autorités d'avoir mené des actions destinées à parvenir à des accords visant à mettre fin à une grève dans un secteur qui fournit des services essentiels comme le secteur judiciaire, bien que les syndicats signataires – comme dans le présent cas – n'aient pas suivi les instructions de leur fédération et aient décidé de poursuivre la grève. Dans ces conditions, étant donné que la fédération n'a pas fourni de renseignements qui permettent d'établir que des procédures internes ont été engagées contre les organisations syndicales de base en vertu des statuts du syndicat, ou que des recours judiciaires ont été présentés en raison de préjudices éventuels, et compte tenu du fait que la situation décrite correspond à un conflit entre organisations syndicales, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*
- 905.** *Quant aux allégations selon lesquelles le pouvoir judiciaire s'ingère dans les affaires internes de la fédération en nommant une Commission paritaire pouvoir*

judiciaire-SUTRAPOJ-LIMA parallèlement à la Commission paritaire pouvoir judiciaire-CEN-FNTPJ, le comité prend note que le gouvernement indique que: 1) l'Etat péruvien ne permet pas la signature d'actes qui nuisent à l'autonomie et à la liberté syndicale; 2) l'autorité administrative a refusé de prendre connaissance et d'examiner le cahier de revendications pour la période 2008-09 présenté par le syndicat SUTRAPOJ-LIMA, et que cette décision n'a pas fait l'objet d'un appel; et 3) le pouvoir judiciaire n'a négocié aucune convention collective avec cette organisation de base ni engagé aucune procédure en vue de la présentation du cahier de revendications.

906. *Le comité observe qu'il ressort de la documentation fournie par l'organisation plaignante qu'une autre commission paritaire a effectivement été nommée par la résolution n° 197-2008 P/PJ et que le motif invoqué dans la résolution pour la constitution de cette nouvelle commission paritaire est le refus de la fédération d'accepter qu'un membre du syndicat SUTRAPOJ-LIMA (qui regroupe, selon la résolution, le plus grand nombre de travailleurs du pouvoir judiciaire) fasse partie de la commission paritaire précédente (résolution n° 268-2007-P/PJ). Selon la résolution, compte tenu de ce conflit interne qui oppose la fédération et le syndicat de base, lequel est expressément reconnu dans la résolution, il a été décidé de créer une commission paritaire chargée de négocier le cahier de revendications présenté par l'organisation syndicale de base, lequel, selon le gouvernement, n'a finalement jamais été signé.*

907. *Le comité estime que les mesures prises par les autorités, soit la nomination de deux commissions paritaires aux fins de la présentation de deux cahiers de revendications (même si l'un d'eux – celui présenté par le syndicat SUTRAPOJ-LIMA – n'a finalement pas fait l'objet de négociations ni abouti à la signature d'une convention collective) soumis par deux organisations syndicales de niveau distinct et appartenant à un secteur qui fournit des services essentiels, l'ont été dans le cadre d'un conflit intersyndical opposant les syndicats CEN-FNTPJ et SUTRAPOJ-LIMA, et résultent de toute évidence d'une volonté des autorités de maintenir la paix sociale et d'assurer la fourniture des services essentiels en question. Le comité estime donc qu'il ne s'agit pas d'une conduite que l'on pourrait reprocher à l'employeur, puisque dans le présent cas il n'apparaît aucune forme de dépendance du syndicat SUTRAPOJ-LIMA envers l'employeur, mais d'une attitude fortement revendicative. En conséquence, compte tenu une fois de plus du fait que ces allégations entrent dans le cadre d'un conflit interne entre organisations syndicales, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.*

Recommandation du comité

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

CAS N° 2689

RAPPORT DÉFINITIF

**Plainte contre le gouvernement du Pérou
présentée par
la Centrale unitaire des travailleurs du Pérou (CUT)**

Allégations: Refus de plusieurs entreprises du secteur téléphonique de négocier collectivement avec une fédération représentant des syndicats

- 909.** La plainte figure dans une communication de la Centrale unitaire des travailleurs du Pérou (CUT) en date du 2 décembre 2008.
- 910.** Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications en date du 17 novembre 2009 et du 25 mai 2010.
- 911.** 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

- 912.** Dans sa communication en date du 2 décembre 2008, la Centrale unitaire des travailleurs du Pérou (CUT) indique que son organisation affiliée, la Fédération nationale des travailleurs des entreprises de téléphonie du Pérou (FETRATEL), représente les syndicats et les travailleurs des entreprises du groupe Telefónica au Pérou, notamment Telefónica Centro de Cobro S.A.C., Telefónica Multimedia S.A.C., Teleatento del Perú S.A.C., Telefónica Servicios Comerciales S.A.C. et Telefónica Móviles S.A.
- 913.** La CUT ajoute que, en 2007, les syndicats affiliés à la FETRATEL ont autorisé cette dernière à mener les négociations collectives au sein de chaque entreprise. Ainsi, la FETRATEL a adressé le 31 octobre 2008 cinq lettres à l'autorité administrative du travail pour lui demander l'autorisation d'engager la négociation collective avec les entreprises mentionnées.
- 914.** La CUT indique que les cinq entreprises en question se sont opposées à cette demande, faisant valoir que la FETRATEL est une organisation de branche et qu'il appartient donc au syndicat de chaque entreprise de mener les négociations, et elle précise que la Direction de la prévention et du règlement des différends relevant de la Direction régionale du travail et de la promotion de l'emploi de Lima-Callao a donné raison à la FETRATEL, déclarant non fondée l'opposition des cinq entreprises. Néanmoins, celles-ci ont fait appel de la décision de l'administration.
- 915.** La Direction régionale du travail et de la promotion de l'emploi de Lima-Callao a confirmé l'autorisation donnée à la FETRATEL de négocier au niveau de chaque entreprise. Les cinq entreprises concernées ont donc présenté un recours en révision contre cette décision. En septembre et octobre 2008, la Direction nationale des décisions administratives a accepté ce recours, annulant ainsi les décisions antérieures favorables à la FETRATEL. La CUT estime que les décisions de la direction nationale violent la convention n° 98 et les principes suivis par les organes de contrôle de l'OIT, et plus précisément le droit de négociation collective des fédérations.

B. Réponse du gouvernement

916. Dans ses communications en date du 17 novembre 2009 et du 25 mai 2010, le gouvernement déclare qu'en principe la Constitution politique, en son article 28, prévoit que l'Etat reconnaît le droit de s'affilier à un syndicat, le droit de négociation collective et le droit de grève, qu'il garantit la liberté syndicale, encourage la négociation collective et réglemente le droit de grève afin qu'il s'exerce conformément à l'intérêt public. La liberté syndicale a un double contenu, à la fois organique et fonctionnel: ainsi, chaque individu a la faculté de créer une organisation en vue de défendre ses intérêts professionnels, et toute personne est libre de s'affilier ou non à ce type d'organisation, d'où il découle que le travailleur syndiqué est protégé contre les actes portant atteinte à ses droits. Par conséquent, tout acte visant à empêcher ou restreindre de manière arbitraire et injustifiée les possibilités ou capacités d'action d'un syndicat est attentatoire à la liberté syndicale.

917. Les normes ci-après garantissent et protègent le droit des travailleurs du secteur privé:

- texte unique codifié du décret législatif n° 728, loi sur la productivité et la compétitivité du travail;
- texte unique codifié de la loi sur les relations collectives de travail, décret suprême n° 010-2003-TR en date du 5 octobre 2003;
- règlement d'application de la loi sur les relations collectives de travail, décret suprême n° 011-92-TR en date du 14 octobre 1992.

918. Le gouvernement signale que, dans le cas d'une plainte similaire à celle de la CUT, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT avait déclaré que «le droit de négocier collectivement devrait également être accordé aux fédérations et aux confédérations; toute restriction ou interdiction à cet égard entrave le développement des relations professionnelles et, en particulier, empêche les organisations possédant des moyens insuffisants de recevoir l'aide des organisations faîtières en principe mieux pourvues en personnel, en ressources et en expérience pour mener à bien les négociations».

919. Le gouvernement explique que, compte tenu de ce qui précède, les décisions administratives critiquées par la CUT ont été déclarées nulles d'office par le cabinet du vice-ministre du Travail, au motif qu'en méconnaissant la capacité de négociation de la FETRATEL elles ont violé la liberté syndicale.

920. Le gouvernement joint des copies des décisions du vice-ministre du Travail en date des 5 décembre 2008 et 2 mars 2009 qui annulent d'office les décisions contestées par la Centrale unitaire des travailleurs du Pérou (CUT), ainsi que copies des décisions administratives déclarant non fondés les recours en révision introduits par les entreprises Telefónica Centro de Cobro S.A.C., Telefónica Multimedia S.A.C., Teletento del Perú S.A.C., Telefónica Servicios Comerciales S.A.C. et Telefónica Móviles S.A.

C. Conclusions du comité

921. *Le comité observe que, dans la présente plainte, l'organisation plaignante conteste certaines décisions prises en 2008 par le ministère du Travail qui, en troisième instance administrative (recours en révision) et révisant des décisions préalables favorables au droit de la FETRATEL de négocier pour le compte des syndicats de cinq entreprises du secteur téléphonique, a décidé de donner raison à celles-ci, violant ainsi les normes et principes de l'OIT garantissant le droit de négociation collective des fédérations.*

922. *Le comité note que le gouvernement a fait savoir que les décisions administratives favorables aux cinq entreprises ont été annulées sur la base des dispositions de la législation nationale et des conventions de l'OIT par décisions des 5 décembre 2008 et 2 mars 2009, la FETRATEL se voyant ainsi reconnaître le droit de négocier au nom de ses syndicats affiliés.*
923. *Dans ces conditions, le problème exposé dans la plainte étant résolu, le comité considère que le présent cas ne nécessite pas un examen plus approfondi.*

Recommandation du comité

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

CAS N° 2690

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

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

Allégations: L'organisation plaignante conteste le décret législatif n° 1022 qui déclare que les services portuaires constituent des services publics essentiels; en outre, l'organisation plaignante allègue que, dans le cadre du processus de négociation collective, le Bureau du contrôleur général de l'administration fiscale refuse de soumettre le litige à un processus d'arbitrage et a déclaré unilatéralement que les activités menées à bien par cette institution constituent des services essentiels

925. La plainte figure dans des communications de la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) en date du 11 novembre 2008. La CATP a envoyé de nouvelles allégations dans une communication en date du 21 décembre 2009.
926. Le gouvernement a envoyé des observations partielles dans des communications en date du 1^{er} mars et du 25 mai 2010.
927. 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, ainsi que la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Allégations de l'organisation plaignante

928. Dans sa communication en date du 11 novembre 2008, la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) indique que, selon le décret-loi n° 29157, le Congrès de la

République a délégué au pouvoir exécutif (article 1) la faculté de légiférer sur diverses questions liées à la mise en œuvre de l'Accord de promotion commerciale Pérou/États-Unis et du protocole portant amendement de cet accord. En outre, l'article 2 établit un délai de 180 jours et prévoit la possibilité de légiférer sur les thèmes suivants: 1) mécanisme de facilitation des échanges; 2) amélioration du cadre réglementaire, renforcement institutionnel et rationalisation administrative, et modernisation de l'Etat; 3) amélioration de l'administration de la justice en matière de commerce et de contentieux administratifs par le recours au pouvoir judiciaire; 4) promotion de l'investissement privé; 5) encouragement de l'innovation technologique, amélioration de la qualité et développement des capacités; 6) promotion de l'emploi et des micro, petites et moyennes entreprises; 7) renforcement institutionnel de la gestion de l'environnement; et 8) amélioration de la compétitivité de la production agricole.

- 929.** La CATP indique que le décret législatif n° 1022, promulgué le 30 juillet 2008, porte modification de la loi du système portuaire national (loi n° 27943). Ainsi, par son article 2, il incorpore à cette loi un ensemble de dispositions provisoires et finales, et précisément, la trentième de ces dispositions prévoit que l'administration, le fonctionnement, l'équipement et la maintenance de l'infrastructure portuaire d'Etat et d'utilité publique constituent des services publics essentiels, ainsi que la prestation des services portuaires de cette infrastructure, qui sont garantis par l'Etat. Selon la CATP, la faculté de légiférer concernant l'exercice des droits fondamentaux, dont la grève, inscrite dans l'article 28 de la Constitution et dans les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, ne fait pas expressément partie des questions déléguées au pouvoir exécutif.
- 930.** La CATP ajoute que l'exercice du droit fondamental de faire grève est assujéti à des contraintes légales qui assurent la compatibilité de cet exercice avec d'autres droits constitutionnels comme la vie, la sécurité ou la santé de la population; l'une de ces contraintes reconnues par les normes internationales est la qualification de certains services publics comme étant essentiels. C'est ce qu'affirme et reconnaît le Tribunal constitutionnel quand il précise qu'il faut prendre en compte le fait que la grève n'est pas un droit absolu mais un droit réglementé. Par conséquent, il doit s'appliquer en harmonie avec les autres droits selon le jugement prononcé dans le cadre du dossier n° 008-2005-AI/TC, disposition c.4.6.
- 931.** La CATP rappelle que, pour la commission d'experts, l'expression «services essentiels» fait uniquement référence aux services dont l'interruption pourrait mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé d'une partie ou de l'ensemble de la population, et concernant lesquels l'imposition de restrictions, voire d'interdictions, même si elle est justifiée, doit être assortie de garanties compensatoires. Par conséquent, la CATP estime que les activités portuaires ne constituent pas des services publics essentiels, car leur interruption ne met en danger ni la vie, ni la sécurité, ni la santé de la population. Cette affirmation est corroborée par le contenu de l'article 83 du texte unique du décret-loi n° 25593, ou loi des relations collectives de travail – approuvé par le décret suprême n° 010-2003-TR –, qui ne considère pas que l'activité portuaire constitue un service public essentiel, conformément aux dispositions des normes internationales du travail et à la doctrine de l'OIT. L'examen approfondi de la sévérité de la restriction imposée à l'exercice du droit de grève par la trentième disposition finale et transitoire montre la disproportion de cette restriction, car elle embrasse non seulement l'activité portuaire, mais aussi les activités connexes comme l'administration, le fonctionnement, l'équipement et la maintenance de l'infrastructure portuaire d'Etat et d'utilité publique.
- 932.** Dans sa communication en date du 21 décembre 2009, la CATP fait savoir qu'un de ses membres, le Syndicat de l'unité des travailleurs du SUNAT (SINAUT-SUNAT), a fait la preuve du respect qu'il témoigne à la «culture du dialogue et à la négociation directe», puisqu'il a attendu plus de cinq mois que son employeur (l'Etat péruvien) accepte

d'organiser un contact direct, lequel selon la loi, aurait dû commencer 10 jours civils après la présentation du cahier de revendications, qui avait eu lieu le 31 juillet 2008. L'organisation plaignante ajoute que, en date du 3 novembre 2008, une lettre notariée a été envoyée pour faire savoir que, si dans un délai de trois jours ouvrables, la table des négociations n'était pas ouverte, cette étape serait annulée. Le Bureau du contrôleur général de l'administration fiscale (SUNAT) a alors nommé une nouvelle commission de négociation, mais elle n'est pas venue à la table des négociations. Lors de l'étape de conciliation devant les autorités du travail, l'employeur (le SUNAT) a bien assisté à toutes les réunions, mais il n'a rien proposé et il n'a pas non plus accepté d'entamer la négociation sur les points soulevés par le cahier de revendications. C'est pourquoi diverses séances n'ont abouti à rien et le temps est passé en vain. En outre, lors des séances informelles qui ont été convoquées par l'autorité du travail et menées à bien par l'autorité régionale, puis par l'autorité nationale du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, la commission de négociation du SUNAT n'a formulé aucune proposition et s'est limitée, lors de la dernière séance, à refuser de négocier concernant les questions économiques et à commenter ses projets de «mesures» concernant les autres questions. Ni l'étape de conciliation ni les séances informelles organisées par l'autorité du travail n'ont abouti à un quelconque accord. Ce résultat est le fruit de l'intransigeance du SUNAT. Par ailleurs, le syndicat a demandé un arbitrage et s'est heurté à une réponse négative de l'employeur.

933. La CATP explique que, lors de l'étape de conciliation (14 janvier - 2 mars 2009), la commission du SUNAT ne s'est pas présentée lors de la première séance auprès de l'autorité du travail. Par la suite, lors des deuxième et troisième séances, cette même commission de négociation a subi plusieurs changements successifs dans sa composition. Ainsi, au cours de la troisième séance, les représentants de l'employeur ont fait savoir qu'ils allaient mettre au point une nouvelle proposition concernant le pli de revendications. Ensuite, lors d'une réunion qui s'est tenue dans les locaux de l'employeur avec le Responsable national des ressources humaines, le SUNAT a déclaré ne pas avoir de nouvelles propositions et il a annoncé qu'il allait se réunir avec le Contrôleur général de l'administration fiscale afin de s'informer des mesures que prendrait l'institution pour répondre à la demande du syndicat. Ce dernier a répondu que les membres de la commission de négociation du SUNAT qui avaient assisté à la troisième séance n'avaient pas tenu le même discours, et que l'objectif du syndicat était de proposer une solution pacifique et d'empêcher un conflit, mais que faute de solution, s'il ne pouvait exercer son droit constitutionnel à la négociation collective, il exercerait son droit constitutionnel de faire grève. Le 2 mars 2009, la quatrième séance de conciliation a eu lieu au ministère du Travail. Une fois encore, l'employeur a omis de communiquer au préalable la nouvelle composition de sa commission de négociation au syndicat, qui n'en a pris connaissance que lors de l'audience. Le conciliateur du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi a demandé aux représentants de l'employeur de présenter leurs propositions, comme ils en étaient convenus lors de la dernière séance de conciliation. De même, il leur a été rappelé qu'au cas où ils ne feraient pas de proposition la négociation commencerait point par point et par les questions de nature non économique.

934. La CATP indique que les nouveaux membres de cette commission ont fait savoir immédiatement qu'ils n'avaient pas de proposition et qu'ils n'avaient aucune possibilité de négocier quelque question économique que ce soit, car les lois budgétaires le leur interdisaient. Ils ont également signalé qu'ils souhaitaient que les représentants du syndicat «reconnaissent» cette situation, afin de pouvoir entamer la négociation sur les questions non économiques. Les représentants du syndicat ont alors demandé que la partie adverse fasse part des questions non économiques qu'elle était disposée à négocier. Cependant, les représentants de l'employeur ont dit ne pas pouvoir répondre à cette question, en tout cas pas avant que les représentants des travailleurs ne reconnaissent expressément les contraintes de cette commission s'agissant de négocier des questions économiques, afin

qu'il n'en soit plus question. Par cette proposition, la partie employeur assujettissait la négociation au renoncement à l'évocation de toute question «économique», y compris d'ailleurs à l'étude technique des postes, intimement liée au développement des carrières, et qui n'est pas une question économique au sens propre. Par ce comportement, l'employeur prenait clairement position en matière de négociation collective, et refusait purement et simplement de l'entamer. L'organisation plaignante indique que, conformément à ce que prévoient les résolutions n° 044-2009 et n° 063-2009 du SUNAT, les représentants de l'employeur ont tous pouvoirs pour participer à la négociation et à la conciliation, pour souscrire à quelque accord que ce soit et, le cas échéant, à la convention collective de travail, conformément aux dispositions de l'article 49 de la loi sur les relations collectives de travail approuvé par le décret suprême n° 010-2003-TR, de sorte que la proposition de l'employeur n'était pas raisonnable.

- 935.** Concernant les questions non économiques, l'employeur a signalé que certains des thèmes inclus, comme les uniformes et l'infrastructure, font déjà partie des mesures qu'il applique, raison pour laquelle il ne saurait être question de les négocier avec un seul syndicat, étant donné qu'elles doivent s'appliquer à tous les travailleurs. Par conséquent, et à plus forte raison, la logique exigeait la souscription à un accord exprimant clairement son engagement à l'égard de la politique prévue. Les membres de la commission syndicale ont alors indiqué que les questions contenues dans le pli de revendications avaient fait l'objet d'un accord au sein d'une assemblée nationale et qu'elles reflétaient les revendications de tous les membres. Accepter la proposition de l'employeur équivalait donc à renoncer à négocier toutes les questions économiques, sans pour autant envisager la négociation des autres questions, tels les conditions de travail, le développement des carrières, les indemnités, la formation et les facilités syndicales. Dans ces conditions, invoquant le principe de la bonne foi, le syndicat a insisté pour entamer la négociation collective point par point, et pour que soit signalée au cas par cas toute contrainte légale susceptible d'apparaître. L'employeur a refusé cette proposition, insistant sur le fait qu'il était impossible de négocier les questions économiques, demandant que ce fait soit reconnu et que ces questions soient exclues de l'exercice de négociation. Ces deux positions antagonistes ont empêché tout progrès, et la commission syndicale a décidé de déclarer close l'étape de conciliation. Dans ce contexte et conformément à la procédure juridique établie, il convenait de passer à l'étape suivante, à savoir l'arbitrage ou la grève.
- 936.** La CATP indique que cinq séances informelles ont été menées à bien, qui n'ont donné aucun résultat. Elles ont été organisées à l'initiative de la Direction nationale des relations de travail, qui a convoqué le syndicat et l'employeur (SUNAT) pour tenter de trouver une solution au conflit du travail concernant la négociation collective du pli des revendications de 2008. Une première séance a eu lieu le 24 avril 2009, une deuxième le 4 mai (le représentant de l'employeur étant arrivé sans accréditation, la séance a été suspendue). La troisième a eu lieu le 12 mai, la quatrième le 20 mai et la dernière le 28 mai 2009. On retiendra que, lors de la troisième séance, le conciliateur a placé les questions économiques au centre de la discussion, demandant que l'employeur fasse connaître les mesures (concrètes) qui auraient été prises auprès du ministère de l'Economie et des Finances (MEF). L'employeur a fait savoir qu'aucune mesure n'avait été prise récemment, mais que la préparation de rapports destinés au MEF était en cours sur les questions de ressources humaines, et que ces rapports seraient remis fin juin ou juillet 2009, avant l'approbation de la loi du budget de 2010. L'organisation syndicale a alors souhaité que, le cas échéant, le MEF soit consulté ponctuellement sur le cahier de revendications, concernant notamment les thèmes suivants: 1) la perte d'indemnités telles que la prime de Noël, la prime pour scolarité, la prime de productivité; 2) le retard salarial: depuis dix ans, il n'y a pas eu d'augmentation de salaire, en dépit d'une perte de pouvoir d'achat supérieure à 24 pour cent; 3) des améliorations éventuelles concernant les groupes professionnels dont l'homologation a pris du retard (techniciens, secrétaires, etc.); 4) l'examen de la situation professionnelle des travailleurs du cours d'administration fiscale 40-41; et 5) la

régularisation et la mise à jour de l'homologation, concernant des réclamations demeurées sans réponse. S'agissant des réclamations déclarées recevables, les ajustements correspondants devraient être effectués, ainsi que les versements aux travailleurs. Les autres séances n'ont produit aucun résultat en ce qui concerne l'examen du cahier de revendications et aucun accord n'a été trouvé.

937. La CATP ajoute que, le 31 mars 2009, le SUNAT a envoyé aux syndicats une copie de la lettre n° 09-2009-SUNAT/2F0000 par laquelle il communiquait le nombre et la profession des travailleurs indispensables au maintien des services essentiels en cas de grève. Selon la communication n° 036-2009/SINAUT-SUNAT, il a été répondu que cette lettre n'était pas légale car, compte tenu de ce que prévoit l'article 83 du texte unique de la loi sur les relations collectives de travail, la collecte des impôts et l'administration fiscale ne sont pas comprises dans la liste des services essentiels, et c'est pourquoi les activités du SUNAT ne constituent pas des services essentiels. En outre, il a été signalé que la date choisie par le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi pour faire connaître le nombre des personnels minima nécessaires pour assurer le fonctionnement des services est le mois de janvier de chaque année. Pour la SUNAT, ce délai est déjà dépassé, de sorte que le nombre en question doit être désormais fixé en accord avec les syndicats. Par conséquent, si une grève se déclare, qui touche le SUNAT, les travailleurs ne sont pas tenus de travailler dans les services essentiels ni de tenir compte de ce qui est prévu concernant le nombre et la profession des travailleurs obligés d'assurer des services essentiels minima.

938. Selon la CATP, cette tentative de l'employeur de déclarer unilatéralement que les services qu'il rend sont des services essentiels est illégale sous tous rapports, et elle constitue une pratique antisyndicale, car sa seule fin est de faire obstacle au processus de négociation collective concernant les plis de revendications présentés avant 2009 par SINTRADUANAS, SINTRASUR et SINAUT-SUNAT. A ce jour, ces revendications restent sans réponse. C'est pourquoi l'organisation syndicale a contesté cette déclaration unilatérale de l'employeur auprès du ministère du Travail. Enfin, la CATP indique que le syndicat a demandé un arbitrage, afin d'épuiser les possibilités de règlement de conflits pacifiques que prévoit la législation mais, malheureusement, l'employeur (SUNAT) a refusé.

B. Réponse du gouvernement

939. Dans sa communication du 1^{er} mars 2010, le gouvernement déclare que, en ce qui concerne la trentième disposition du décret législatif n° 1022, le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi a demandé, par la communication n° 025-2010-MTPE/9.1, à l'Autorité portuaire nationale et, par la communication n° 026-2010-MTPE/9.1, au ministère du Transport et des Communications, de faire connaître leur position à cet égard. Il convient de préciser que le ministère des Transports et des Communications est l'organe directeur qui définit les politiques sectorielles et les normes en général en ce qui concerne les activités relevant du transport, des communications et du système portuaire national, comme le stipule l'article 18 de la loi n° 27943 intitulée «loi du système portuaire national». Par ailleurs, l'Autorité portuaire nationale est dotée d'attributions exclusives en ce qui concerne les normes techniques et d'autres attributions de nature exécutive conformément à ce que prévoit le plan national de développement portuaire. A cet égard, l'opinion technique des deux organismes est d'importance vitale. Le gouvernement indique que le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, en sa qualité d'interlocuteur de l'Etat auprès de l'OIT, attend de recevoir les opinions techniques qu'il a demandées au ministère du Transport et des Communications et à l'Autorité portuaire nationale, afin de se prononcer et de faire connaître son opinion à l'Organisation internationale du Travail. Cependant, le gouvernement prévient que la législation interne prévoit la possibilité d'interjeter des recours en garantie, conformément à la Constitution politique du Pérou, et que les plaignants peuvent s'y résoudre afin de rétablir leurs droits. En effet, le numéro 4)

de l'article 200 de la Constitution politique du Pérou fait référence au recours en inconstitutionnalité, dont la procédure est régie par le titre VIII de la loi n° 28237 ou Code de procédures constitutionnelles. Le recours en garantie a pour finalité de défendre la Constitution face aux violations perpétrées contre sa hiérarchie normative.

940. Dans une communication du 25 mai 2010, le gouvernement a envoyé des observations additionnelles ainsi que des observations du SUNAT. Il ressort de ces observations que le SINAUT a fait la grève sans l'autorisation de l'autorité administrative déterminant le service minimum à maintenir et que le syndicat a ultérieurement corrigé cette omission, la grève étant ainsi considérée comme légale. Le gouvernement et le SUNAT confirment que la négociation de certaines conditions n'a pu avoir lieu pour des raisons budgétaires.

C. Conclusions du comité

941. *Le comité observe que, dans le présent cas, l'organisation plaignante conteste la trentième disposition du décret législatif n° 1022 qui prévoit que l'administration, le fonctionnement, l'équipement et la maintenance de l'infrastructure portuaire de l'Etat et d'utilité publique constituent des services essentiels, ainsi que la prestation des services portuaires dans le cadre de cette structure, car ils sont garantis par l'Etat. Par ailleurs, elle allègue que, dans le cadre du processus de négociation collective, le Bureau du contrôleur général de l'administration fiscale (SUNAT) refuse de soumettre le litige à l'arbitrage et qu'il a déclaré unilatéralement que les services qu'il assure sont des services essentiels.*
942. *Concernant la contestation de la trentième disposition du décret législatif n° 1022, selon laquelle les services portuaires garantis par l'Etat constituent des services publics essentiels (cette disposition indiquant également que le Pouvoir exécutif adoptera, dans les cas exceptionnels d'interruption de la prestation de ces services portuaires, les mesures nécessaires permettant leur prestation permanente, continue, sûre et compétitive), le comité prend note du fait que le gouvernement déclare que: 1) le ministère des Transports et des Communications est l'organe dirigeant qui définit les politiques sectorielles et les normes générales s'appliquant aux activités liées au transport, aux communications et au système portuaire national; 2) l'Autorité portuaire nationale est dotée d'attributions exclusives en matière de normes techniques et d'autres attributions de nature exécutive, conformément à ce que prévoit le Plan national de développement portuaire; 3) étant donné que l'opinion technique de ces deux organismes revêt une importance vitale, le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi leur demande, par des communications, de faire connaître leur position à cet égard, et il attend de recevoir les informations qu'il a demandées; 4) la législation interne prévoit la possibilité d'interjeter des recours en garantie, conformément à la Constitution politique, et les plaignants peuvent s'y résoudre afin de rétablir leurs droits.*
943. *Le comité rappelle que les ports (docks) ne constituent pas des services essentiels au sens strict du terme et que les services qu'assurent l'Office national des ports et les ports ne constituent pas des services essentiels, même s'il s'agit d'un service public important dans lequel pourrait être prévu le maintien d'un service minimum en cas de grève. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 587 et 616.] Dans ces conditions, le comité demande au gouvernement, après avoir consulté les partenaires sociaux concernés, de prendre les mesures nécessaires, y compris de nature législative, le cas échéant, afin que le fait de déclarer services essentiels les activités portuaires ait pour unique effet de prévoir, en cas de grève, l'imposition d'un service minimum, dont la détermination ne dépendra pas uniquement des autorités publiques, mais aussi des organisations de travailleurs et d'employeurs intéressées. Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur cet aspect du cas.*

944. *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle, dans le cadre du processus de négociation collective entre le Syndicat de l'Unité des travailleurs du SUNAT (SINAUT-SUNAT) et le Bureau du contrôleur général de l'administration fiscale (SUNAT), ce dernier refuse de soumettre le conflit à un processus d'arbitrage, au motif qu'il est impossible de négocier des clauses de nature économique puisque les lois budgétaires l'interdisent, le comité regrette que le gouvernement n'ait pas communiqué ses observations à cet égard. Le comité rappelle que, lors de l'examen d'allégations concernant les obstacles et les difficultés qui entravent la négociation collective dans le secteur public, il a indiqué qu'il est conscient de ce que la négociation collective dans le secteur public exige la vérification des ressources disponibles au sein des différents organismes ou entreprises publics, que ces ressources dépendent du budget de l'Etat et que la période de validité des conventions collectives du secteur public ne coïncide pas toujours avec celle de la loi relative à ce budget, ce qui peut poser des difficultés. [Voir 287^e rapport, cas n° 1617 (Equateur), paragr. 63 et 64.] Le comité rappelle par ailleurs que, à de nombreuses occasions, il a indiqué 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 négociation collective, une telle restriction devrait être appliquée comme une mesure d'exception, limitée à l'indispensable, elle ne devrait pas excéder une période raisonnable et elle devrait être accompagnée de garanties appropriées en vue de protéger le niveau de vie des travailleurs. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1024.]*
945. *Par ailleurs, le comité rappelle qu'il a partagé le point de vue de la commission d'experts dans l'étude d'ensemble de 1994 lorsque celle-ci déclare que: «sont compatibles avec la convention les dispositions législatives, qui permettent au parlement ou à l'organe compétent en matière budgétaire de fixer une "fourchette" pour les négociations salariales ou d'établir une "enveloppe" budgétaire globale, dans le cadre desquelles les parties peuvent négocier les clauses monétaires ou normatives (par exemple la réduction du temps de travail ou d'autres aménagements, la modulation des augmentations salariales en fonction des niveaux de rémunération, ou les modalités d'étalement des revalorisations), ou encore celles qui confèrent aux autorités financièrement responsables un droit de participation à la négociation collective au côté de l'employeur direct, dans la mesure où elles laissent une place significative à la négociation collective. (...) Elle considère cependant que les autorités devraient privilégier, dans toute la mesure possible, la négociation collective pour fixer les conditions de travail des fonctionnaires; si en raison des circonstances cela n'est pas possible, les mesures de ce genre devraient être limitées dans le temps et protéger le niveau de vie des travailleurs les plus touchés. Autrement dit, un compromis équitable et raisonnable devrait être recherché entre, d'une part, la nécessité de préserver autant que faire se peut l'autonomie des parties à la négociation et, d'autre part, les mesures que doivent prendre les gouvernements pour surmonter leurs difficultés budgétaires. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1038.]*
946. *Dans ces conditions, tout en constatant, selon les informations fournies par l'organisation plaignante et confirmées par le gouvernement et le SUNAT invoquant des raisons budgétaires, que les représentants du SUNAT refusent uniquement de négocier les conditions de travail de nature économique ayant des incidences budgétaires, mais non pas les autres, le comité souligne que l'impossibilité de négocier des augmentations de salaires d'une manière permanente est contraire au principe de la négociation libre et volontaire consacré par la convention n° 98, et il demande au gouvernement de promouvoir des mécanismes idoines pour que les parties puissent conclure une convention collective dans un avenir proche. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
947. *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle le Bureau du contrôleur général de l'administration fiscale (SUNAT) a déclaré que les activités qu'il mène à bien constituent des services essentiels, le comité relève que le SUNAT est, conformément à sa loi de*

création (loi n° 24829) et à sa loi générale approuvée par décret législatif n° 501, une institution publique décentralisée du secteur de l'économie et des finances, dotée d'une personnalité juridique de droit public, d'un patrimoine propre et d'une autonomie économique, administrative, fonctionnelle, technique et financière qui, en vertu des dispositions du décret suprême n° 061-2002-PCM, a absorbé le Bureau du contrôleur général de l'administration fiscale, en assumant les fonctions, facultés et attributions qui, selon la loi, étaient celles de cette entité (outre les fonctions de douane, le SUNAT administre, prescrit et prélève les impôts internes). A cet égard, le comité rappelle que l'interdiction du droit de grève aux travailleurs des douanes, fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat, n'est pas contraire aux principes de la liberté syndicale. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 579.] Le comité estime également que les travailleurs du SUNAT qui accomplissent des fonctions d'administration, de supervision et de prélèvement des impôts internes exercent également des fonctions d'autorité au nom de l'Etat. Le comité note cependant que, d'après le gouvernement et le SUNAT, le syndicat a rendu effectif son droit de faire grève sans l'autorisation de l'autorité administrative déterminant le service minimum à maintenir et qu'ultérieurement il a corrigé son omission, la grève étant ainsi considérée comme légale.

Recommandations du comité

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

- a) **Rappelant que les ports (docks) ne constituent pas des services essentiels au sens strict du terme, le comité demande au gouvernement de prendre, après avoir consulté les partenaires sociaux concernés, les mesures nécessaires, y compris de nature législative le cas échéant, pour que la déclaration selon laquelle les activités portuaires constituent des services essentiels vise uniquement à prévoir, en cas de grève, l'imposition d'un service minimum, dont la détermination incombera non seulement aux autorités publiques, mais aussi aux organisations de travailleurs et d'employeurs intéressées. Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur cet aspect du cas.**
- b) **Le comité souligne que l'impossibilité de négocier des augmentations salariales de manière permanente est contraire au principe de la négociation libre et volontaire consacré dans la convention n° 98, et il demande au gouvernement de promouvoir des mécanismes idoines pour que le Syndicat de l'Unité des travailleurs de SUNAT (SINAUT-SUNAT) et le Bureau du contrôleur général de l'administration fiscale (SUNAT) puissent conclure une convention collective dans un avenir proche. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.**

**Plainte contre le gouvernement du Pérou
présentée par
la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue des entraves à la procédure de négociation collective entre le Syndicat des travailleurs de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima (SUNARP) et la commission de négociation de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima; elle conteste également la décision des autorités de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, d'engager des travailleurs en remplacement des grévistes et allègue en outre le licenciement de dirigeants syndicaux au motif qu'ils ont participé à une grève déclarée légale par les autorités du ministère du Travail; l'organisation plaignante conteste également la législation nationale en matière de grève

949. La plainte figure dans des communications de la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) en date des 17, 18 et 23 décembre 2008. La CATP a fait parvenir de nouvelles allégations par une communication datée de décembre 2008.
950. Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications en date des 19 janvier et 25 mai 2010.
951. 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

952. Dans des communications en date des 17 et 18 décembre 2008, la CATP allègue des entraves à la procédure de négociation collective entre le Syndicat des travailleurs de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima (SUNARP) (qui représente des travailleurs du secteur public engagés sous le régime du secteur privé) et la commission de négociation de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima. L'organisation plaignante déclare notamment que: 1) après plusieurs semaines de négociation directe avec la commission de négociation désignée par la direction de l'administration (administration de l'enregistrement n° IX), des accords relatifs aux conditions de travail ont été obtenus mais il n'a pas été possible de parvenir à des accords sur les rémunérations et sur d'autres avantages économiques du fait que ladite commission a déclaré l'impossibilité légale de formuler des propositions sur des questions de cette sorte en raison des dispositions sur l'austérité de la loi budgétaire; 2) lors de l'étape de négociation sur les questions économiques, l'organisation syndicale a proposé de réduire les treize points économiques à

cinq pour parvenir à un consensus par la voie arbitrale, mais l'employeur n'a pas accepté la proposition et s'est réfugié derrière les restrictions budgétaires; il n'a pas permis qu'un tribunal d'arbitrage se prononce sur le différend; et 3) face à cette position, par la note n° 67-2007-SITRA n° IX, siège de Lima, du 17 mai 2007, l'organisation syndicale a considéré l'étape de négociation directe comme terminée et a décidé de soumettre le conflit à une procédure d'arbitrage exerçant ainsi la faculté légale que lui octroie la loi sur les relations collectives au travail; 4) la direction de l'administration a répondu, par la note n° 700-2007-SUNARP-Z.R. n° IX/JEF que la loi sur les relations collectives au travail prévoit différents mécanismes pour négocier un cahier de revendications, la conciliation en est un, c'est pourquoi une demande a été déposée en vue de fixer une date pour cela; et qu'il doit être tenu compte du fait que, «dans la mesure où nous devons nous en tenir à des normes budgétaires, nous pouvons difficilement nous soumettre à une procédure d'arbitrage dans laquelle nous devrions offrir une proposition de négociation, ce qui n'est pas possible. Vu ce qui précède, nous nous en tenons à notre communication en date du 15 juin de l'année en cours et nous ne procéderons donc pas à la signature d'une convention arbitrale pour les raisons exposées précédemment.» L'organisation plaignante indique qu'à ce jour la procédure de négociation est toujours au point mort.

- 953.** La Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) ajoute que les membres du Syndicat des travailleurs de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima (SUNARP), lors de l'assemblée du 13 août 2008, ont décidé d'appeler à la grève pour les 15, 16 et 17 avril 2008; par l'arrêté sous-directorial du 31 mars 2008, le ministère du Travail l'a reconnue légale. La CATP signale qu'elle a procédé conformément à la loi, dans le strict respect des dispositions de la loi sur les relations collectives au travail et a respecté les contraintes supplémentaires s'appliquant aux fonctionnaires du ministère du Travail. On a également cherché à ce que l'administration qui gère actuellement le SUNARP et l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, repense la situation et décide de reconnaître l'exercice effectif d'un droit fondamental et constitutionnel comme celui de la négociation collective, en soumettant le différend à un arbitrage.
- 954.** La CATP déclare que les principaux motifs à l'origine de la grève ont été: *a)* défendre le caractère institutionnel des registres publics: on a besoin de personnel qualifié et non de personnes qui accèdent à ces postes par l'intérêt politique de partis, et il a été demandé que l'administration mette en place un projet global visant à l'amélioration du service; *b)* que tous les outils nécessaires pour le travail demandé soient à disposition, entre autres besoins urgents, qu'un meilleur service soit offert à la communauté; et *c)* défendre les droits fondamentaux à la négociation collective et à la liberté syndicale, vu qu'actuellement l'employeur refuse de respecter la loi en signant une convention arbitrale, ce qui incite ainsi à choisir la seule option légale restante: la grève.
- 955.** Selon la CATP, les travailleurs ont été poussés à la grève et la seule responsable de cet état de fait est la direction actuelle de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, et de la surintendance nationale des registres publics. L'organisation plaignante allègue que, dans le but exprès de violer le droit fondamental de grève, les travailleurs en grève (grève qui avait été déclarée légale par l'autorité administrative) ont été remplacés, comme le confirme le procès-verbal d'inspection n° 1343-2008-MTPE/2/12.3, procès-verbal dans lequel il est même attesté qu'il a été fait obstruction à la visite d'inspection. A cet égard, des amendes ont été infligées conformément à la décision sous-directoriale n° 1307-2008-MTPE/2/12.330 en date du 16 octobre 2008. Cette décision confirme clairement qu'il y a eu violation du droit constitutionnel de grève.
- 956.** La CATP ajoute que la meilleure preuve de cette attitude d'intimidation antisyndicale et de violation permanente de l'exercice de la liberté syndicale du SUNARP, a été le licenciement de sept travailleuses dont deux dirigeantes syndicales, sous le prétexte qu'elles avaient protesté contre les mauvais traitements dont avaient été victimes les

travailleurs syndiqués qui avaient assisté à une manifestation organisée par le SUNARP. Il s'agit des travailleuses suivantes: Adriana Delgado Angulo, secrétaire à l'organisation, María Yolanda Zaplana Briceño, sous-secrétaire générale, Rosemary Almeyda Bedoya, membre, Elizabeth Mujica Valencia, membre, Mirian Reyes Candela, membre, Nelly Marimón Lino Montes, membre, et Rocío del Carmen Rojas Castellares, membre. En outre, la CATP allègue que le secrétaire général de la Fédération nationale des travailleurs du système national des registres publics, Elías Vilcahuamán, a été licencié au mois de juillet 2008; après avoir obtenu une mesure conservatoire de réintégration il a de nouveau été licencié, avec un nouveau motif de licenciement sans fondement légal.

- 957.** Dans une communication en date du 23 décembre 2008, la CATP déclare que la législation nationale n'a pas encore adopté la totalité des recommandations formulées par le comité dans son examen des cas n° 1648 et 1650 (291° rapport) en ce qui concerne la nécessité de modifier la loi sur les relations collectives au travail au sujet du pouvoir dont jouit le ministère du Travail de suspendre unilatéralement une grève, la faculté du ministère de déterminer quels sont les services minima en cas de différend, et la restriction apportée à certaines modalités de grève – grève sauvage, grève du zèle, grève perlée, etc. La CATP conteste également les dispositions législatives (articles 71, 74 et 84 de la loi sur les relations collectives au travail et la directive n° 003-2004-DNRT) qui accordent au ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi la faculté de déclarer une grève illégale et que les critères appliqués par l'autorité du travail limitent sérieusement le droit de grève des travailleurs publics et privés (la CATP indique que, selon les statistiques du ministère du Travail, 90 pour cent des grèves sont déclarées illégales).

B. Réponse du gouvernement

- 958.** Dans ses communications en date du 19 janvier et du 25 mai 2010, le gouvernement déclare, en ce qui concerne la plainte formulée par le Syndicat des travailleurs de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, sur le refus de l'employeur de négocier le cahier de revendications correspondant à la période 2007-2008, et le licenciement de dirigeants syndicaux et de travailleurs syndiqués, qu'il est important de souligner que la Constitution politique du Pérou, article 28, consacre les droits d'organisation et de négociation collective. Egalement, vu que l'Etat du Pérou a ratifié la convention n° 87 de l'OIT et la convention n° 98 en 1964, les dispositions contenues dans ces instruments internationaux ont force de loi sur le territoire national.

- 959.** Le gouvernement signale qu'en ce qui concerne les allégations, l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, par la note n° 648-2009-SUNARP-Z.R. n° IX/OL-JEF a affirmé que les déclarations de la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) ne sont pas conformes à la réalité, étant donné que, dès le début de la négociation en question, les dispositions sur l'austérité établies par la loi n° 28927 «loi sur le budget du secteur public pour l'année fiscale 2007» avaient été portées à la connaissance de l'organisation syndicale, ce qui a empêché l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, de pouvoir formuler les augmentations financières demandées dans le cahier de revendications en question. Cette position est confirmée par le rapport n° 103-2007-EF/76.16, rapport émis par le ministère de l'Economie et des Finances, institution qui a précisé ce qui suit:

- l'alinéa 1) de l'article 4 de la loi n° 28927, «loi sur le budget pour l'exercice fiscal 2007» a établi comme normes d'austérité pour les entités publiques l'interdiction d'effectuer des réajustements ou des hausses de rémunérations, primes, indemnités, allocations, remboursements de frais et avantages de toute nature, et conclut que l'interdiction établie constitue une restriction aux avantages définis dans le Texte unique ordonné de la loi sur les relations collectives du travail; une négociation collective au travail portant sur le réajustement ou la hausse des avantages de toute nature serait dès lors impossible;

- en outre, dans le rapport n° 001-2009-EF/76.16 du 7 janvier 2009, la Direction nationale au budget public du ministère de l'Économie et des Finances a précisé que, face à la demande de l'organisation syndicale de négocier le cahier de revendications par la signature d'une convention arbitrale, il faut comprendre que la possibilité de signer une convention arbitrale se rapporte à la négociation de cahiers de revendications pour lesquels un accord n'aurait pas été obtenu en négociation directe ou en conciliation, accord portant sur les conditions de travail, la productivité ou d'autres aspects concernant les relations de travail, mais pas sur des hausses de rémunérations;
- également, dans l'alinéa 5.1) de l'article 5 de la loi n° 29142, «loi sur le budget du secteur public 2008», il est établi que dans les entités publiques il est interdit de réajuster ou d'augmenter les rémunérations, les primes, les indemnités journalières de subsistance, les allocations, et précisé qu'il n'est pas possible de soumettre à un arbitrage les cahiers de revendications contenant des hausses de rémunérations ou autres à caractère financier;
- en conclusion, il est attesté que, en ce qui concerne la négociation collective motif de la plainte, la loi a été respectée, vu la restriction imposée par les dispositions d'austérité de la norme budgétaire; cela ne doit pas être compris comme un refus de reconnaissance du droit d'organisation ou du droit de grève, établis dans l'article 42 de la Constitution.

960. En ce qui concerne la procédure de négociation collective et la norme interne sur ce sujet, le gouvernement indique que le Texte unique ordonné de la loi sur les relations collectives au travail, décret-loi n° 25593, approuvé par le décret suprême n° 010-2003-TR et le règlement approuvé par le décret suprême n° 011-92-TR, est le dispositif légal qui régit la liberté d'association, la liberté syndicale, la reconnaissance effective du droit de négociation collective et le droit de grève des travailleurs assujettis au régime de travail privé. La négociation collective peut se concevoir comme un cadre dans lequel les organisations syndicales et les employeurs traitent des matières relevant des relations de travail en vue de signer une convention collective. Elle commence par le dépôt du cahier de revendications par l'organisation syndicale ou les représentants des travailleurs, cahier qui doit contenir un projet de convention collective comportant l'information suivante: *a)* nom et numéro d'enregistrement du syndicat; *b)* liste des membres de la commission de négociation en respectant les conditions requises établies dans l'article 49 de la loi; *c)* nom ou dénomination sociale et domicile de chacune des entreprises ou organisations d'employeurs concernées; *d)* les demandes formulées sur les rémunérations, les conditions de travail, la productivité, etc., devront être présentées sous forme de clause et être intégrées de façon harmonieuse dans un seul projet de convention; et *e)* la signature des dirigeants syndicaux désignés par l'assemblée pour la négociation, ou des représentants accrédités s'il n'y a pas de syndicat. Le cahier de revendications doit être déposé au maximum soixante jours calendaires avant et trente jours calendaires après la date d'expiration de la convention en vigueur. Le cahier est présenté directement à l'entreprise, et une copie en est envoyée à l'autorité du travail. Dans les conventions par branche d'activité ou corporation, la remise de ce document doit toujours se faire par l'intermédiaire de l'autorité du travail. Il sera procédé à la négociation collective dans les délais et les modalités décidés par les parties, pendant le temps de travail ou en dehors, et elle doit commencer dans les dix jours calendaires suivant le dépôt du cahier de revendications. Cette période s'appelle étape de négociations directes.

961. Si, au cours de l'étape de négociations directes, les parties ne parviennent pas à négocier leur cahier de revendications, elles informeront l'autorité du travail de la fin de la négociation et pourront de manière simultanée solliciter le début d'une étape de conciliation. L'étape de conciliation se déroule devant l'autorité administrative du travail, dans les locaux du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, et est prise en charge par un organisme technique spécialisé et qualifié. La procédure de conciliation doit être caractérisée par la flexibilité et la simplicité, le conciliateur doit jouer un rôle actif en vue de parvenir à un accord entre les parties. Il n'y a pas de délai défini dans les étapes de négociations directes et de conciliation; autant de réunions de négociations directes ou de

conciliation que nécessaires pourront se tenir, tant que les parties le souhaiteront. Si aucun accord n'est intervenu au cours de l'étape de conciliation, n'importe laquelle des parties peut demander la négociation du cahier de revendications via une procédure d'arbitrage; pour cela il faut le consentement des parties ainsi que la signature de l'acte de convention arbitrale. Dans le cas en question, si la négociation directe et la conciliation n'ont pas abouti, l'organisation syndicale a le droit d'exercer son droit de grève, après avoir rempli toutes les conditions établies par la loi devant l'autorité administrative du travail.

- 962.** En ce qui concerne la grève, elle est définie comme une suspension collective du travail décidée par la majorité et exercée de manière volontaire et pacifique par les travailleurs, qui abandonnent le centre de travail. Pour déclarer une grève il faut: qu'elle ait pour objectif de défendre les droits et les intérêts socio-économiques ou professionnels des travailleurs qui y participent, que la décision soit prise selon les dispositions expresses des statuts et que dans tous les cas elle représente la volonté de la majorité des travailleurs concernés, que le procès-verbal de l'assemblée soit avalisé par un notaire ou, à défaut, par le juge de paix de la localité, qu'il soit communiqué à l'employeur et à l'autorité administrative du travail avec au moins cinq jours ouvrables d'anticipation, ou dix s'il s'agit de services publics essentiels, avec copie du procès-verbal du vote, et que la négociation collective n'ait pas été soumise à un arbitrage.
- 963.** Dans les trois jours ouvrables après réception de la communication, l'autorité administrative du travail pourra se prononcer sur son irrecevabilité si les conditions requises exposées précédemment ne sont pas remplies. La décision par laquelle la déclaration de grève est déclarée irrecevable devra indiquer avec précision le ou les conditions omises. Dans ce type de procédure, c'est le principe du silence administratif positif qui s'applique. La grève peut concerner une entreprise, un ou plusieurs de ses établissements, une branche d'activité ou une corporation, et être déclarée pour un temps limité ou illimité; si sa durée n'est pas déterminée, on comprendra qu'elle est déclarée pour un temps illimité. La grève déclarée qui respecte les conditions requises a les effets suivants: elle détermine l'arrêt total des activités des travailleurs concernés, l'employeur ne pourra donc pas engager de personnel de remplacement pour effectuer les activités des travailleurs en grève; elle suspend tous les contrats individuels de travail, y compris l'obligation de rémunération, mais n'affecte pas la subsistance du lien de travail; elle empêche le retrait du centre de travail des outils, machines, matières premières ou autres biens, sauf dans des circonstances exceptionnelles dont l'autorité administrative du travail aura eu connaissance auparavant; est exceptée la suspension des activités indispensables à l'entreprise dont la paralysie mettrait en danger les personnes, la sécurité ou la conservation des biens ou empêcherait la reprise immédiate de l'activité ordinaire de l'entreprise une fois la grève terminée; lorsque la grève affecte les services publics essentiels ou que certaines activités indispensables doivent être garanties, les travailleurs en conflit doivent garantir la permanence du personnel nécessaire pour empêcher son interruption totale et assurer la continuité des services et activités qui l'exigeraient.
- 964.** Le gouvernement déclare que la grève sera déclarée illégale: *a)* si elle a lieu en dépit du fait qu'elle a été déclarée irrecevable; *b)* si, au cours de celle-ci, il s'est produit des faits de violence sur des biens ou des personnes; *c)* s'il se produit des grèves sauvages, des arrêts de travail dans des zones ou des secteurs névralgiques de l'entreprise, une grève du zèle ou tout autre arrêt de travail où les travailleurs resteraient présents sur le lieu de travail ainsi que des obstacles empêchant l'accès au centre de travail; *d)* si elle n'est pas levée après notification de la sentence ou de la décision définitive mettant fin au conflit.
- 965.** La décision sera émise, d'office ou à la demande d'une partie, dans les deux jours suivant les faits et peut faire l'objet d'un recours. La décision en seconde instance devra être émise dans un délai maximum de deux jours. La grève se termine: par accord des parties en conflit, par décision des travailleurs ou parce qu'elle est déclarée illégale. La décision de

lever la grève prise par les travailleurs devra être communiquée à l'employeur et à l'autorité du travail 24 heures à l'avance. Que la grève soit déclarée illégale par une décision volontaire ou exécutoire, les travailleurs devront réintégrer leurs postes de travail le jour suivant. La décision émise en deuxième et dernière instance devient exécutoire le jour suivant sa notification.

- 966.** Le gouvernement déclare que, dans ce contexte, en ce qui concerne la procédure de négociation collective à laquelle l'organisation plaignante fait référence, il convient de rappeler que, devant la sous-direction aux négociations collectives, trois cahiers de revendications correspondant aux périodes suivantes ont été déposés. Le premier se réfère au dossier n° 78627-2007-MTPE/2/12.210 (cahier de revendications 2007-08). Le Syndicat des travailleurs de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, le 3 avril 2007, a déposé son cahier de revendications pour la période 2007-08, indiquant comme champ d'application du cahier tous les travailleurs travaillant dans l'administration de l'enregistrement n° IX. Les questions à négocier étaient: hausses de rémunérations, avantages (scolarité, ancienneté, fin de contrat, etc.), primes de repas, primes de mobilité, formation, remise d'uniformes, rémunération pour charges et primes de nuit, etc. La sous-direction aux négociations collectives a ordonné l'ouverture du dossier et la notification aux parties afin que la négociation collective commence en négociations directes. Le 15 juin 2007, l'organisation syndicale a informé l'autorité administrative du travail de la clôture de l'étape de négociations directes et a demandé l'ouverture de l'étape de conciliation. Les réunions de conciliation se sont déroulées les 2 et 7 juillet 2007; les deux parties étaient présentes; cependant, aucun accord n'ayant été obtenu, la représentation syndicale a déclaré la clôture de l'étape de conciliation. La proposition finale du syndicat était que le différend concernant la négociation du cahier de revendications soit porté devant un tribunal d'arbitrage par la signature d'un acte de convention arbitrale, demande qui n'a pas été acceptée par l'administration de l'enregistrement n° IX.
- 967.** Le syndicat, par la note n° 55-2008-SITRA Z.R. n° IX, siège de Lima, en date du 18 mars 2008, a présenté devant l'autorité administrative du travail la communication d'une déclaration de grève pour les 15, 16 et 17 avril 2008, concernant le cahier de revendications correspondant à l'année 2007. L'organisation syndicale avait indiqué que son employeur, l'administration de l'enregistrement n° IX, s'était montré réticent à signer une convention arbitrale, vu qu'elle était dans l'impossibilité de le faire car la sentence arbitrale qui serait émise formulerait des propositions sur des questions financières demandées dans le cahier, ce qui est interdit par les dispositions sur l'austérité établies dans la loi n° 28927, «loi sur le budget du secteur public pour l'année fiscale 2007». La communication effectuée par le syndicat a été déclarée irrecevable par la sous-direction aux négociations collectives par un arrêté sous-directorial n° 017-2008-MTPE/2/12.1 daté du 18 mars 2008; il indiquait, entre autres, que l'organisation syndicale n'avait pas respecté les dispositions de l'alinéa c) de l'article 73 du D.S. n° 010-2003-TR et l'alinéa e) du D.S. n° 011-92-TR, vu qu'il n'avait pas produit de copie de la communication de la déclaration de grève adressée à l'employeur et que la déclaration certifiée n'était pas signée par la totalité des membres du comité de direction. Le syndicat n'a pas fait appel de ladite décision.
- 968.** Malgré cela, le syndicat, par la note n° 72-2008-SITRA Z.R. n° IX, siège de Lima/JD, en date du 28 mars 2008, a de nouveau présenté une communication de déclaration de grève générale, qui a eu lieu les jours indiqués dans la première communication. La sous-direction aux négociations collectives, par un arrêté sous-directorial s/n daté du 31 mars 2008 a considéré ladite communication comme effectuée puisqu'elle respectait toutes les conditions requises par la loi. L'administration de l'enregistrement n° IX n'a pas fait appel de cette décision.

- 969.** Le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, par le biais de la Direction régionale du travail et de la promotion de l'emploi de Lima-Callao, a convoqué les parties à une réunion extrajudiciaire le 4 avril 2008, concernant le conflit en question, afin de contribuer à la résolution des problèmes. Lors de la réunion et, selon les déclarations des parties, cinq points de désaccord ont pu être répertoriés dans le cahier de revendications 2007, points qui traitent d'augmentations financières demandées par le syndicat. Après plusieurs délibérations, le syndicat a indiqué qu'il gardait seulement trois des cinq points mentionnés. L'administration de l'enregistrement n° IX a déclaré qu'il lui était impossible de signer un acte de convention arbitrale, au motif que la «loi sur le budget du secteur public pour l'année fiscale 2007» interdit l'augmentation ou le réajustement des rémunérations, ce qui se passerait si les chèques repas étaient remplacés par une indemnité directe en faveur des travailleurs syndiqués. Pour négocier le cahier de revendications en question, l'administration de l'enregistrement n° IX a proposé de clôturer le cahier de revendications pour la somme de 3 000 nouveaux soles. Ladite proposition n'a pas été acceptée par le syndicat qui a argué que ladite somme ne compensait pas le temps écoulé depuis le début de la présente négociation. Dans le but de parvenir à un accord sur le présent conflit, l'instance en question a procédé à une nouvelle convocation des parties à des réunions extrajudiciaires les 9 et 11 avril 2008, réunions au cours desquelles les deux parties sont restées sur leurs positions.
- 970.** La deuxième période de négociation se réfère au dossier n° 92640-2008-MTPE/2/12.210 (cahier de revendications 2008-09). Le Syndicat des travailleurs de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, a déposé devant l'autorité administrative du travail, le 27 mars 2008, son cahier de revendications correspondant à la période 2008-09, indiquant comme champ d'application du cahier tous les travailleurs qui travaillent dans l'administration de l'enregistrement n° IX. Les négociations portent sur les mêmes points que le cahier antérieur. La sous-direction aux négociations collectives a ordonné l'ouverture du dossier et la notification aux parties afin d'ouvrir la négociation collective à l'étape de négociations directes, et c'est le stade actuel de cette négociation collective.
- 971.** La troisième période de négociation se réfère au dossier n° 50148-2009-MTPE/2/12.210 (cahier de revendications 2009-10). Le Syndicat des travailleurs de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, a déposé devant l'autorité administrative du travail, le 20 avril 2009, son cahier de revendications correspondant à la période 2009-10, indiquant comme champ d'application du cahier tous les travailleurs qui travaillent dans l'administration de l'enregistrement n° IX. Les négociations portent sur les mêmes points que le cahier antérieur. La sous-direction aux négociations collectives a ordonné l'ouverture du dossier et la notification aux parties afin d'ouvrir la négociation collective à l'étape de négociations directes. Le 1^{er} octobre 2009, l'organisation syndicale a mis fin à l'étape de négociations directes et a demandé l'ouverture de l'étape de conciliation, qui s'est déroulée les 9 et 17 novembre de la même année, réunions au cours desquelles aucun accord n'a été trouvé. L'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, a de nouveau déclaré qu'elle se trouve dans l'impossibilité d'octroyer des augmentations financières, étant donné que la loi sur le budget public de 2009 l'interdit. Elle a également repoussé toute possibilité de négocier la convention en question via une sentence arbitrale.
- 972.** En ce qui concerne la communication d'une déclaration de grève de 72 heures et le licenciement de dirigeants syndicaux et de personnel membre du Syndicat des travailleurs de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, la direction de l'inspection du travail a procédé à des inspections dont voici le résultat: 1) ordre d'inspection n° 5356-2008 – contrôle de grève. Les inspections ont eu lieu les 15, 16 et 17 avril 2008. L'inspecteur du travail mandaté a informé que l'arrêt de travail s'est manifesté de la manière suivante: sur 668 travailleurs le 15 avril 2008, 347 ont fait grève et 321 n'ont pas fait grève; le 16 avril 2008, 357 ont fait grève et 311 n'ont pas fait grève; et le 17 avril 2008, 332 ont fait grève et 336 n'ont pas fait grève; 2) ordre d'inspection n° 4794-

2008 – violation de la liberté syndicale et du droit de grève. L'inspecteur du travail mandaté a vérifié que, tandis que l'organisation syndicale mettait en place la mesure de force, son employeur, l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, prenait des mesures allant à l'encontre du droit à la liberté syndicale et du droit de grève, ce qui a empêché la réalisation de son objectif, par exemple: a) en plein exercice du droit de grève, l'administration de l'enregistrement n° IX a procédé au remplacement des travailleurs syndiqués par du personnel qui était lié à l'institution par des modalités d'apprentissage (pratiques préprofessionnelles), ce qui a affecté 441 travailleurs syndiqués; b) le représentant de l'administration de l'enregistrement n° IX n'a pas autorisé que, dans son parcours, l'inspecteur du travail mandaté soit accompagné de représentants de l'organisation syndicale, ce qui a été signalé par l'inspecteur qui a averti qu'un tel acte signifiait une entrave au travail d'inspection; c) eu égard à cette attitude, l'inspecteur du travail, par un procès-verbal d'infraction n° 1343-2008-MTPE/2/12.3 a proposé une amende de 105 000 nouveaux soles pour infraction à la législation du travail; d) le troisième bureau de la sous-direction de l'inspection du travail, par la décision sous-directoriale n° 13017-2008-MTPE/2/12.330 a imposé une amende de 105 000 nouveaux soles à l'administration de l'enregistrement n° IX. Ladite sentence a été confirmée par la Direction de l'inspection du travail par la décision directoriale n° 927-2009-MTPE/2/12.3, en date du 28 octobre 2009, après avoir épuisé la voie de recours administrative; 3) ordre d'inspection n° 18471-2008 – violation de la liberté syndicale. Le syndicat des travailleurs de l'administration de l'enregistrement n° IX a dénoncé la violation de son droit à la liberté syndicale en indiquant que son employeur a procédé au licenciement de dirigeants syndicaux et de cinq travailleurs syndiqués, suite aux faits survenus au cours de l'arrêt de travail des 15, 16 et 17 avril 2008; l'inspecteur du travail mandaté a pu s'assurer que la représentation patronale argue de faute grave de la part du personnel licencié, consistant au non-respect du principe de bonne foi au travail, actes de violence, grave indiscipline, injures et manquements envers l'employeur, ses représentants et les supérieurs hiérarchiques pendant l'inauguration du XXI^e congrès du Comité latino-américain sur l'enregistrement, qui s'est tenu le 22 septembre 2008, dans les locaux de l'hôtel Los Delfines. Il étai sa position en présentant les lettres notariées de préavis et la lettre notariée de licenciement présentée aux travailleuses concernées, et respecte ainsi la procédure de licenciement établie par la loi sur la productivité et la compétitivité au travail. Enfin, il est déclaré qu'aucune infraction contre la législation du travail n'a été relevée, en particulier en ce qui concerne la liberté syndicale et que les travailleurs affectés ont la possibilité d'utiliser la voie judiciaire pour réclamer le respect de leurs droits.

- 973.** Le bureau de conseil juridique du secteur, par la note n° 1039-2009-MTPE/2/9.1 datée du 2 décembre 2009, a demandé au coordinateur de la Cour supérieure de justice de Lima de se prononcer sur l'application judiciaire des conventions de l'OIT et de s'informer pour savoir si les personnes licenciées mentionnées antérieurement ont entamé des actions en justice; et, si tel était le cas, d'informer sur l'état actuel des procédures, afin d'en informer l'OIT en temps utile. A ce jour sa réponse est toujours attendue.
- 974.** Après avoir effectué l'analyse pertinente, et concernant la plainte déposée par le Syndicat des travailleurs de l'administration de l'enregistrement n° IX contre l'Etat du Pérou pour des violations présumées des droits syndicaux suite à la violation de leur droit à la liberté syndicale, leur droit de grève et le licenciement illégal contre les dirigeants dudit syndicat, le gouvernement déclare que la législation du travail péruvienne qui régleme la liberté syndicale est conforme aux normes et principes de l'OIT; ainsi, conformément aux dispositions de la convention n° 98, ses normes protègent le droit d'organisation et de négociation collective et elles préconisent que l'employeur s'abstienne de tout acte tendant à contraindre, limiter ou réduire les droits énoncés. Le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, par son bureau de conseil juridique, a émis une décision à caractère juridico-légal par le rapport n° 308-2009-MTPE/9.110 et le rapport n° 391-2008-MTPE/9.110, datés respectivement du 30 mai et du 25 juin 2008. Suite à l'analyse

effectuée sur les questions contestées, le bureau de conseil juridique a conclu que le silence des textes de la norme budgétaire invoquée par l'administration de l'enregistrement n° IX en ce qui concerne les hausses des rémunérations a servi de point de départ pour arriver à la conclusion qu'elle estime qu'une restriction du droit constitutionnel de la négociation collective (comme de tout droit fondamental) ne pourrait être exprimée que de manière expresse et que la norme budgétaire ne limite pas expressément l'augmentation via la négociation collective.

- 975.** Dans ce contexte, après avoir observé que la norme budgétaire a une rédaction générique qui pourrait mener vers une conclusion préjudiciable au droit constitutionnel de négociation collective, il a été décidé qu'il lui a été attribué le sens qui préserve ledit droit, laissant de côté celui qui pourrait lui porter atteinte. La théorie générale du droit reconnaît que, entre une lecture qui met en évidence une incompatibilité entre une loi et la Constitution, et une autre qui les rend compatibles, on doit préférer la seconde. C'est ainsi que, si entre la loi et la Constitution il peut exister une interprétation permettant d'établir une compatibilité entre les deux normes et que ladite compatibilité est raisonnable, on doit préférer cette dernière interprétation. Enfin, il convient d'indiquer que les rapports émis ont été clairs en déclarant que le paramètre retenu pour les négociations collectives avec des entités assujetties à la loi budgétaire est fixé par la disponibilité budgétaire de celles-ci, et que leur position dans la négociation pourrait aller de zéro au maximum de la disponibilité sur laquelle ils peuvent compter. Dans ce contexte, la légalité des conventions éventuellement signées est déterminée par le respect de la limite marquée par la disponibilité budgétaire de l'entité.
- 976.** Des déclarations qui précèdent, le gouvernement estime pertinent d'indiquer que la violation constatée par les inspections a déterminé que le droit constitutionnel de grève a bien été violé lorsque l'administration de l'enregistrement n° IX a remplacé des travailleurs grévistes par du personnel engagé par le biais de modalités d'apprentissage. En effet, le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, constatant la violation des droits invoqués dans la présente plainte, a procédé à des sanctions, infligeant une amende de 105 000 nouveaux soles à l'administration de l'enregistrement n° IX.
- 977.** En ce qui concerne le traitement des cahiers de revendications suivis par l'autorité administrative du travail, il convient de signaler que, en dépit de l'effort déployé par le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, il n'y a pas, à ce jour, de solution concrète à la négociation collective en question, et la solution du présent conflit revient maintenant aux parties, comme le prévoit la législation nationale. Dans ce contexte, il est important de signaler que l'Etat ne peut interférer dans la prise de décisions finale de signature de la convention car il s'agirait d'interventionnisme dans la solution d'un conflit qui revient exclusivement aux parties. Cependant, par le biais des instances pertinentes des mécanismes appropriés seront mis en place afin que les parties parviennent à un accord satisfaisant.
- 978.** Enfin, en ce qui concerne les licenciements allégués par la partie plaignante, il convient de préciser que nous sommes dans l'attente de la réponse que le pouvoir judiciaire pourra fournir, afin de déterminer si les personnes affectées ont entamé des actions en justice, information qui sera transmise à l'Organisation internationale du Travail en temps utile.

C. Conclusions du comité

- 979.** *Le comité observe que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue que, dans le cadre de la procédure de négociation collective avec le Syndicat des travailleurs de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima (SUNARP) (qui représente des travailleurs du secteur public recrutés sous le régime privé), la commission de négociation de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, refuse de soumettre le*

différend à une procédure d'arbitrage; elle allègue également le licenciement de dirigeants syndicaux et de membres du syndicat qui ont participé à une grève, ainsi que le remplacement de grévistes. En outre, le comité observe que l'organisation plaignante conteste des dispositions législatives en matière de grève.

- 980.** *En ce qui concerne l'allégation selon laquelle, dans le cadre de la procédure de négociation collective avec le Syndicat des travailleurs de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima (SUNARP) (qui représente des travailleurs du secteur public recrutés sous le régime privé), la commission de négociation de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, refuse de soumettre le différend à une procédure d'arbitrage. Le comité prend note de ce que le gouvernement se réfère aux dispositions légales qui réglementent la procédure de négociation collective et plus particulièrement en ce qui concerne les allégations. Il affirme que: 1) trois cahiers de revendications ont été traités devant la sous-direction aux négociations collectives (cahier de revendications 2007-08; cahier de revendications 2008-09 et cahier de revendications 2009-10); 2) dans le cadre des négociations des cahiers de revendications de 2007-08 et 2009-10, l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, a déclaré qu'elle était dans l'impossibilité d'octroyer des augmentations financières étant donné que la loi sur le budget public de l'année correspondante l'interdisait; 3) le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, par le biais de son bureau de conseil juridique, a émis une décision à caractère juridico-légal par des rapports datés du 30 mai et du 25 juin 2008, rapports dans lesquels il arrivait à la conclusion que la norme budgétaire invoquée par l'administration n° IX ne limite pas de façon expresse l'augmentation salariale par la voie de la négociation collective, et qu'une limitation du droit constitutionnel ne pourrait se faire que de manière expresse; 4) les rapports ont été clairs lorsqu'ils indiquaient que le paramètre servant à l'ouverture des négociations collectives avec des entités assujetties à la loi sur le budget est fixé selon la disponibilité budgétaire de celles-ci; 5) malgré les efforts déployés par le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, à ce jour il n'y a toujours pas de solution concrète à la négociation collective en question, et elle revient maintenant aux parties, comme l'établit la législation nationale; et 6) l'Etat ne peut interférer dans la prise de décisions finale dans la signature de la convention collective car il s'agirait d'interventionnisme dans la solution d'un conflit qui revient aux parties; cependant, par les instances pertinentes, des mécanismes appropriés seront mis en place afin que les parties puissent parvenir à un accord satisfaisant.*
- 981.** *A cet égard, tout en observant que, selon les affirmations de l'autorité administrative, la loi sur le budget public invoquée par l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, pour ne pas accorder d'augmentations financières, ne limite pas expressément l'augmentation par la voie de la négociation collective et que, selon les déclarations de l'organisation plaignante, des accords sont intervenus en ce qui concerne les conditions de travail mais qu'il n'a pas été possible de parvenir à des accords sur les rémunérations, le comité exprime l'espoir que, grâce à la mise en place des mécanismes appropriés annoncés par le gouvernement, les parties pourront finalement signer une convention collective fixant leurs conditions d'emploi. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- 982.** *En ce qui concerne le licenciement, après la grève – selon l'organisation plaignante, grève déclarée légale par l'autorité administrative –, dans le cadre de la procédure de négociation collective, des dirigeants syndicaux Elías Vilcahuamán, secrétaire général de la Fédération nationale des travailleurs du système national des registres publics, Adriana Delgado Angulo, sous-secrétaire à l'organisation du SUNARP et María Yolanda Zaplana Briceño, sous-secrétaire générale du SUNARP et des membres du SUNARP, Rosemary Almeida Bedoya, Elizabeth Mujica Valencia, Miriam Reyes Candela, Nelly Marimón Lino Montes et Rocío del Carmen Rojas Castellares, le comité prend note de ce que le gouvernement informe que l'organisation syndicale SUNARP a dénoncé la violation de la*

liberté syndicale au motif que l'employeur a procédé au licenciement de dirigeants syndicaux et de membres du syndicat suite aux faits survenus au cours de l'arrêt de travail des 15, 16 et 17 avril 2008. Le comité prend note également de ce que le gouvernement déclare que, suite à la plainte, une inspection a été menée (ordre n° 18471-2008) et que l'inspecteur du travail a signalé que: 1) la représentation patronale argue qu'il y a eu faute grave de la part du personnel licencié, consistant au non-respect du principe de bonne foi au travail, actes de violence, grave indiscipline, injures et manquements envers l'employeur, ses représentants et les supérieurs hiérarchiques pendant l'inauguration du XXI^e congrès du Comité latino-américain sur l'enregistrement, qui s'est tenu le 22 septembre 2008, dans les locaux de l'hôtel Los Delfines; 2) l'employeur était sa position en présentant les lettres notariées de préavis et la lettre notariée de licenciement présentée aux travailleurs concernés, et respecte ainsi la procédure de licenciement établie par la loi sur la productivité et la compétitivité au travail; 3) aucune infraction contre la législation du travail n'a été détectée, en particulier en ce qui concerne la liberté syndicale, et que les travailleurs affectés ont la possibilité d'utiliser la voie judiciaire pour réclamer le respect de leurs droits. Enfin le comité prend note de ce que le gouvernement déclare que le bureau de conseil juridique du secteur a demandé au coordinateur de la Cour supérieure de justice de Lima d'informer si les personnes licenciées mentionnées antérieurement ont entamé des actions en justice; et, si tel était le cas, d'informer sur l'état actuel des procédures. Dans ces conditions, le comité demande au gouvernement de le tenir informé de toute action en justice entamée par les dirigeants syndicaux et les travailleuses mentionnées en ce qui concerne leurs licenciements.

983. En ce qui concerne l'allégation relative au remplacement de grévistes pendant la grève en question des 15, 16 et 17 avril 2008, le comité prend note de ce que le gouvernement informe qu'une inspection a été menée (ordre d'inspection n° 4794-2008) et que l'inspecteur du travail mandaté a vérifié que, pendant la mesure de force de l'organisation syndicale, l'employeur, l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, a pris des mesures allant à l'encontre du droit à la liberté syndicale et du droit de grève et indique que: 1) en plein exercice du droit de grève, l'administration de l'enregistrement n° IX a procédé au remplacement des travailleurs syndiqués par du personnel qui était lié à l'institution par des modalités d'apprentissage, ce qui a affecté 441 travailleurs syndiqués; 2) le représentant de l'employeur n'a pas autorisé que, dans son parcours, l'inspecteur du travail mandaté soit accompagné de représentants de l'organisation syndicale, et l'inspecteur a averti qu'un tel acte signifiait une obstruction au travail d'inspection; 3) eu égard à cette attitude, l'inspecteur du travail, par un procès-verbal d'infraction n° 1343-2008-MTPE/2/12.3 a proposé une amende de 105 000 nouveaux soles pour infraction à la législation du travail; et 4) le troisième bureau de la sous-direction de l'inspection du travail, par la décision sous-directoriale n° 13017-2008-MTPE/2/12.330 a infligé une amende de 105 000 nouveaux soles à l'administration de l'enregistrement n° IX et ladite sentence a été confirmée par la Direction de l'inspection du travail, par la décision n° 927-2009-MTPE/2/12.3, en date du 28 octobre 2009, après avoir épuisé la voie de recours administrative. Tout en rappelant l'importance qu'il accorde au principe que l'embauche de travailleurs pour briser une grève dans un secteur qui ne saurait être considéré comme un secteur essentiel au sens strict du terme, où la grève pourrait être interdite, constitue une violation grave de la liberté syndicale [voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 632], et tenant compte des efforts déployés par le gouvernement en ce qui concerne ces faits, le comité ne poursuivra pas l'examen de ces allégations.

984. En ce qui concerne les dispositions législatives contestées sur l'exercice du droit de grève, le comité observe que le gouvernement ne s'y réfère pas de manière spécifique; il fait référence à la définition de la grève et aux conditions requises pour qu'une grève soit déclarée, à ses effets et aux motifs sur lesquels se base la déclaration d'illégalité de la grève. Le comité rappelle que la décision de déclarer la grève illégale ne devrait pas

appartenir au gouvernement mais à un organe indépendant des parties et jouissant de leur confiance. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 628.] Le comité observe que ces questions d'ordre législatif font déjà l'objet d'un suivi par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). Dans ces conditions, tout en prenant note de ce que le gouvernement a communiqué à la CEACR qu'un projet de loi générale sur le travail est en cours, projet par lequel la loi sur les relations collectives au travail va être amendée, le comité, ainsi que la commission d'experts, espèrent que la loi qui sera adoptée sera pleinement conforme aux principes de la liberté syndicale.

Recommandations du comité

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

- a) *Le comité exprime l'espoir que, grâce à la mise en place de mécanismes appropriés annoncés par le gouvernement, le Syndicat des travailleurs de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, et la commission de négociation de l'administration de l'enregistrement n° IX, siège de Lima, pourront enfin parvenir à la signature d'une convention collective. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- b) *Tout en prenant note de ce que l'inspection du travail a déclaré qu'il n'y avait pas eu de violation des normes légales en matière de liberté syndicale, le comité demande au gouvernement de le tenir informé de toute action en justice intentée par les dirigeants syndicaux, Elías Vilcahuamán, secrétaire général de la Fédération nationale des travailleurs du système national des registres publics, Adriana Delgado Angulo, sous-secrétaire à l'organisation du SUNARP et María Yolanda Zaplana Briceño, sous-secrétaire générale du SUNARP et des membres du SUNARP Rosemary Almeida Bedoya, Elizabeth Mujica Valencia, Miriam Reyes Candela, Nelly Marimón Lino Montes et Rocío del Carmen Rojas Castellares, en relation avec leurs licenciements.*
- c) *Le comité espère que la nouvelle loi générale sur le travail (par laquelle sera amendée la loi sur les relations collectives au travail) qui sera adoptée sera pleinement conforme aux principes de la liberté syndicale.*

**Plainte contre le gouvernement du Pérou
présentée par
la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue le licenciement antisyndical des membres du comité directeur du Syndicat des travailleurs du Foyer clinique San Juan de Dios

- 986.** La plainte figure dans une communication de la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) en date du 20 février 2008. La CGTP a envoyé de nouvelles allégations par communication de décembre 2008.
- 987.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications en date du 12 novembre 2009 et du 25 mai 2010.
- 988.** 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

- 989.** Dans sa communication du 20 février 2009, la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) allègue le licenciement antisyndical, au Foyer clinique San Carlos de Dios, du comité directeur du Syndicat des travailleurs du Foyer clinique San Juan de Dios:

Sergio Ruiz Taipe	secrétaire général
Lamberto O. Babetón Venancio	secrétaire d'organisation
Angel T. Tarazona Rodríguez	secrétaire à la défense
Lucio Cuya Pullo	secrétaire à la presse et à la propagande
Miguel L. Jaimes Salinas	secrétaire à l'économie
Teófanés P. Eulogio Espinoza	secrétaire à la discipline
Héctor D. Rojas Machuca	secrétaire aux procès-verbaux et aux archives
Emiliano Sulca Cerda	secrétaire à l'assistance sociale
Mónica Elisa Meneses La Riva	secrétaire aux questions techniques et aux statistiques
Enrique Thomas Vargas Deudor	secrétaire aux relations
Dionisio Lajos Zambrano	délégué

- 990.** La CGTP indique que le Foyer clinique San Juan de Dios est une organisation proposant des soins médicaux comprenant tous les services d'orthopédie et de traumatologie et de rééducation pour adultes et enfants, qui a commencé ses activités en 1952. La clinique possède six centres au Pérou, et son établissement de Lima compte 210 travailleurs au total, dont plus de 50 pour cent sont syndiqués. L'organisation plaignante indique que, le 17 novembre 2008, l'administration du Foyer clinique San Juan de Dios a envoyé au domicile des travailleurs des lettres notariées les informant qu'ils feraient l'objet d'une procédure de licenciement collectif, comportant en annexe la liste des travailleurs qui seraient licenciés. L'administration du Foyer clinique San Juan de Dios motivait cette décision par le fait que sa situation économique et financière s'était détériorée nettement et de manière durable, ce qui s'était traduit par un déficit permanent qui avait commencé à être financé par des donations et par la vente d'une partie de son patrimoine.
- 991.** La CGTP ajoute que, le 18 novembre 2008, la clinique a demandé à l'Autorité administrative du travail de commencer une procédure de résiliation collective de contrat de travail pour motifs économiques et structurels à l'égard de 103 travailleurs, en invoquant comme cause objective la détérioration durable de sa situation économique et financière, les travailleurs affectés comprenant 20 personnes atteintes d'incapacité. D'après la CGTP, l'Autorité administrative du travail a demandé, en date du 19 novembre 2008, au Foyer clinique San Juan de Dios, de joindre les documents suivants à la demande formulée: *a)* des justificatifs du motif invoqué; *b)* la preuve de la réception par les travailleurs affectés des informations pertinentes fournies par l'employeur, leur indiquant avec précision les motifs invoqués et la liste des travailleurs affectés; *c)* indiquer l'effectif total de l'entreprise; *d)* joindre la liste des noms et adresses des travailleurs affectés, en indiquant expressément qu'ils représentent au moins 10 pour cent des travailleurs de l'entreprise; *e)* joindre un nombre de copies de la demande et des documents annexés à cette dernière égal au nombre des travailleurs affectés par la mesure; *f)* produire une déclaration sous serment confirmant l'existence de la cause objective invoquée, accompagnée d'une expertise de partie et d'un document attestant de la tenue de la réunion de négociation directe ou, à défaut, d'une attestation notariée de présence; *g)* indiquer si les travailleurs affectés sont ou non membres d'un syndicat, en précisant lesquels des travailleurs sont membres d'un syndicat et lesquels ne le sont pas; et *h)* justifier du paiement de la taxe correspondante moyennant l'attestation de paiement délivrée par la Banque de la Nation.
- 992.** La CGTP ajoute que l'Autorité administrative du travail a, par acte de son directeur adjoint sans numéro du 12 décembre 2008, déclaré irrecevable la demande de résiliation collective de contrat pour motifs économiques et structurels. Le Foyer clinique San Juan de Dios a formé un recours contre cette décision devant une instance supérieure. La Direction de la prévention et du règlement des conflits a statué sur le recours administratif par une résolution du directeur n° 01-2009-MTPE/2/12.2 du 5 janvier confirmant l'acte du directeur adjoint sans numéro du 12 décembre 2008. Le 25 novembre 2008, l'administration de la clinique a décidé de manière unilatérale de ne pas autoriser l'accès aux installations à 103 travailleurs, en les informant qu'ils avaient été licenciés et que les motifs avaient été indiqués dans les lettres notariées envoyées à leur domicile entre les 17, 18, 19, 20, 21 et 22 novembre 2008. Les 103 travailleurs licenciés comprenaient tous les membres du comité directeur du syndicat, sans qu'il ait été tenu compte du fait qu'ils étaient protégés par leur mandat syndical.
- 993.** La CGTP indique que, le 28 novembre 2008, le syndicat, représenté par son comité directeur, a formé un recours en *amparo* devant le 27^e tribunal civil de Lima contre le Foyer clinique San Juan de Dios pour cause de licenciement collectif, fondé sur une résiliation prétendue de la relation de travail pour causes objectives, à savoir des causes économiques et structurelles. L'action a été déclarée recevable et a été communiquée à la défenderesse. En outre, le 15 décembre 2008, le 27^e tribunal civil de Lima a été saisi d'une

demande de mesure conservatoire tendant à la réintégration, qui a été accueillie par ordonnance n° 4 du 6 janvier 2009, mais cette dernière n'a pu être exécutée jusqu'à présent en raison d'actes ayant retardé son traitement et son exécution. La CGTP allègue qu'en procédant au licenciement collectif des 103 travailleurs (dont 86 étaient membres du syndicat, en plus de tous les membres de son comité directeur) l'employeur cherche à faire disparaître le syndicat.

B. Réponse du gouvernement

994. Dans ses communications du 12 novembre 2009 et du 25 mai 2010, le gouvernement déclare qu'il est important de souligner que la Constitution politique du Pérou consacre, en son article 28, les droits d'organisation et de négociation collective. De même, étant donné que l'Etat péruvien a ratifié la convention n° 87 et la convention n° 98 de l'OIT, les dispositions figurant dans ces instruments internationaux doivent être obligatoirement respectées sur le territoire national.

995. Le gouvernement indique qu'en ce qui concerne les faits faisant l'objet de la plainte le Foyer clinique San Juan de Dios a déclaré que la procédure de licenciement collectif pour motifs économiques et structurels avait été conduite dans l'application stricte de la loi, et que cette mesure ne reposait pas sur des motifs occultes ayant un rapport avec la disparition d'un syndicat quelconque. A cet égard, il a essayé de se justifier comme suit:

- D'après les conclusions de l'expertise de partie du Foyer clinique San Juan de Dios concernant la résiliation collective de contrats de travail pour cause justifiée le 30 juin 2008, «[...] le Foyer clinique n'a pas atteint un niveau d'autonomie financière permettant que ses recettes provenant de donations et les réserves soient utilisées en vue d'augmenter sa capacité de soins, d'améliorer son matériel, etc., mais il a au contraire utilisé ces ressources pour financer des dépenses courantes, principalement le paiement des rémunérations du personnel de soins [...] le Foyer clinique doit réduire ses dépenses de personnel de près de 50 pour cent, ce qui permettrait de ramener le déficit d'exploitation à des niveaux gérables [...] la réduction du personnel à un niveau général doit intervenir principalement dans les centres de responsabilité de l'administration, la clinique et les services d'orthopédie. Conformément à notre expertise, nous estimons qu'il existe des motifs objectifs de nature structurelle en vue de la résiliation collective de certains contrats de travail dans les domaines précédemment mentionnés conformément aux dispositions du texte unique ordonné du décret législatif n° 728 approuvé par décret suprême n° 003-97-TR [...]».
- L'inclusion de dirigeants syndicaux dans les procédures de licenciement collectif pour motifs économiques et structurels correspond strictement au fait que leurs fonctions relèvent des domaines visés par la restructuration, qui cesseront de fonctionner. Les quatre membres du comité directeur du syndicat bénéficiant d'une immunité syndicale qui ont été inclus dans la liste de licenciement travaillaient dans les domaines suivants: M. Sergio Ruiz Taipe: service d'orthopédie; M. Lamberto Babetón Venancio: service d'orthopédie; M. Angel Tarazona Rodríguez: service d'orthopédie, et M^{me} Mónica Elisa Meneses La Riva: service postopératoire.
- En ce qui concerne le reste des travailleurs mentionnés dans la plainte, aucun d'entre eux ne bénéficie d'une immunité syndicale au sens de la lettre *b*) de l'article 12 du décret suprême n° 11-92-TR, règlement de la loi sur les relations collectives de travail, puisque dans les syndicats de base, comme celui dont il s'agit en l'occurrence, le mandat syndical comprend trois dirigeants pour la première tranche de 50 travailleurs et un dirigeant supplémentaire pour chaque tranche suivante de 50 travailleurs, sans que le nombre total puisse être supérieur à 12, au vu de quoi,

étant donné que le syndicat représentait alors 105 travailleurs, quatre dirigeants seulement ont le droit d'exercer un mandat syndical.

- En ce qui concerne les membres du comité directeur du syndicat plaignant, ont participé à une conciliation: MM. Miguel Luis Jaime Salinas, Teófanos Pedro Eulogio Espinoza, Emiliano Sulca Rojas et Dionisio Lajos Zambrano; ont été réintégrés: MM. Sergio Ruiz Taipe, Héctor Darío Rojas Machuca et Enrique Thomas Vargas Deudor; se trouvent dans une procédure judiciaire en cours: MM. Lamberto Oscar Babetón Venancio, Lucio Cuya Pullo, Mónica Elisa Meneses La Riva et Angel Teófilo Tarazona Rodríguez.

996. Le gouvernement se réfère à la procédure de licenciement collectif et à la réglementation interne à ce sujet. Il indique concrètement que le texte unique ordonné du décret législatif n° 728, loi sur la productivité et la compétitivité du travail, approuvé par décret suprême n° 003-97-TR, constitue le cadre juridique régissant la relation de travail des travailleurs relevant du régime des activités privées. A cet égard, la lettre *b)* de l'article 46 indique comme l'une des causes objectives de résiliation collective des contrats de travail les motifs d'ordre économique, technologique, structurel ou analogue. De même, l'article 48 prévoit que l'extinction des contrats de travail pour les causes objectives prévues à la lettre *b)* de l'article 46 ne sera possible que dans les cas où elle vise un nombre de travailleurs qui n'est pas inférieur à 10 pour cent de l'effectif total de l'entreprise, et qu'elle est subordonnée à la procédure suivante:

- a)* L'entreprise fournira au syndicat ou, à défaut de syndicat, aux travailleurs ou à leurs représentants autorisés au cas où le syndicat n'existe pas les renseignements pertinents indiquant avec précision les motifs invoqués et la liste des travailleurs affectés. Elle rendra compte de cette procédure à l'Autorité administrative du travail en vue de l'ouverture de la procédure correspondante.
- b)* L'entreprise entamera des négociations avec le syndicat ou, à défaut de syndicat, avec les travailleurs affectés ou leurs représentants, en vue de convenir des conditions de la résiliation des contrats de travail ou des mesures susceptibles d'être adoptées pour éviter ou limiter le licenciement de personnel. Ces mesures peuvent comporter la suspension temporaire, totale ou partielle, du travail; la réduction des périodes de garde, des jours et des heures de travail; la modification des conditions de travail; la révision des conditions collectives en vigueur, ainsi que toute autre mesure susceptible de contribuer à la continuité des activités économiques de l'entreprise. L'accord adopté aura force obligatoire.
- c)* Parallèlement ou ultérieurement, l'employeur présentera auprès de l'Autorité administrative du travail une déclaration sous serment attestant du fait qu'il se trouve visé par la cause objective invoquée, à laquelle il joindra une expertise de partie justifiant de son bien-fondé, qui doit être réalisée par une société d'audit agréée par l'Inspection générale des finances de la République. L'employeur pourra également demander la suspension totale du travail pendant la durée de la procédure, et cette demande sera réputée approuvée par la seule réception de cette communication, sans préjudice de la vérification a posteriori à la charge de l'Autorité d'inspection du travail. L'Autorité administrative du travail portera à la connaissance du syndicat ou, à défaut de syndicat, des travailleurs ou de leurs représentants l'expertise de partie, dans les 48 heures de sa présentation; les travailleurs pourront produire des expertises supplémentaires dans les 15 jours ouvrables suivants au plus tard.
- d)* A l'expiration de ce délai, l'Autorité administrative du travail convoquera, dans les 24 heures suivantes, les représentants des travailleurs et de l'employeur à des réunions de conciliation, qui devront dans tous les cas se tenir dans les trois jours ouvrables suivants.
- e)* A l'expiration des délais précédents, l'Autorité administrative du travail est tenue de se prononcer par une résolution dans les cinq jours ouvrables suivants, à l'expiration desquels la demande sera réputée approuvée en l'absence de résolution.

- f) La résolution expresse ou tacite est susceptible d'un recours qui devra être formé au plus tard dans les trois jours ouvrables. Le recours doit faire l'objet d'une décision au plus tard dans les cinq jours ouvrables, à l'expiration desquels la résolution faisant l'objet du recours sera réputée approuvée en l'absence de décision.

997. Le gouvernement ajoute qu'à titre complémentaire l'article 50 du texte mentionné dispose que, dans les cas prévus à la lettre b) de l'article 46, l'employeur informera les travailleurs affectés de l'autorisation de licenciement et mettra à leur disposition les prestations sociales auxquelles ils ont droit en vertu de la loi. Dans ce contexte, la procédure de licenciement collectif pour motifs économiques et structurels engagée par le Foyer clinique San Juan de Dios fait l'objet des dossiers n^{os} 276098-2008-MTPE/2/12.210 et 21308-2009-MTPE/2/12.210 à la Sous-direction des négociations collectives.

998. A la lecture du dossier n^o 276098-2008-MTPE/2/12.210, on constate ce qui suit:

- Le Foyer clinique San Juan de Dios a présenté sa demande de licenciement collectif le 18 novembre 2008, en se fondant sur des motifs économiques et structurels. Lors de la qualification de sa demande, le demandeur a été invité à joindre les documents exigés par la lettre b) de la procédure administrative n^o 5 du TUPA dans un délai de dix jours. Par la suite, le demandeur a été informé que le délai avait expiré.
- Le demandeur a communiqué les renseignements demandés à l'Autorité administrative du travail; néanmoins, comme le dossier n'était pas complet conformément à ce qui avait été demandé, la demande de licenciement collectif a été déclarée irrecevable par un acte du directeur adjoint sans numéro en date du 12 décembre 2008, et a été classée.
- Un appel a été formé contre l'acte du directeur adjoint sans numéro, à la suite duquel ce dernier a été confirmé par résolution du directeur n^o 001-2009-MTPE/2/12.2 du 5 janvier 2009 rendue par la Direction de la prévention et du règlement des conflits, ordonnant de nouveau le classement de la procédure.
- Ensuite, la résolution du directeur n^o 001-2009-MTPE/2/12.2 a fait l'objet d'un recours en révision, qui a été déclaré infondé par la Direction régionale de Lima et Callao par résolution du directeur sans numéro du 5 février 2009, ordonnant de ce fait le classement de l'affaire.

999. A la lecture du dossier n^o 21308-2009-MTPE/2/12.210, on constate ce qui suit:

- Le Foyer clinique San Juan de Dios a présenté sa demande de licenciement collectif le 12 février 2009, en se fondant sur des motifs d'ordre économique et structurel, et la mesure actuelle concernait 86 travailleurs. Lors de la qualification de sa demande, le demandeur a été prié de mettre sa demande en conformité avec la disposition n^o 5 b) du TUPA, dans un délai de dix jours.
- Lorsque cette observation a été suivie, la Sous-direction des négociations collectives a ordonné l'ouverture de la procédure de résiliation collective de contrats de travail pour motifs économiques, technologiques, structurels et analogues engagée par le centre de travail Foyer clinique San Juan de Dios, en communiquant l'expertise de partie aux travailleurs affectés.
- Par mandat du 30 avril 2009, le Foyer clinique San Juan de Dios a été invité, dans un délai de cinq jours ouvrables, à préciser le domicile de trois travailleurs (M^{me} Rosa Emperatriz Mariñas de la Peña, M. Luis Alberto Flores Ruiz et M^{me} Miriam Reyes la Chira), sous peine d'exclusion desdits travailleurs de la procédure, et cette prescription a été remplie le 13 mai 2009.

- La Sous-direction des négociations collectives a convoqué les parties, par mandat du 26 juin 2009, à des réunions de conciliation prévues pour les 9, 10 et 13 juillet de l'année en cours, auxquelles les représentants de l'organisation syndicale ne se sont pas présentés, bien qu'ils aient été dûment notifiés.
- Par résolution du directeur n° 157-2009-MTPE/2/12.2 du 17 juillet 2009, la Direction de la prévention et du règlement des conflits a rejeté la demande de résiliation de contrat de travail en raison du fait que le Foyer clinique San Juan de Dios n'avait pas démontré, par l'expertise de partie du 12 novembre 2008, le bien-fondé de la mesure en ne justifiant pas dûment et de manière appropriée le motif allégué.
- En instance d'appel, la Direction régionale du travail et de la promotion de l'emploi de Lima-Callao a, par résolution du directeur n° 035-2009-MTPE/2/12.1 du 14 août 2009, déclaré que l'appel n'était pas fondé et a confirmé la résolution rendue par l'autorité inférieure.
- Devant l'instance administrative de dernier ressort, la Direction nationale des relations du travail, par résolution du directeur n° 031-2009-MTPE/2/11.1 du 23 septembre 2009, a exclu de la procédure 17 travailleurs qui, à cette date, n'avaient pas de relation de travail avec le défendeur et a confirmé les résolutions rendues par la Direction régionale du travail et de la promotion de l'emploi de Lima-Callao et la Direction de la prévention et du règlement des conflits.
- Par lettre du 13 octobre 2009 et en exécution des ordres de l'Autorité administrative du travail, le Foyer clinique San Juan de Dios a informé la Sous-direction des négociations collectives que, sur la totalité des 86 travailleurs visés par cette procédure de licenciement collectif, 37 personnes avaient été réintégrées, 48 avaient signé une convention de cessation de leurs fonctions interrompant leur relation de travail, et une était décédée au cours de la présente procédure, qui constitue le dernier état de ce dossier.

1000. En ce qui concerne le recours en *amparo* formé par le syndicat le 28 novembre 2008 devant le 27^e tribunal civil de Lima contre le Foyer clinique San Juan de Dios pour cause de licenciement collectif et la demande de mesure conservatoire présentée devant le même tribunal le 15 décembre 2008 (qui a été accueillie le 6 janvier 2009), le gouvernement indique que l'autorité judiciaire a communiqué les renseignements suivants: en ce qui concerne le recours en *amparo* à titre principal, par décision n° 21 du 24 mars 2009, le 26^e tribunal de Lima spécialisé en matière civile a jugé que la demande était fondée en partie et a ordonné en conséquence à la défenderesse de réintégrer les dirigeants du syndicat de travailleurs du Foyer clinique San Juan de Dios. Ce jugement a fait l'objet d'un appel, qui a été déclaré recevable par décision n° 25 du 6 avril 2009 et a été renvoyé devant l'instance judiciaire supérieure en instance d'appel, à savoir la première chambre civile de la Cour supérieure de justice de Lima, sous le numéro de dossier 01191-2009. Par décision n° 4 du 30 juillet 2009, la première chambre civile de la Cour supérieure de justice de Lima a annulé la décision n° 21 du 24 mars 2009 et l'a réformée en déclarant la demande infondée. Par décision du 11 septembre 2009, le recours en responsabilité constitutionnelle formé contre l'arrêt du 30 juillet 2009 a été déclaré recevable et l'affaire a été portée devant la Cour constitutionnelle, où elle est pendante actuellement.

1001. En ce qui concerne la mesure conservatoire, après que sa demande a été accueillie sur le fond, le Syndicat des travailleurs du Foyer clinique San Juan de Dios a demandé une mesure conservatoire consistant en la suspension de l'acte portant atteinte à l'immunité syndicale et tendant à ce qu'il soit ordonné à la défenderesse de réintégrer les dirigeants affectés; cette demande a été accueillie par décision du 6 janvier 2009. Après l'accomplissement d'une série de mesures en vue de l'exécution des injonctions et vu le

temps écoulé, la défenderesse s'est vu imposer une amende égale à deux unités de référence procédurale (URP) et, par la suite, une amende supplémentaire égale à une URP.

- 1002.** Le gouvernement affirme que la législation péruvienne du travail réglementant la liberté syndicale est conforme aux normes et principes de l'OIT; ainsi, à la lumière de la convention n° 98 de l'OIT, sa réglementation protège le droit d'organisation collective, l'affiliation libre et volontaire, et préconise que l'employeur s'abstienne de tous types d'actes tendant à contraindre, restreindre ou affecter les droits d'organisation collective des travailleurs. L'employeur dénoncé par le Syndicat des travailleurs du Foyer clinique San Juan de Dios pour avoir licencié de manière frauduleuse son comité directeur a justifié son action en indiquant que l'inclusion de ces travailleurs dans la procédure de licenciement collectif n'avait pas été déterminée par leur qualité de dirigeants syndicaux, mais qu'elle correspondait seulement aux domaines où ils s'acquittaient de leurs fonctions, qui étaient ceux qu'il convenait d'éliminer ou de restructurer conformément aux rapports techniques présentés dans la plainte où il est signalé que «[...] le Foyer clinique doit réduire ses dépenses de personnel de près de 50 pour cent, ce qui permettrait de ramener le déficit d'exploitation à des niveaux gérables [...] la réduction du personnel à un niveau général doit intervenir principalement dans les centres de responsabilité de l'administration, la clinique et les services d'orthopédie. Conformément à l'expertise pratiquée, il a été estimé qu'il existe des motifs objectifs de nature structurelle en vue de la résiliation collective de certains contrats de travail dans les domaines précédemment mentionnés conformément aux dispositions du texte unique ordonné du décret législatif n° 728 approuvé par décret suprême n° 003-97-TR [...]».
- 1003.** Le gouvernement indique qu'à cet égard le Foyer clinique San Juan de Dios a présenté les documents attestant de la convention de résiliation d'un commun accord conclue avec MM. Miguel Luis Jaime Salinas, Teófanés Pedro Eulogio Espinoza, Emiliano Sulca Rojas et Dionisio Lajos Zambrano; ainsi que les procès-verbaux de réintégration de MM. Sergio Ruiz Taïpe, Héctor Darío Rojas Machuca et Enrique Thomas Vargas Deudor, tous membres du comité directeur du syndicat ayant présenté la plainte. Il convient d'indiquer que la signature des conventions de résiliation d'un commun accord implique que tant le travailleur que l'employeur décident, par un accord de volonté, de mettre fin à la relation de travail, l'employeur s'engageant à verser au travailleur une indemnisation pécuniaire, et le travailleur à renoncer à toute action en justice pendante ou à venir.
- 1004.** De même, en ce qui concerne les quatre membres restants du comité directeur du syndicat plaignant, MM. Lamberto Oscar Babetón Venancio, Lucio Cuya Pullo, Mónica Elisa Meneses La Riva et Angel Teófilo Tarazona Rodríguez, le gouvernement indique qu'ils ont engagé la procédure d'*amparo* mentionnée qui est en cours. Cette procédure est en attente d'une décision définitive de la Cour constitutionnelle. A titre complémentaire, il convient d'indiquer que le Foyer clinique San Juan de Dios a consigné auprès de l'organe juridictionnel compétent le montant des prestations sociales des dirigeants qui ont engagé la procédure d'*amparo* mentionnée. Enfin, l'Autorité administrative du travail s'abstiendra de se prononcer sur cette question, vu qu'une attitude contraire impliquerait la responsabilité pénale des fonctionnaires ayant contrevenu à cette norme conformément aux dispositions du texte unique ordonné (TUO) de la loi organique sur le pouvoir judiciaire; cette disposition correspond à l'alinéa 2 de l'article 139 de la Constitution politique du Pérou, qui trouve son fondement dans le respect de l'indépendance de la fonction juridictionnelle, pilier de base de la préservation de l'Etat de droit dans ce pays. Sans préjudice de ce qui a été dit précédemment, il convient de mentionner que, parmi les travailleurs prétendument affectés qui étaient visés dans la plainte, 11 possèdent le statut de dirigeants syndicaux, alors que les autres ont la qualité de travailleurs. Sur les 11 dirigeants syndicaux, trois ont été réintégrés, quatre ont conclu des conventions portant cessation de leurs fonctions et quatre autres ont formé un recours en *amparo* qui est pendant devant la Cour constitutionnelle.

C. Conclusions du comité

- 1005.** *Le comité observe que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue qu'en dépit du fait que l'Autorité administrative du travail a déclaré irrecevable la demande de licenciement collectif pour motifs économiques et structurels, le Foyer clinique San Juan de Dios (ci-après «le Foyer»), en invoquant la détérioration de sa situation économique et financière, a licencié 103 travailleurs, parmi lesquels les 11 membres du comité directeur du Syndicat des travailleurs du Foyer clinique San Juan de Dios.*
- 1006.** *Le comité prend note du fait que l'employeur (le Foyer) indique que: 1) la procédure de licenciement collectif pour motifs économiques et structurels a été menée dans l'application stricte de la loi, sans que cette mesure ait été fondée sur des motifs occultes ayant un rapport avec la disparition du syndicat; 2) l'inclusion de dirigeants syndicaux dans les procédures de licenciement collectif est due au fait que leurs fonctions interviennent dans les domaines visés par la restructuration; et 3) sur les 11 membres du comité directeur mentionnés dans la plainte, trois ont été réintégrés, quatre ont accepté une conciliation et quatre ont engagé une procédure judiciaire qui est en cours.*
- 1007.** *Le comité prend note du fait que le gouvernement se réfère de son côté aux dispositions légales concernant les causes objectives de résiliation collective des contrats de travail, à savoir les motifs d'ordre économique, technologique, structurel ou analogue, et qu'il indique en plus de cela que: 1) le Foyer a déposé le 18 novembre 2008 une demande de licenciement collectif auprès de l'autorité administrative, en invoquant des motifs économiques et structurels, qui a été déclarée irrecevable; et 2) le 12 février 2009, le Foyer a déposé une nouvelle demande auprès de l'Autorité administrative du travail, qui visait 86 travailleurs (et non 103, comme le signale l'organisation plaignante, puisque 17 d'entre eux n'avaient plus de relation de travail), qui a également été rejetée. Le gouvernement explique que, sur ces 86 travailleurs, 48 ont conclu une convention portant cessation de leurs fonctions d'un commun accord, 37 ont été réintégrés et une personne est décédée au cours de la procédure.*
- 1008.** *Le comité prend également note du fait que le gouvernement indique que l'organisation syndicale en question a engagé des procédures judiciaires au sujet des licenciements et que les autorités judiciaires ont indiqué que: 1) en ce qui concerne la procédure principale d'amparo: i) par décision n° 21 du 24 mars 2009, le 26^e tribunal de Lima spécialisé en matière civile a jugé que la demande était fondée en partie et a ordonné la réintégration des dirigeants syndicaux; ii) ce jugement a fait l'objet d'un appel et, par décision n° 4 du 30 juillet 2009, la chambre civile de la Cour supérieure de justice de Lima a annulé le jugement n° 21 du 24 mars 2009 et a déclaré que la demande des dirigeants syndicaux licenciés n'était pas fondée; et iii) par décision du 11 septembre 2009, les dirigeants syndicaux licenciés ont été autorisés à exercer le recours en responsabilité constitutionnelle contre l'arrêt du 30 juillet 2009 et l'affaire a été portée devant la Cour constitutionnelle, où elle est en cours d'instance; 2) la mesure conservatoire demandant la suspension de l'acte portant atteinte au mandat syndical a été accordée par décision du 6 janvier 2009 et, à la suite d'une série de diligences en vue de l'exécution de l'injonction et vu l'écoulement du temps, le Foyer s'est vu imposer une amende égale à trois unités de référence procédurale (à peu près 370 dollars des Etats-Unis).*
- 1009.** *Le comité rappelle à cet égard que l'un des principes fondamentaux de la liberté syndicale est que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi – licenciement, transfert, rétrogradation et autres actes préjudiciables –, et que cette protection est particulièrement souhaitable en ce qui concerne les délégués syndicaux, étant donné que, pour pouvoir remplir leurs fonctions syndicales en pleine indépendance, ceux-ci doivent avoir la garantie qu'ils ne subiront pas de préjudice en*

*raison du mandat syndical qu'ils détiennent; et que la garantie de semblable protection dans le cas de dirigeants syndicaux est en outre nécessaire pour assurer le respect du principe fondamental selon lequel les organisations de travailleurs ont le droit d'élire librement leurs représentants. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 799.] Dans ces conditions, tout en prenant note du fait que quatre dirigeants syndicaux ont obtenu, au moyen d'une mesure conservatoire, une injonction provisoire de réintégration, le comité espère que la Cour constitutionnelle se prononcera très prochainement par un arrêt définitif au sujet du licenciement des dirigeants syndicaux MM. Lamberto Oscar Babetón Venancio, Lucio Cuya Pullo, Mónica Elisa Meneses La Riva et Angel Teófilo Tarazona Rodríguez, et qu'elle tiendra compte du principe susmentionné. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

Recommandation du comité

1010. *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver la recommandation suivante:*

Le comité espère que la Cour constitutionnelle se prononcera très prochainement par un arrêt définitif au sujet du licenciement des dirigeants du Syndicat des travailleurs du Foyer clinique San Juan de Dios, MM. Lamberto Oscar Babetón Venancio, Lucio Cuya Pullo, Mónica Elisa Meneses La Riva et Angel Teófilo Tarazona Rodríguez. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé à cet égard.

CAS N° 2748

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

Plainte contre le gouvernement de la Pologne présentée par le Syndicat autonome indépendant (NSZZ) «Solidarnosc»

Allégations: L'organisation plaignante fait état d'actes de discrimination antisyndicale par l'employeur, tels que: harcèlement et licenciement illégal du délégué syndical, ingérence et obstruction des réunions et des activités syndicales et appropriation abusive des biens du syndicat

1011. La plainte a été présentée dans une communication du Syndicat autonome indépendant (NSZZ) «Solidarnosc» du 7 décembre 2009 (initialement datée d'avril 2008).

1012. Le gouvernement a répondu aux allégations dans une communication en date du 18 février 2010.

1013. La Pologne a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation

collective, 1949, ainsi que la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 1014.** Dans sa communication en date du 7 décembre 2009, l'organisation plaignante NSZZ «Solidarnosc» soulève les points suivants: licenciement illégal du délégué syndical de NSZZ «Solidarnosc»; intimidation du délégué syndical (allégations d'infractions qui n'ont pas été retenues par le tribunal); ingérence dans les activités du syndicat (non-reconnaissance du délégué syndical de NSZZ «Solidarnosc»); entrave à l'organisation d'une réunion syndicale; discrimination antisyndicale (transfert des locaux syndicaux de NSZZ «Solidarnosc» du site); appropriation abusive des biens du syndicat (drapeaux syndicaux).
- 1015.** L'organisation plaignante indique que les incidents décrits ci-après ont eu lieu dans le contexte d'un conflit collectif toujours en cours (depuis 2002) entre l'employeur et les syndicats concernant des irrégularités en rapport avec le fonds social de l'entreprise. Selon l'organisation plaignante, la position du syndicat a été confirmée par une inspection de l'Inspection nationale du travail. Le 2 avril 2005, la médiation entreprise par le ministère du Travail a échoué et la question du fonds social a été déférée au tribunal de district VII (département du travail) de Wrocław (affaire n° VII P 5635/05). Le montant du préjudice allégué pour 2006 dépassait 2 600 000 zlotych (PLN) (près de 740 000 euros), ce qui montre l'importance du problème. Le 13 mars 2007, le tribunal régional VII (Wydział Pracy – département du travail) a rendu sa décision, par laquelle il a condamné la défenderesse, PZ Cussons Polska SA, à rembourser la somme de 1 063 433,21 PLN au fonds social de l'entreprise.
- 1016.** L'organisation plaignante fait valoir qu'en mai 2003, à la suite du conflit collectif prolongé, NSZZ «Solidarnosc» a installé des bannières et des drapeaux syndicaux qui ont été arrachés par PZ Cussons Polska SA. L'entreprise s'est approprié les drapeaux qui étaient la propriété du syndicat. Le parquet, auquel l'infraction a été rapportée, n'a rien vu d'illicite dans les agissements de l'entreprise. Il affirme notamment qu'«il a été établi que les drapeaux et les bannières ont été rendus au syndicat lésés», ce qui n'était pas exact, mettant ainsi un terme à l'action en justice concernant l'ingérence dans les activités syndicales.
- 1017.** Par ailleurs, en août 2003, l'entreprise a déménagé les locaux du syndicat vers un quartier éloigné de la ville (à environ 8 kilomètres de l'entreprise), sous le prétexte de travaux de rénovation. Cette localisation du siège du syndicat était une sanction spécifique de ses activités et avait pour but d'empêcher les contacts avec les membres du syndicat. Il existait des locaux vides, dans lesquels le syndicat avait été installé jusque-là, qui auraient pu être mis à sa disposition. Informé de l'infraction, le parquet a décidé de clore la procédure. Depuis, bien que les travaux de rénovation aient pris fin, le syndicat n'a pas pu utiliser les locaux. Dans le même temps, les locaux de l'autre syndicat de l'entreprise (NSZZ Pracownikow PZ Cussons Polska SA – OPZZ) sont restés sur le site.
- 1018.** L'organisation plaignante affirme également qu'en juin 2006 l'entreprise a une nouvelle fois violé la législation sur les syndicats et sur les fonds sociaux. Le syndicat a réagi en renforçant la protestation en cours depuis octobre 2005 et en installant davantage de drapeaux syndicaux. Le 29 juin 2006, l'entreprise a une fois encore arraché les drapeaux (propriété du syndicat) et a essayé de les faire sortir de l'entreprise en voiture. Le président de NSZZ «Solidarnosc» au sein de PZ Cussons Polska SA, M. Waclaw Pastuszka, a été témoin de l'incident. Il a tenté d'arrêter le véhicule afin d'éviter que les drapeaux ne soient emportés. Des gardes de sécurité ont voulu l'expulser, lui causant des hématomes et des

écorchures, qui l'ont contraint à demander l'aide d'un médecin. A ce jour, les drapeaux évacués des locaux par l'entreprise n'ont pas été rendus au syndicat.

- 1019.** Le 29 juin 2006, l'entreprise a notifié au parquet de Wroclaw Krzyki Wschod que M. Pastuszka avait commis une infraction et l'a accusé d'organiser des actions de protestation syndicale illégales, d'avoir endommagé le véhicule de la société, de s'être abusivement approprié des drapeaux syndicaux et d'avoir menacé le représentant de l'entreprise, M. Leslaw Bos, de s'en prendre à lui ou à ses proches. Compte tenu de l'absurdité des charges, l'organisation plaignante affirme que l'action en justice intentée contre M. Pastuszka était essentiellement une manœuvre d'intimidation.
- 1020.** Le vendredi 21 juillet 2006 à 14 heures, M. Pastuszka a reçu une notification adressée au comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc», l'informant de l'intention de l'entreprise de résilier son contrat d'emploi pour des raisons disciplinaires en rapport avec l'incident de juin. Le délai statutaire dont dispose le comité d'entreprise pour statuer est de trois jours et expirait le lundi 24 juillet 2006. L'organisation plaignante déclare que, en raison du week-end, le lundi était un jour réaliste pour organiser une réunion du comité d'entreprise. Le matin du 24 juillet, M. Pastuszka a demandé un congé pour ce même jour afin de préparer la réunion du comité d'entreprise et de demander un conseil juridique au bureau régional de NSZZ «Solidarnosc» de Dolny Slask. Le congé a été accordé. Ayant reçu un avis juridique du bureau régional, M. Pastuszka est revenu à l'entreprise afin d'organiser une réunion du bureau, mais il s'est vu refuser l'accès. Son supérieur immédiat l'a informé que la raison alléguée était le fait qu'il était en congé, bien que le règlement de l'entreprise précise que les présidents des syndicats ont le droit d'entrer dans les locaux de l'entreprise.
- 1021.** Selon l'organisation plaignante, dans la mesure où M. Pastuszka n'a pas été autorisé à entrer, il était impossible d'organiser la réunion dans l'entreprise entre le premier et le deuxième poste, ce qui signifie que le quorum statutaire n'était pas atteint. L'employeur a refusé de dispenser M. Damian Korniak (membre du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» travaillant dans le second poste) de ses obligations professionnelles normales afin de participer à une activité syndicale ad hoc (assister à la réunion). Pour obtenir le quorum, il a fallu appeler un membre du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» qui rentrait de vacances ce jour-là et trouver un autre endroit pour la réunion, ce qui a entraîné un retard important et a empêché le comité d'entreprise de clarifier les circonstances de l'incident sur le site. La réunion s'est finalement tenue vers 19 heures et le comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» a adopté une résolution par laquelle il ne donnait pas son consentement au licenciement de M. Pastuszka en application du paragraphe 52 du Code du travail, étant donné que les raisons avancées par l'employeur ne justifiaient pas la cessation pour raisons disciplinaires du contrat d'emploi et que l'emploi de M. Pastuszka faisait l'objet d'une protection spéciale du fait de sa fonction de président du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» et du conseil d'entreprise.
- 1022.** Le 27 juillet 2006, M. Pastuszka s'est vu remettre un avis disciplinaire malgré l'absence de consentement du syndicat qu'impose la loi. Le 31 juillet 2006, une action en réintégration du dirigeant syndical licencié a été déposée au tribunal de district (département du travail) de Wroclaw-Srodmiemie (dossier n° IV P 584/06).
- 1023.** Le 31 juillet 2006, le bureau régional a informé, par écrit, le conseil d'administration de PZ Cussons Polska SA qu'en vertu du droit applicable, en dépit de son licenciement, M. Pastuszka était toujours le président du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» au sein de PZ Cussons Polska SA et que la résiliation de son contrat d'emploi et la modalité de cette résiliation étaient sans préjudice de ses droits au sein de l'organisation syndicale de l'entreprise. La lettre indiquait également que, conformément au règlement de l'entreprise, le président du syndicat avait le droit d'entrer dans les locaux de l'entreprise et

que toute obstruction à cet égard constituerait une entrave aux activités syndicales, c'est-à-dire une infraction en vertu de l'article 35 de la loi sur les syndicats.

- 1024.** Le 2 août 2006, le bureau régional de NSZZ «Solidarnosc» a notifié au parquet du district de Wrocław Krzyki Wschod une infraction commise par le conseil d'administration de PZ Cussons Polska SA, qu'il accuse de: 1) violation de l'article 35(1)(ii) de la loi polonaise sur les syndicats pour avoir empêché des activités syndicales menées par le syndicat de l'entreprise en application de la loi applicable; 2) violation de l'article 35(1)(iii) de la loi sur les syndicats en raison d'une discrimination entre les travailleurs (en particulier Waclaw Pastuszka) fondée sur leur affiliation syndicale; et 3) violation de l'article 218 du Code pénal en raison de la violation persistante et malveillante des dispositions du droit du travail, dont la loi sur les syndicats. Le 29 novembre 2006, le parquet du district a mis un terme à l'instruction du dossier en arguant de l'absence d'acte illicite.
- 1025.** Le 12 décembre 2006, NSZZ «Solidarnosc» a déposé plainte pour clôture de l'instruction. S'agissant de l'entrave aux activités syndicales, le 9 février 2007, le procureur régional a accueilli la plainte, annulé la décision du procureur du district et renvoyé l'affaire au parquet du district, qui a rouvert l'enquête dans le dossier n° 1 Ds. 585/07. Quant à la discrimination à l'égard de Waclaw Pastuszka, le procureur régional a décidé de rejeter la plainte. Celle-ci a été déférée au tribunal de district de Wrocław-Krzyki (Wydział II Karny – section pénale), qui a jugé la décision bien fondée le 26 mars 2007. Le syndicat a renoncé à faire valoir ses arguments à cet égard et la décision est devenue finale.
- 1026.** Le 13 mars 2007, en adoptant sa décision dans l'affaire n° VII P 5635/05 concernant le fonds social de l'entreprise, le tribunal régional VII (Wydział Pracy – section du travail) s'est également prononcé sur la question de la représentation de NSZZ «Solidarnosc» en déclarant que: «En dépit de la résiliation de son contrat d'emploi le 27 juillet 2006, Waclaw Pastuszka est toujours autorisé à représenter le syndicat ..., au motif que, en vertu du paragraphe 5 des statuts de NSZZ «Solidarnosc» mentionné ici, la perte d'emploi n'équivaut pas à la perte des droits d'affiliation. En outre, en application des dispositions de l'article 2, paragraphe 4, de la loi susvisée sur les syndicats, les personnes non employées au sens des dispositions sur l'emploi conservent leur droit d'affiliation à un syndicat...». La décision n'a pas encore force de la chose jugée, les deux parties ayant fait appel.
- 1027.** Le 25 juillet 2007, le bureau régional de NSZZ «Solidarnosc» a été informé de la décision du parquet du district de Wrocław Krzyki Wschod du 21 décembre 2006 d'abandonner l'instruction dans l'affaire n° 1 Ds. 1282/06 ouverte contre Waclaw Pastuszka. Le parquet du district a déclaré que l'action de protestation menée par le syndicat, consistant à installer des drapeaux, l'a été conformément à la loi, que M. Pastuszka n'avait pas endommagé le véhicule de l'entreprise, qu'il ne s'était pas approprié abusivement des drapeaux du syndicat qui se trouvaient dans le véhicule parce que les drapeaux appartenaient au syndicat et que M. Pastuszka représentait leur propriétaire, et qu'il n'avait pas menacé M. Leslaw Bos de s'en prendre à lui ou à ses proches.
- 1028.** Le 13 juillet 2007, le bureau régional de NSZZ «Solidarnosc» a été informé de la décision du parquet du district de Wrocław Krzyki Wschod du 28 juin 2007. Après réouverture de l'instruction concernant l'entrave aux activités syndicales, le parquet du district n'a, une fois de plus, pas trouvé de signe d'acte illicite dans les agissements de l'employeur et a donc décidé de clore le dossier dans l'affaire n° 1 Ds. 585/07. Le 20 juillet 2007, NSZZ «Solidarnosc» a déposé une nouvelle plainte devant le procureur régional contre la décision de clore le dossier d'instruction, accusant le parquet du district de ne pas faire preuve de la diligence requise dans l'établissement des faits et des circonstances de l'affaire.

- 1029.** S'agissant du transfert des bureaux du syndicat, NSZZ «Solidarnosc» indique que le procureur s'est contenté de déclarer que, puisque l'employeur avait suggéré un autre endroit, il n'y a pas eu violation de la législation en la matière. L'organisation plaignante dénonce le fait que le procureur n'ait pas examiné ou statué sur les éléments suivants: le fait que NSZZ «Solidarnosc» ait été privé de ses locaux dans la rue Krakowska en 2003 sous le prétexte de travaux de rénovation et que, bien que ces travaux aient pris fin, le syndicat n'ait plus pu utiliser ces locaux depuis; le moment où les travaux de rénovation ont réellement commencé et pris fin; l'existence ou non de locaux dans la rue Krakowska qui auraient pu être mis à la disposition du syndicat et l'existence ou non d'une autre solution permettant à l'employeur de remplir ses obligations (par exemple, un usage conjoint des locaux par les deux syndicats actifs dans l'entreprise); la raison pour laquelle, après la rénovation, le syndicat n'a pas repris possession des locaux qu'il utilisait avant 2003; l'existence réelle de raisons objectives pour proposer au syndicat des locaux dans la rue Dlugosza; le fait que l'employeur disposait et dispose toujours d'espace libre dans la rue Krakowska et que l'autre syndicat, NSZZ Pracownikow PZ Cussons Polska SA – OPZZ, a utilisé sans interruption les locaux de la rue Krakowska; le fait que la grande majorité des membres de NSZZ «Solidarnosc» travaillent dans la rue Krakowska; et enfin que, dans le bulletin d'information de l'entreprise, le président de la société qualifie de succès la baisse du taux d'affiliation à un syndicat et déclare que «le principal syndicat (c'est-à-dire NSZZ «Solidarnosc») n'a plus besoin d'un président à temps plein». L'organisation plaignante conclut que le transfert de ses bureaux à 8 km du siège de l'employeur l'a empêché d'exercer ses activités syndicales.
- 1030.** En ce qui concerne le fait d'avoir empêché NSZZ «Solidarnosc» d'organiser une réunion le 24 juillet 2006 et d'avoir interdit au président du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» l'accès aux locaux de l'entreprise, l'organisation plaignante dénonce le fait que le parquet ait mené l'enquête de manière négligente, sans éclaircir ni examiner toutes les circonstances de l'affaire. Il reproche en particulier au parquet de ne pas avoir entendu le témoin Slawomir Poswistak, le conseil juridique du syndicat, au sujet des événements, bien que cela ait été demandé lorsque l'infraction a été signalée et que les preuves auraient pu jouer un rôle déterminant. Selon l'organisation plaignante, le procureur a décidé à tort que les preuves n'étaient pas suffisamment solides pour avoir un effet visible sur le fonctionnement de l'organisation syndicale. Par ailleurs, les conclusions indiquant qu'il n'y avait pas d'obstacle à l'obtention du quorum nécessaire à l'adoption d'une résolution étaient erronées. L'organisation d'une réunion valable a imposé de nombreuses démarches supplémentaires au président et à d'autres membres du comité d'entreprise NSZZ «Solidarnosc», telles qu'inviter et attendre l'arrivée d'un membre rentrant de vacances, trouver un nouveau lieu de réunion, etc. Quant au refus d'accès à M. Pastuszka le 24 juillet 2006, le procureur aurait ignoré le fait que l'employeur a non seulement violé la loi sur les syndicats, mais également le règlement de l'entreprise, selon lequel les présidents des syndicats ont le droit d'entrer dans les locaux de l'entreprise. Contrairement aux conclusions du procureur, refuser l'accès au président du syndicat n'était pas un incident isolé, mais une pratique constante de l'employeur; le parquet a été informé par lettre du 20 juin 2007 que, le même jour, le président Pastuszka s'était rendu dans l'entreprise pour octroyer à un membre une prestation légale et que l'employeur lui avait refusé l'accès aux locaux de l'entreprise. Le procureur régional a été informé par lettre du 1^{er} août 2007 que le 26 juillet, date à laquelle la réunion de la présidence du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» devait se tenir au siège de l'entreprise dans la rue Krakowska, M. Pastuszka s'est une nouvelle fois vu interdire l'accès aux locaux et que la réunion s'est déroulée à la porte, M. Pastuszka restant dans la rue tandis que les autres membres se tenaient dans l'enceinte de l'entreprise.
- 1031.** L'organisation plaignante précise également que, malgré une demande dûment introduite, d'abord le 2 août 2006 et ensuite le 2 juillet 2007, et signée par M. Pastuszka de libérer M. Mariusz Musialek de ses obligations professionnelles normales (en application de

l'article 32(1) et (2) de la loi sur les syndicats) afin qu'il puisse remplir ses fonctions syndicales, l'employeur a refusé de le faire. Un autre exemple est le refus de libérer de leurs obligations professionnelles des membres du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» (en application de l'article 31(3) de la loi sur les syndicats), sans perte de rémunération, de sorte qu'ils puissent remplir leurs fonctions syndicales actuelles, telles que la réunion du 10 août 2006. L'organisation plaignante considère que ce refus est simplement dû au fait que la demande était signée par M. Pastuszka. En dépit de la décision du tribunal régional VII (Wydział Pracy – département du travail) de Wrocław du 13 mars 2007 (affaire n° VII P 5635/05) selon laquelle Waclaw Pastuszka avait le droit de représenter l'organisation syndicale malgré la résiliation de son contrat d'emploi, l'entreprise a continué à lui contester ce droit de représenter NSZZ «Solidarnosc». L'organisation plaignante dénonce le fait que le procureur a ignoré les preuves présentées, en particulier les lettres des 4 et 9 août 2006 adressées à NSZZ «Solidarnosc» par l'entreprise. Leur contenu montrerait que l'employeur a excessivement interféré avec l'indépendance et l'autonomie du syndicat et a tenté de manière illégale de décider qui peut devenir son président et qui est autorisé à recevoir du courrier ou à signer des lettres au nom de NSZZ «Solidarnosc», ce qui est non seulement contraire à l'article 30 de la Constitution de la République de Pologne et à l'article 1(2) de la loi sur les syndicats, mais aussi à la législation européenne et aux conventions de l'OIT. Au dire de l'organisation plaignante, les conclusions suivantes du procureur sont incompatibles avec les faits précités et ne s'appuient sur aucune preuve: l'employeur aurait libéré les membres du syndicat de leurs obligations professionnelles normales à chaque demande présentée en temps utile; l'entreprise n'a pas ignoré la position du syndicat énoncée dans des lettres signées par M. Pastuszka, mais a simplement informé le syndicat de son point de vue sur la question d'une représentation adéquate; le droit de M. Pastuszka de représenter le syndicat n'a jamais été remis en cause par l'employeur et le conflit n'empêchait pas la conduite des activités syndicales. De l'avis de l'organisation plaignante, le fait que, pendant plus d'un an, le président n'ait pas été autorisé à entrer dans l'entreprise et que le vice-président n'ait pas pu exercer son droit d'être libéré de ses obligations professionnelles normales pour exercer des activités syndicales a abouti à l'obstruction des activités d'un syndicat comptant 130 membres. Le procureur n'a pas non plus relevé que, en refusant de libérer des militants syndicaux de leurs obligations professionnelles normales, l'employeur avait violé les dispositions de la législation en vigueur (voir arrêt de la Cour suprême du 6 juin 2001, I PKN 460/00, Prok. i Pr. 2002/12/48).

- 1032.** Quant à l'appropriation abusive des drapeaux syndicaux en juin 2006, l'organisation plaignante dénonce le fait que le procureur n'ait mené aucune enquête et ait conclu indûment que la question avait déjà été appréciée par le parquet du district (affaire n° I Ds. 1282/06). Or l'enquête du procureur de district concernait l'appropriation abusive par Waclaw Pastuszka des drapeaux syndicaux qui se trouvaient dans le véhicule de l'entreprise, et M. Pastuszka représentait leur propriétaire. Selon l'organisation plaignante, la question de l'arrachage et de l'appropriation abusive des drapeaux syndicaux par l'entreprise n'était pas couverte par cette procédure. L'organisation plaignante dénonce également le fait que, dans sa décision (affaire n° Ds. 585/07), le procureur ait excusé l'enlèvement des drapeaux syndicaux par l'employeur en déclarant que ce dernier voulait signaler une infraction alléguée, et non s'approprier abusivement les drapeaux. Aux termes de l'article 308, paragraphe 1, du Code pénal, il incombe au procureur ou à la police de rassembler des preuves d'une infraction, et pas à une tierce partie. L'organisation plaignante ajoute que le fait que les drapeaux n'aient jamais été rendus au syndicat révèle les intentions réelles de l'employeur.
- 1033.** L'organisation plaignante affirme que les agissements susvisés de PZ Cussons Polska SA n'ont suscité aucune réaction de la part du gouvernement polonais ou d'une quelconque autorité publique. NSZZ «Solidarnosc» est d'avis que les pratiques illicites d'ingérence dans les affaires syndicales et d'obstruction de ses activités (le transfert des bureaux du

syndicat, l'empêchement de l'organisation par NSZZ «Solidarnosc» de sa réunion du 24 juillet 2006 et l'interdiction faite à son président d'exercer ses fonctions syndicales ainsi que la saisie des drapeaux du syndicat) avaient pour but d'intimider ses membres. Le syndicat pourrait être chassé de l'entreprise si le nombre de ses affiliés chutait en dessous du seuil statutaire.

- 1034.** L'organisation plaignante ajoute que, en dépit du fait qu'en 2004 le Comité de la liberté syndicale ait invité instamment le gouvernement polonais à «... garantir la liberté syndicale et le droit de négociation collective, en particulier par la reconnaissance des syndicats et leur protection contre la discrimination et l'ingérence», les événements décrits plus haut montrent que l'exercice de la liberté syndicale est gravement entravé en Pologne. C'était particulièrement manifeste en ce qui concerne la non-discrimination et la protection contre les licenciements injustifiés, qui doivent être assurés par des responsables syndicaux afin de remplir leur fonction fondamentale de lutter pour les droits des travailleurs. Ce qui précède a mis également en lumière l'absence de diligence requise et la négligence du parquet dans l'appréciation des circonstances de l'espèce et l'examen des preuves produites. Cela a également montré que le comportement du conseil d'administration de Cussons SA se caractérisait par la permanence, la persistance et la malveillance et que ces agissements se sont poursuivis.
- 1035.** NSZZ «Solidarnosc» considère que les événements décrits plus haut, le climat antisyndical au sein de l'entreprise, l'attitude hostile envers les activités syndicales et la discrimination pratiquée en raison de l'exercice de ces activités constituent une grave menace aux droits garantis par les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT et que les agissements de l'employeur au sein de PZ Cussons Polska SA violent gravement les droits syndicaux et le principe de dialogue social. Selon l'organisation plaignante, il est capital que, dans le cas d'entreprises internationales comme PZ Cussons Polska SA, il n'y ait pas deux poids deux mesures dans le respect des droits des travailleurs et de la liberté syndicale, selon que ces entreprises sont établies dans leur pays ou à l'étranger.
- 1036.** Enfin, l'organisation plaignante affirme que le problème de la discrimination persistante et volontaire à l'égard des membres et des responsables du syndicat devrait faire l'objet d'un débat approfondi au sein de la commission tripartite. Le gouvernement devrait encourager les organisations d'employeurs à exprimer clairement leur position sur les entreprises actives en Pologne dans lesquelles les membres et les responsables syndicaux sont victimes de discrimination et qui tentent de chasser le syndicat de l'entreprise. Des mécanismes administratifs et judiciaires devraient être élaborés afin d'empêcher que la loi soit contournée et de protéger la liberté syndicale.

B. Réponse du gouvernement

- 1037.** Dans sa communication en date du 18 février 2010, le gouvernement transmet les observations du ministère de la Justice sur les accusations spécifiques portées par NSZZ «Solidarnosc».
- 1038.** S'agissant du transfert des bureaux du syndicat, il est fait référence à l'affaire n^o Ds. 3838/04, engagée par une notification écrite de Waclaw Pastuszka pour entrave à l'activité syndicale au cours de la période comprise entre août 2003 et février 2004, du fait de l'attribution au syndicat de locaux situés à l'extérieur de l'établissement principal de l'entreprise et du refus d'autoriser une réunion syndicale (art. 35(1)(2) de la loi sur les syndicats). La procédure a été close le 5 mars 2004, étant donné que l'acte ne répondait pas à la définition juridique d'une infraction. En réponse à une plainte déposée par M. Pastuszka, qui a été déclarée fondée en application de l'article 463(1) du Code de procédure pénale, la décision de clore la procédure a été annulée. Le 30 juin 2004, la procédure a été close une nouvelle fois. A la suite d'une nouvelle plainte, la décision de

clure la procédure a été confirmée le 13 décembre 2004 par le tribunal du district de Wrocław-Krzyki (II Kp 14/04), qui déclarait n'avoir découvert ni erreur dans l'appréciation juridique ni un quelconque vice de forme.

- 1039.** Le gouvernement fait ensuite référence à la procédure n° Ds. 1691/06 engagée par le syndicat le 2 août 2006 pour les actes suivants: i) entrave à l'activité syndicale du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» de PZ Cussons Polska SA, au cours de la période comprise entre 2003 et le 24 juillet 2006, notamment en privant les membres du syndicat de leur siège situé dans les locaux de l'entreprise, en ne libérant pas Damian Korniak de ses obligations professionnelles pour remplir ses fonctions syndicales le 24 juillet 2006 et en forçant la réunion du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» à se tenir en dehors de l'entreprise ce même jour (art. 35(1)(2) de la loi sur les syndicats); et ii) discrimination à l'égard de Waclaw Pastuszka au cours de la période comprise entre le 21 et le 27 juillet 2006 en raison de son appartenance syndicale et de sa fonction de président du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» à Wrocław, et actes malveillants permanents de violation de ses droits (art. 35(2)(3) de la loi sur les syndicats et art. 218(1) du Code pénal en conjonction avec l'article 11(2) du Code pénal).
- 1040.** La procédure a été close le 29 novembre 2006 pour les raisons suivantes: le comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» n'a pas été privé de son siège où des réunions de ses membres pouvaient se tenir et les documents de l'organisation ont été conservés, elle a simplement reçu un autre local à cette fin; la question de la commodité du déplacement vers les installations attribuées au syndicat ne peut être appréciée que subjectivement et ne saurait être analysée en termes de droit pénal. En outre, le report d'environ deux heures de la réunion du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc», notamment parce que l'employeur n'a pas laissé M. Pastuszka entrer dans les locaux pendant un congé, ne suffit pas à conclure que ce report a eu un impact véritable sur l'activité syndicale. M. Waclaw Pastuszka a fait appel de la décision de clore la procédure. Le 9 février 2007, le procureur supérieur a fait droit au recours en ce qui concerne l'entrave aux activités syndicales et a annulé la décision de clore la procédure à cet égard, parce que l'organisation plaignante a décrit des événements postérieurs (allégation qu'après le 24 juillet 2006, c'est-à-dire après son licenciement, M. Pastuszka n'était plus reconnu comme président du syndicat par le conseil d'administration de l'entreprise), qui pouvaient constituer un signe d'entrave à l'activité syndicale (art. 35(1)(2) de la loi sur les syndicats), et que la décision n'avait pas examiné cette question. En ce qui concerne la discrimination et la violation des droits de M. Pastuszka, le recours a été rejeté.
- 1041.** S'agissant de la représentation de l'organisation syndicale par Waclaw Pastuszka, la procédure n° I Ds. 585/07 cherchait à établir les raisons pour lesquelles le conseil d'administration de l'entreprise n'a pas reconnu Waclaw Pastuszka comme président du syndicat après la résiliation de son contrat d'emploi et a, dès lors, refusé de reconnaître des lettres du syndicat signées par lui. Les parties se sont affrontées au sujet de l'autorité de Waclaw Pastuszka pour intenter une action en justice et représenter le syndicat devant le conseil d'administration de l'entreprise. Néanmoins, l'employeur n'a pas contesté le fait que l'organisation syndicale était active dans l'établissement. Il ressort du dossier que les représentants de l'entreprise, indépendamment de la justesse de leurs positions juridiques, n'ont pas manqué de réagir à certaines propositions avancées par le syndicat, qu'ils ont informé le syndicat de leur position par des lettres abordant des questions individuelles et ont essentiellement insisté sur la question de la représentation adéquate, et non sur la justesse de la position syndicale concernant le contenu de la correspondance avec PZ Cussons Polska SA, notamment en ce qui concerne la libération de Mariusz Musialek de ses obligations professionnelles, et la nomination du conseil des employés. La question de la représentation adéquate a fait l'objet de lettres, en date du 5 octobre et du 22 novembre 2006, adressées par l'entreprise à la septième division du travail du tribunal régional de Wrocław, et a finalement été réglée par la décision du 13 mars 2007 (affaire

n° VII P 5635/05). L'instruction de cette affaire a été close par décision du 28 juin 2007 en raison de l'absence de données prouvant que l'infraction avait été commise. Le procureur a souligné qu'une divergence de vues sur une question juridique ne saurait être considérée comme une preuve qu'une action délibérée a été entreprise en vue d'entraver l'activité syndicale. La partie lésée a fait appel de la décision susvisée. Le tribunal du district de Wrocław-Krzyki n'a pas fait droit au recours. Le dossier a été examiné par le parquet régional de Wrocław, une instance supérieure au parquet, qui a instruit l'affaire. Le gouvernement déclare que la légitimité de la décision n'a pas été contestée à l'époque et qu'il n'y a pas lieu de la contester aujourd'hui, étant donné que la validité des décisions quant au fond a fait l'objet d'un examen adéquat par une instance supérieure.

- 1042.** S'agissant de l'appropriation des drapeaux syndicaux, la procédure n° Ds. 854/04 a été engagée par le syndicat pour entrave à l'activité syndicale par l'entreprise en mai 2003, entreprise qui a arraché les drapeaux et les affiches utilisés pour la protestation, à savoir une infraction au sens de l'article 35(1)(2) de la loi sur les syndicats. La procédure a ensuite été close le 18 décembre 2003 et le 30 juin 2004, au motif que l'acte ne répondait pas à la définition juridique d'une infraction. Le parquet régional de Wrocław a annulé les deux décisions et a fait droit aux plaintes déposées par Waclaw Pastuszka (1 Dsn 30/04/Wr III). La procédure a été arrêtée une troisième fois le 31 décembre 2004 (Ds. 854/04). A la suite d'une nouvelle plainte déposée par le syndicat, la décision de clore le dossier a été confirmée le 7 novembre 2005 par le tribunal du district de Wrocław-Krzyki (Iij Kp 46/05), selon lequel l'enquête avait été approfondie et le procureur avait correctement apprécié les preuves. Le tribunal a conclu que les actions ordonnant aux gardes de sécurité d'enlever les bannières au nom du conseil d'administration de l'entreprise ne répondaient pas à la définition juridique d'une infraction au sens de l'article 35(1)(2) de la loi sur les syndicats, dès lors que la protestation était illicite. Le gouvernement souligne que, du point de vue de la seconde appréciation de la légitimité de la décision, les actes précités sont déjà frappés de prescription.
- 1043.** Cependant, la décision finale dans l'affaire n° 1 Ds. 585/07 reconnaît que le vol ou l'appropriation de drapeaux et d'affiches appartenant au syndicat le 27 juin 2006 par des personnes agissant au nom de l'employeur n'a pas fait l'objet d'une enquête. Conformément à ce qui précède, le gouvernement indique que le procureur du district de Wrocław Krzyki Wschod a été invité à envisager l'ouverture d'une action séparée sur ce point.
- 1044.** S'agissant de l'action intentée devant le tribunal du district de Wrocław-Srodmiescie dans l'affaire n° IVi P 584/06, par laquelle Waclaw Pastuszka, président du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc», demandait à être réintégré à son poste en raison de la résiliation illicite de son contrat d'emploi par l'entreprise défenderesse, le gouvernement déclare que l'affaire a abouti à une décision valablement rendue. Le 17 novembre 2008, le tribunal régional de Wrocław (affaire n° VII Pa 400/08) a rejeté le recours de la défenderesse contre la décision du tribunal du district de Wrocław-Srodmiescie, reconnaissant que le licenciement était contraire au droit du travail et réintégrant le plaignant à son poste aux conditions de travail et de rémunération antérieures. La défenderesse a formé un pourvoi en cassation devant la Cour suprême, mais l'a retiré le 25 mai 2009.
- 1045.** Par ailleurs, le gouvernement communique des informations reçues de l'Inspection nationale du travail. Au cours de la période 2003-2009, des inspecteurs de l'inspection régionale du travail de Wrocław ont réalisé neuf inspections dans l'entreprise, dont la plupart ont été déclenchées par des plaintes déposées par des représentants du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc». La première inspection a eu lieu en mars 2003 à la suite de la notification par le syndicat de la violation des dispositions relatives au fonds social de l'entreprise. Au cours de l'inspection, l'inspecteur a découvert des manquements, a en partie confirmé les accusations du syndicat sur les règles régissant le fonds social de

l'entreprise et a élaboré un projet de recommandation sur ces questions. Les deux inspections ultérieures (en juin et juillet 2004) n'ont pas été déclenchées par le syndicat.

- 1046.** En juin 2004, l'inspection régionale du travail de Wrocław a reçu une autre plainte du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc», par laquelle son président, Waclaw Pastuszka, demandait une intervention pour les éléments suivants: i) fonctionnement incorrect de l'inspection sociale du travail dans l'établissement; ii) organisation incorrecte du travail dans l'établissement; iii) paiement incorrect des rémunérations des heures supplémentaires; iv) violation de la réglementation sur la modification des conditions de travail et de rémunération. A la suite de l'inspection, l'inspecteur du travail a confirmé les trois premières charges. En ce qui concerne la violation de la réglementation sur la modification des conditions de travail et de rémunération, il est apparu que les postes de tous les contremaîtres de la division Sulfonation avaient été supprimés à la suite d'une restructuration. Le directeur de l'établissement a demandé à la direction de transférer M. Pastuszka de son ancien poste de contremaître-répartiteur en chef à celui d'opérateur. L'employeur a informé le syndicat de son intention de justifier cette mutation par la nécessité d'adapter la structure organisationnelle de la division à ses besoins actuels. En dépit de l'avis défavorable du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc», l'employeur a modifié les conditions de travail et de rémunération de Waclaw Pastuszka. Bien que, selon l'inspecteur du travail, la restructuration de l'entreprise justifiait l'invocation de l'article 1 de la loi du 13 mars 2003 sur les principes de la cessation de la relation de travail pour des raisons non imputables au salarié et la non-prise en compte de l'interdiction de modification unilatérale des conditions de travail et de rémunération en défaveur du salarié protégé par le syndicat, sans l'autorisation de la direction du syndicat, régie par l'article 32(1)(2) de la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats, les recommandations incluaient une demande d'«envisager la possibilité d'annuler la modification des conditions de travail et de rémunération de Waclaw Pastuszka, président du comité d'entreprise de NSZZ “Solidarnosc”, dans l'intérêt social des parties».
- 1047.** Au cours de l'inspection, le syndicat a également formulé une accusation de discrimination en attribuant à NSZZ «Solidarnosc» des locaux en dehors de l'établissement. L'inspection du travail a établi ce qui suit: le comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» a demandé à plusieurs reprises à la direction de rénover les locaux occupés par le syndicat; prenant acte des demandes et de l'état des locaux, la direction a décidé de rénover le bâtiment; le syndicat s'est vu proposer des locaux de remplacement dans lesquels il pouvait poursuivre les activités définies dans ses statuts; les nouveaux locaux n'étaient pas situés hors de l'établissement, mais dans l'autre usine de production de l'entreprise; sans reconnaître que l'employeur pratiquait une discrimination à l'égard du syndicat, l'inspecteur du travail a néanmoins recommandé que l'employeur envisage de fournir une salle dans les locaux de l'usine de production de la rue Krakowska à Wrocław afin que le syndicat y poursuive ses activités, de telle sorte que la direction du syndicat ait un accès illimité à ses membres.
- 1048.** En septembre 2006, à la suite d'une nouvelle plainte syndicale, l'inspecteur du travail de l'inspection régionale du travail de Wrocław a contrôlé le fonds social de l'entreprise. Au cours de l'inspection, le comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» a demandé une extension de la portée de celle-ci afin de couvrir la violation de la réglementation sur la résiliation des contrats d'emploi par l'entreprise du fait du licenciement du président du syndicat pour raisons disciplinaires le 27 juillet 2006. L'inspection du travail a constaté ce qui suit: l'employeur a déclaré que la raison de la résiliation du contrat d'emploi était une violation grave des obligations fondamentales des salariés par M. Pastuszka, y compris une violation de la réglementation sur le lieu de travail en vigueur dans l'entreprise et la perturbation de l'ordre et de la paix sur le lieu de travail (ce que l'employeur a considéré comme une violation grave de l'article 7(26) de la réglementation sur le lieu de travail) et une violation délibérée de l'article 100(1)(2) et de l'article 211 du Code du travail par des actions mettant sa vie en danger, à savoir se jeter sous un véhicule en mouvement conduit

par un autre salarié afin d'entraver l'exécution de ses obligations. Etant donné que Waclaw Pastuszka a déclaré l'incident comme un accident du travail, cela a aussi servi de base à la résiliation sans préavis de son contrat d'emploi par l'employeur. L'employeur a souligné dans sa déclaration écrite que, en tant que président du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc», Waclaw Pastuszka était tout particulièrement tenu de respecter la réglementation sur le lieu de travail et la loi. L'employeur a également fait valoir que, conformément à la jurisprudence de la Cour suprême, le fait d'être un militant syndical ne dispense pas un président syndical de l'obligation de respecter la réglementation sur le lieu de travail ni de l'obligation d'être loyal envers son employeur. L'Inspection nationale du travail insiste toutefois sur le fait que Waclaw Pastuszka était protégé contre un licenciement à double titre: en sa qualité de président du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc», il était protégé par l'article 23(1)(1) de la loi sur les syndicats (le comité d'entreprise n'a pas donné son consentement à la résiliation de son contrat d'emploi) et, en sa qualité de membre du conseil des employés, il était protégé par l'article 17(1) de la loi sur l'information et la consultation des salariés. Par conséquent, l'inspecteur du travail a inclus la conclusion suivante dans ses recommandations: «Respect du droit du travail lors de la résiliation sans préavis de contrats d'emploi des militants syndicaux». La dernière inspection dans l'établissement a eu lieu en mai 2008 et portait sur la question du respect des procédures dans l'actuel conflit collectif du travail.

- 1049.** Enfin, le gouvernement transmet ses remarques sur l'accusation de NSZZ «Solidarnosc» concernant l'absence de réaction du gouvernement polonais ou d'une quelconque autorité publique. Il souligne que les informations susvisées montrent clairement que le système judiciaire et l'Inspection nationale du travail se sont activement engagés dans le règlement du conflit au sein de l'entreprise. Durant le conflit, l'Inspection nationale du travail a mené pas moins de neuf inspections et a soumis une série de requêtes à l'employeur. En outre, le président du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» a été réintégré à son poste par une décision de justice valablement rendue.
- 1050.** Dans le même temps, la Commission du dialogue social des voïvodies de Basse-Silésie s'est également efforcée de résoudre le différend à la demande du bureau régional de Basse-Silésie de NSZZ «Solidarnosc» et a décidé d'envoyer deux représentants, l'un pour représenter l'employeur et l'autre pour représenter les syndicats, à une mission dite de «bonne volonté». Les négociations entre les deux parties se sont déroulées en présence de ces deux représentants. Durant la réunion, qui s'est tenue le 18 février 2008, des membres du comité exécutif se sont informés du point de vue d'une partie au conflit et ont décidé d'inviter le président de PZ Cussons Polska SA à des négociations, mais cette rencontre ne s'est pas concrétisée. La réunion a finalement eu lieu en avril 2008, mais le président n'a pas signé le compte rendu des divergences. Les représentants syndicaux ont consulté les représentants du comité exécutif de la Commission du dialogue social des voïvodies et son bureau au sujet du différend. Le voïvode s'est également adressé par écrit à l'employeur à plusieurs reprises. Les parties au conflit ont alors demandé au ministre du Travail et de la Politique sociale de nommer un médiateur. Le médiateur désigné a pris part au règlement du différend mais, en raison du décès de ce dernier (après le règlement du différend), le gouvernement déclare ne plus être en mesure de fournir des informations sur la nature du différend.
- 1051.** En ce qui concerne la conclusion de NSZZ «Solidarnosc» affirmant que le problème de la discrimination antisyndicale permanente et malveillante doit faire l'objet d'un débat approfondi au sein de la commission tripartite, le gouvernement souligne que, conformément à l'article 2(1) de la loi du 6 juillet 2001 sur la Commission tripartite pour les affaires économiques et sociales et les commissions de dialogue social des voïvodies, chaque partie à la commission peut demander que des questions revêtant une grande importance économique ou sociale soient inscrites à l'ordre du jour si elle estime que leur résolution serait importante pour le maintien de la paix sociale. Conformément à

l'article 2(3) de cette loi, chaque partie à la commission peut sommer l'autre partie d'exprimer son point de vue sur une question considérée comme revêtant une grande importance économique ou sociale. Le gouvernement ajoute que toutes les décisions concernant l'ordre du jour de la commission tripartite sont prises par son comité exécutif, composé de représentants des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, dont le président de NSZZ «Solidarnosc».

C. Conclusions du comité

- 1052.** *Le comité note que, en l'espèce, l'organisation plaignante dénonce des actes de discrimination antisyndicale commis par l'employeur, tels que: harcèlement et licenciement illégal du délégué syndical; ingérence et obstruction des réunions et des activités syndicales; et appropriation abusive de biens syndicaux.*
- 1053.** *Le comité note que, à la suite des actes allégués par l'organisation plaignante, le bureau régional de NSZZ «Solidarnosc» a déposé plainte, le 2 août 2006 (dossier n° Ds. 1691/06), devant le parquet du district de Wrocław Krzyki Wschod, par laquelle il accuse le conseil d'administration de PZ Cussons Polska SA des agissements suivants: 1) violation de l'article 35(1)(ii) de la loi polonaise sur les syndicats pour avoir empêché des activités syndicales; 2) violation de l'article 35(1)(iii) de la loi sur les syndicats en raison d'une discrimination entre les travailleurs (en particulier Waclaw Pastuszka) fondée sur leur affiliation syndicale; et 3) violation de l'article 218 du Code pénal en raison de la violation persistante et malveillante des dispositions du droit du travail, dont la loi sur les syndicats. Le 29 novembre 2006, le parquet du district a mis un terme à l'instruction du dossier en arguant de l'absence d'acte illicite. Le 12 décembre 2006, NSZZ «Solidarnosc» a déposé plainte pour clôture de l'instruction. Le 9 février 2007, en ce qui concerne l'entrave aux activités syndicales, le procureur régional a accueilli la plainte et a annulé la décision de clore le dossier. Le parquet du district a rouvert l'enquête dans le dossier n° 1 Ds. 585/07. S'agissant de la discrimination à l'égard de Waclaw Pastuszka, le procureur régional a décidé de rejeter la plainte, qui a été envoyée au tribunal du district de Wrocław-Krzyki (Wydział II Karny – section pénale), lequel a jugé la décision bien fondée le 26 mars 2007; le syndicat a renoncé à faire valoir ses arguments à cet égard. Le 28 juin 2007, le parquet du district a une nouvelle fois décidé de mettre un terme à la procédure en ce qui concerne l'entrave aux activités syndicales. Le 20 juillet 2007, NSZZ «Solidarnosc» a déposé une nouvelle plainte devant le procureur régional, accusant le parquet du district de ne pas faire preuve de la diligence requise dans l'établissement des faits et des circonstances de l'affaire, mais le recours n'a pas été accueilli.*
- 1054.** *S'agissant du transfert des bureaux du syndicat, le comité prend note de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle, en août 2003, sous le prétexte de travaux de rénovation, l'entreprise a déménagé les locaux du syndicat de la rue Krakowska à la rue Długosza, à environ 8 kilomètres de l'entreprise, et, bien que les travaux de rénovation aient pris fin, le syndicat n'a pas pu reprendre possession des lieux. Le comité note que, selon NSZZ «Solidarnosc», il existait des locaux vides, dans lesquels le syndicat avait été installé jusque-là, qui auraient pu être mis à sa disposition, et que, dans le même temps, les locaux attribués à l'autre syndicat de l'entreprise (NSZZ Pracownikow PZ Cussons Polska SA – OPZZ) sont restés sur le site, rue Krakowska. En outre, le comité prend acte du fait que, de l'avis de l'organisation plaignante, le transfert de ses bureaux vers un quartier éloigné de la ville a empêché les contacts avec les membres du syndicat et les activités syndicales, et que le procureur n'a pas tenu compte des faits susvisés durant la procédure ni du fait que la grande majorité des membres de NSZZ «Solidarnosc» travaillent dans la rue Krakowska et qu'il aurait été possible de trouver d'autres solutions pour que l'entreprise remplisse son obligation (par exemple, l'usage conjoint des locaux par les deux syndicats actifs dans l'entreprise). Le procureur a maintenu que, puisque l'entreprise avait proposé un autre endroit, il n'y avait pas infraction sur ce point.*

- 1055.** *Le comité note aussi que, selon le gouvernement, cette question avait déjà fait l'objet d'une action en justice engagée par le syndicat pour entrave à l'activité syndicale entre août 2003 et février 2004. La procédure a été close le 5 mars 2004, rouverte à la suite de la plainte déposée par le syndicat et close à nouveau le 30 juin 2004. A la suite d'une nouvelle plainte, la décision de clore la procédure a été confirmée le 13 décembre 2004 par le tribunal du district de Wrocław-Krzyki, qui a déclaré n'avoir découvert ni erreur dans l'appréciation juridique ni un quelconque vice de forme. En ce qui concerne la procédure engagée par le syndicat ultérieurement, le 2 août 2006, le comité note la déclaration du ministère de la Justice, selon laquelle, s'agissant du transfert des bureaux du syndicat, il a été jugé que le comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» n'était pas privé d'un siège dans lequel il pouvait organiser des réunions et conserver des documents, puisqu'un autre local lui avait été attribué à cette fin et que la question subjective de la commodité du déplacement vers les locaux qui lui ont été attribués ne peut être appréciée sur le plan pénal.*
- 1056.** *Le comité relève encore dans les déclarations de l'Inspection nationale du travail que, durant l'inspection de juin 2004, il a été constaté que le comité d'entreprise NSZZ «Solidarnosc» avait demandé à la direction de rénover les locaux occupés par le syndicat et que ce dernier s'était vu proposer des locaux de remplacement qui n'étaient pas situés en dehors de l'établissement, mais dans l'autre usine de production de l'entreprise. Le comité note que, alors que l'inspection du travail n'a pas conclu que l'entreprise pratiquait une discrimination à l'égard du syndicat, elle a recommandé que l'entreprise envisage de fournir une salle dans les locaux de l'usine de production de la rue Krakowska afin que le syndicat y poursuive ses activités, de telle sorte que la direction du syndicat ait un accès illimité à ses membres.*
- 1057.** *A cet égard, le comité rappelle que la convention n° 135, ratifiée par la Pologne, demande aux Etats Membres qui l'ont ratifiée de veiller à ce que des facilités soient accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions, et ce sans entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée. Pour que le droit syndical ait vraiment un sens, les organisations de travailleurs doivent être en mesure de promouvoir et de défendre les intérêts de leurs membres, en bénéficiant des facilités nécessaires au libre exercice des activités liées à la représentation des travailleurs, incluant l'accès au lieu de travail des membres du syndicat. Le respect des principes de la liberté syndicale suppose que les autorités publiques fassent preuve d'une grande retenue en ce qui concerne toute intervention dans les affaires internes des syndicats. Il est plus important encore que les employeurs se comportent avec circonspection à cet égard. Ils ne devraient rien faire, par exemple, qui puisse être interprété comme favorisant un groupe au détriment d'un autre au sein d'un syndicat. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 1098, 1106 et 859.]*
- 1058.** *Le comité note que l'entreprise, suite à une requête du syndicat NSZZ, a entrepris la rénovation des locaux du syndicat et a attribué au syndicat des locaux éloignés de ses membres, sans envisager d'autres alternatives et sans l'autoriser à reprendre possession de ses anciens locaux à la fin des travaux de rénovation, tandis que l'autre syndicat de l'entreprise est toujours installé dans le site principal. Le comité, tenant compte de la recommandation de l'Inspection nationale du travail, invite donc le gouvernement à réunir NSZZ «Solidarnosc» et l'entreprise afin de trouver une solution mutuellement acceptable au problème des locaux syndicaux, en gardant à l'esprit l'importance d'assurer le fonctionnement efficace tout à la fois du syndicat et de l'entreprise.*
- 1059.** *Le comité note également que le syndicat a réagi en renforçant ses protestations en cours depuis 2005 et en installant davantage de drapeaux syndicaux. Le comité note en outre que, selon l'organisation plaignante, le 29 juin 2006, l'entreprise a, une fois encore,*

arraché les drapeaux et a essayé de les faire sortir des locaux en voiture et que le président du syndicat, M. Waclaw Pastuszka, a vainement tenté de l'en empêcher; les drapeaux ont été emportés hors de l'entreprise, qui ne les a jamais rendus au syndicat. En outre, le comité relève que l'entreprise a déposé plainte contre M. Pastuszka devant le parquet du district, en l'accusant notamment de s'être abusivement approprié les drapeaux, et que, le 21 décembre 2006, il a été décidé de clore l'instruction au motif que l'action de protestation du syndicat consistant en l'installation de drapeaux était légale et que M. Pastuszka ne s'était pas approprié les drapeaux, parce qu'il s'agissait de biens syndicaux et que M. Pastuszka représentait leur propriétaire. L'organisation plaignante soutient également que le procureur a illégalement excusé, sans mener d'enquête, l'enlèvement par l'entreprise des drapeaux syndicaux en déclarant que cette dernière cherchait uniquement à signaler l'infraction alléguée, et non à s'approprier les drapeaux.

- 1060.** Le comité prend acte de la confirmation par le gouvernement de la procédure judiciaire de 2003 telle qu'elle a été décrite par l'organisation plaignante et de sa précision supplémentaire que, à la suite d'une autre plainte déposée par le syndicat, la décision de clore la procédure a été confirmée par le tribunal du district de Wrocław-Krzyki, qui a conclu que les actions (ordonner aux gardes de sécurité d'enlever les bannières) menées au nom de l'entreprise ne constituaient pas une infraction au sens de l'article 35(1)(2) de la loi sur les syndicats, dans la mesure où la protestation était illégale. Alors que le gouvernement souligne que ces actes sont déjà frappés de prescription, le comité note que, en ce qui concerne le vol ou l'appropriation abusive des drapeaux et des affiches appartenant au syndicat par des personnes agissant au nom de l'employeur en juin 2006, le gouvernement concède que cette affaire n'a pas fait l'objet d'une enquête dans le cadre de la procédure judiciaire de 2006.
- 1061.** Le comité a déjà souligné l'importance du principe selon lequel les biens syndicaux devraient jouir d'une protection adéquate. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 189.] Rappelant que la confiscation des biens des organisations syndicales par les autorités, en l'absence de mandat judiciaire, constitue une atteinte au droit de propriété des organisations syndicales et une ingérence indue dans les activités des syndicats [voir **Recueil**, op. cit., paragr. 190], le comité considère qu'il en va de même de la confiscation injustifiée de biens syndicaux par l'employeur. Il prend dès lors note avec intérêt de la déclaration du gouvernement que le procureur du district a demandé d'envisager d'intenter une nouvelle action pour le vol ou l'appropriation abusive de drapeaux et d'affiches appartenant au syndicat par des personnes agissant au nom de l'employeur en juin 2006, puisque ce point n'avait pas été examiné. Le comité espère que cette procédure prendra fin rapidement et que les drapeaux et bannières appartenant au syndicat lui seront rendus sans délai, si ce n'est pas encore le cas. Le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation à cet égard.
- 1062.** S'agissant du licenciement de M. Pastuszka et d'autres allégations relatives à des actes d'ingérence dans les affaires syndicales, le comité prend note des allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles, vu la notification adressée au comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» le vendredi après-midi 21 juillet 2006 l'informant de l'intention de résilier son contrat d'emploi pour des raisons disciplinaires en rapport avec l'incident des drapeaux de juin 2006 et afin de respecter le délai statutaire pour statuer (trois jours, expirant le lundi 24 juillet), M. Pastuszka a demandé et obtenu un jour de congé le lundi afin de préparer la réunion du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc». Le comité note l'allégation de l'organisation plaignante affirmant que l'accès à l'entreprise a ensuite été refusé à M. Pastuszka au motif qu'il était en congé, bien que le règlement de l'entreprise prévoit que les présidents des syndicats ont le droit d'entrer dans les locaux de l'entreprise. Etant donné que, au dire de l'organisation plaignante, il était devenu impossible d'organiser la réunion entre le premier et le deuxième poste pour obtenir le quorum statutaire, le syndicat a demandé de libérer M. Damian Korniak

(membre du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» travaillant dans le deuxième poste) de ses obligations professionnelles normales, mais l'entreprise a refusé. Enfin, après avoir appelé un membre du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» qui rentrait de vacances et avoir trouvé un autre lieu de réunion en dehors de l'entreprise, le comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» a adopté une résolution dans laquelle il ne donnait pas son consentement à la résiliation du contrat d'emploi de M. Pastuszka. Le comité note, en outre, l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle, durant la procédure, le procureur n'a pas tenu compte des faits susvisés, a ignoré les preuves, comme le témoin des événements, Slawomir Poswistak (le conseil juridique du syndicat), et le fait que le refus d'accès n'était pas un incident isolé, mais une pratique constante (refus d'entrer dans l'entreprise le 20 juin 2006 pour octroyer une prestation légale à un membre et le 26 juillet 2006 pour une réunion de la présidence du comité d'entreprise, qui s'est finalement déroulée à la porte de l'entreprise), et a décidé à tort que les actes n'étaient pas suffisamment importants pour affecter le fonctionnement du syndicat.

1063. *Par ailleurs, le comité relève que, selon l'organisation plaignante, le bureau régional de NSZZ «Solidarnosc» a informé l'entreprise par lettre du 31 juillet 2006 que, selon la législation en vigueur, en dépit de la résiliation de son contrat d'emploi, M. Pastuszka était toujours président du syndicat et jouissait donc, conformément au règlement de l'entreprise, du droit d'entrer dans les locaux de l'entreprise. Il note encore que, le 13 mars 2007, en rendant sa décision dans l'affaire concernant le fonds social de l'entreprise, le tribunal régional a confirmé cette interprétation de la législation. Nonobstant ce qui précède, l'entreprise aurait continué à contester le droit de M. Pastuszka de représenter NSZZ «Solidarnosc», en violation de l'article 30 de la Constitution polonaise, de l'article 1(2) de la loi sur les syndicats, de l'arrêt de la Cour suprême du 6 juin 2001, de la législation européenne et des conventions de l'OIT. Par conséquent, en dépit des demandes dûment introduites le 2 août 2006 et le 2 juillet 2007 et signées par M. Pastuszka, l'entreprise a refusé de libérer le vice-président, M. Mariusz Musialek, de ses obligations professionnelles normales. Au dire de l'organisation plaignante, l'entreprise a également refusé de libérer des membres du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc», sans retenue du salaire, afin qu'ils puissent remplir leurs fonctions syndicales (par exemple, la réunion syndicale du 10 août 2006), au seul motif que la demande était signée par M. Pastuszka. L'organisation plaignante précise encore que le procureur a ignoré les preuves produites et a conclu à tort que l'entreprise aurait libéré les membres du syndicat de leurs obligations professionnelles normales à chaque demande présentée en temps utile, a ignoré la position exprimée par le syndicat dans les lettres signées par M. Pastuszka, mais ne s'est exprimé que sur la question d'une représentation appropriée, que le droit de M. Pastuszka de représenter le syndicat n'a jamais été remis en cause et que le conflit n'a pas empêché le syndicat d'exercer ses activités.*

1064. *Le comité relève que, dans sa réponse, le gouvernement fait référence à l'action intentée par le syndicat le 2 août 2006 en rapport avec, notamment, les entraves aux activités syndicales au cours de la période comprise entre 2003 et le 24 juillet 2006. Cet aspect concernait notamment le refus de libérer Damian Korniak de ses obligations professionnelles pour remplir ses fonctions syndicales le 24 juillet 2006 et le fait d'avoir contraint le comité à se réunir en dehors de l'établissement ce même jour. Selon le ministère de la Justice, la procédure a été close au motif que le report d'environ deux heures de la réunion du comité d'entreprise, notamment parce que l'employeur n'a pas laissé M. Pastuszka entrer dans les locaux pendant un congé, ne suffisait pas à conclure que ce report avait eu un impact véritable sur l'activité syndicale. Le procureur supérieur a ensuite annulé la décision de clore la procédure à cet égard parce que la plainte décrivait des événements postérieurs allant dans le sens d'une allégation de discrimination antisyndicale.*

- 1065.** *Par ailleurs, le comité relève dans la réponse du gouvernement que, alors que les parties au conflit s'affrontaient au sujet de l'autorité de M. Pastuszka d'intenter une action en justice et de représenter le syndicat, l'entreprise n'a pas contesté le fait que l'organisation syndicale était active dans l'établissement. Selon le ministère de la Justice, il ressort du dossier que des représentants de l'entreprise, indépendamment de la justesse de leurs positions juridiques, n'ont pas manqué de réagir à certaines propositions avancées par le syndicat, qu'ils ont informé le syndicat de leur position par des lettres datées du 5 octobre et du 22 novembre 2006 qui insistaient essentiellement sur la question de la représentation adéquate et non sur la justesse de la position syndicale concernant, par exemple, la libération de Mariusz Musialek de ses obligations professionnelles. Le comité note que le gouvernement déclare que la question de la représentation adéquate a finalement été réglée par la décision du 13 mars 2007 et que le procureur a clos le dossier le 28 juin 2007 en soulignant qu'une divergence de vues sur une question de droit ne saurait être considérée comme une preuve qu'une action délibérée avait été entreprise en vue d'entraver l'activité syndicale. De l'avis du gouvernement, la légitimité de la décision, qui a été confirmée en appel, ne devrait pas être remise en cause étant donné que la validité des décisions quant au fond a fait l'objet d'un examen adéquat par une instance supérieure.*
- 1066.** *Le comité souhaite rappeler que la liberté de réunion constitue un aspect fondamental des droits syndicaux et que les syndicats devraient être en mesure d'organiser librement des réunions dans leurs locaux pour discuter de questions syndicales. A cet égard, le comité observe que l'accès de M. Pastuszka en sa qualité de président du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» au lieu de travail de la rue Krakowska et l'exemption des membres du syndicat de leurs obligations professionnelles normales pour remplir leurs fonctions syndicales étaient essentiels pour la capacité de l'organisation à statuer sur la question du licenciement de M. Pastuszka, comme la loi l'impose. Sur ce point et compte tenu de la préoccupation susvisée concernant le transfert des locaux du syndicat, le comité rappelle que les représentants des travailleurs devraient avoir accès à tous les lieux de travail dans l'entreprise lorsque leur accès à ces lieux est nécessaire pour leur permettre de remplir leurs fonctions de représentation. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1104.] En outre, le comité rappelle que le paragraphe 10 de la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, dispose que les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient bénéficier, sans perte de salaire ni de prestations et avantages sociaux, du temps libre nécessaire pour pouvoir remplir leurs fonctions de représentation dans l'entreprise et que, bien que les représentants des travailleurs puissent être tenus d'obtenir la permission de la direction avant de prendre ce temps libre, cette permission ne devrait pas être refusée de façon déraisonnable.*
- 1067.** *Enfin, le comité souhaite attirer tout particulièrement l'attention sur l'importance qu'il attache à l'un des principes fondamentaux de la liberté syndicale, à savoir que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi – licenciement, transfert, rétrogradation et autres actes préjudiciables –, et que cette protection est particulièrement souhaitable en ce qui concerne les délégués syndicaux, étant donné que, pour pouvoir remplir leurs fonctions syndicales en pleine indépendance, ceux-ci doivent avoir la garantie qu'ils ne subiront pas de préjudice en raison du mandat syndical qu'ils détiennent. Le comité a estimé que la garantie de semblable protection dans le cas de dirigeants syndicaux est en outre nécessaire pour assurer le respect du principe fondamental selon lequel les organisations de travailleurs ont le droit d'élire librement leurs représentants. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 799.] Se réjouissant de la déclaration du gouvernement selon laquelle, après plus de deux ans de procédure, M. Pastuszka a été réintégré à son poste dans les conditions de travail et de rémunération antérieures, le comité s'attend à ce que toutes les mesures nécessaires soient prises pour assurer le respect des principes susvisés dans la pratique. Le comité s'attend à ce que, à*

l'avenir, le président du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» aura accès à l'entreprise dans le respect des droits et des biens de la direction et que le temps libre nécessaire, sans perte de salaire ni de prestations, pour pouvoir remplir ses fonctions de représentation ne sera pas refusé de manière déraisonnable par l'entreprise.

1068. *Plus généralement, le comité prend note de l'allégation de l'organisation plaignante selon laquelle les pratiques illicites de l'entreprise d'ingérence dans les affaires du syndicat, d'entrave à ses activités et d'intimidation de ses membres n'ont suscité aucune réaction de la part du gouvernement ou d'une autre autorité publique. Dans le même temps, le comité note dans la réponse du gouvernement que le système judiciaire et l'Inspection nationale du travail se sont activement engagés dans le règlement du différend au sein de l'entreprise. En effet, l'Inspection nationale du travail a mené neuf inspections et a soumis une série de requêtes à l'employeur, le président du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» a été réintégré à son poste par une décision de justice valablement rendue, la Commission du dialogue social des voïvodies de Basse-Silésie s'est engagée dans le règlement du différend à la demande du bureau régional de Basse-Silésie de NSZZ «Solidarnosc», quoique sans succès, et le ministre du Travail et de la Politique sociale a nommé un médiateur à la demande des parties.*

1069. *Le comité prend bonne note de la suggestion de l'organisation plaignante que le problème de la discrimination antisyndicale devrait faire l'objet d'un débat approfondi au sein de la commission tripartite et que le gouvernement devrait encourager les organisations d'employeurs à exprimer clairement leur position sur la question, ainsi que de la déclaration du gouvernement selon laquelle, en application de la loi du 6 juillet 2001 sur la Commission tripartite pour les affaires économiques et sociales et les commissions de dialogue social des voïvodies, chaque partie à la commission peut demander que des questions revêtant une grande importance économique ou sociale soient inscrites à l'ordre du jour et peut sommer une autre partie d'exposer son point de vue. Toutes les décisions relatives à l'ordre du jour de la commission tripartite sont prises par son comité exécutif, composé de représentants des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, dont le président de NSZZ «Solidarnosc». Au vu des questions importantes soulevées par cette affaire, la non-prise en compte, à certains niveaux, d'allégations importantes de discrimination antisyndicale et le fait que le comité a, dans le passé, examiné trois cas concernant la Pologne soulevant des questions similaires (voir cas n^{os} 2291, 2395 et 2474; 333^e, 337^e et 344^e rapports, respectivement), le comité prie instamment le gouvernement, comme il l'a fait dans les cas précités, d'intensifier ses efforts, sous les auspices de la commission tripartite, pour veiller à l'application des principes de la liberté d'association et de la négociation collective, en particulier en ce qui concerne une protection appropriée contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence. Le comité s'attend dès lors à ce que la commission tripartite examine cette question dans un avenir proche et demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard.*

Recommandations du comité

1070. *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*

- a) *S'agissant du transfert des bureaux du syndicat, le comité, tenant compte de la recommandation de l'Inspection nationale du travail, invite le gouvernement à réunir NSZZ «Solidarnosc» et l'entreprise afin de trouver une solution mutuellement acceptable au problème des locaux syndicaux, en gardant à l'esprit l'importance d'assurer le fonctionnement efficace tout à la*

fois du syndicat et de l'entreprise. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard.

- b) *S'agissant de l'appropriation abusive alléguée des drapeaux du syndicat, le comité espère que la nouvelle procédure engagée pour le vol ou l'appropriation abusive des drapeaux et bannières appartenant au syndicat par des personnes agissant au nom de l'employeur en juin 2006 prendra fin rapidement et que les drapeaux et bannières appartenant au syndicat lui seront rendus sans délai, si ce n'est pas encore le cas. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard.*
- c) *S'agissant du licenciement de M. Pastuszka et d'autres allégations relatives à des actes d'ingérence dans les affaires syndicales, le comité, se réjouissant de la déclaration du gouvernement selon laquelle M. Pastuszka a été réintégré à son poste dans les conditions de travail et de rémunération antérieures, s'attend à ce que toutes les mesures nécessaires soient prises pour assurer le respect des principes de la liberté syndicale énoncés dans ses conclusions. En particulier, le comité s'attend à ce que, à l'avenir, le président du comité d'entreprise de NSZZ «Solidarnosc» aura accès à l'entreprise dans le respect des droits et des biens de la direction et que le temps libre nécessaire, sans perte de salaire ni de prestations, pour pouvoir remplir ses fonctions de représentation ne sera pas refusé de manière déraisonnable par l'entreprise.*
- d) *Plus généralement, le comité prie instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts, sous les auspices de la commission tripartite, pour veiller à l'application des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, en particulier en ce qui concerne une protection appropriée contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence. Le comité s'attend dès lors à ce que la commission tripartite examine cette question dans un avenir proche et demande au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation à cet égard.*

CAS N° 2712

RAPPORT INTÉrimAIRE

**Plainte contre le gouvernement de la République démocratique du Congo
présentée par
la Centrale congolaise du travail (CCT)**

*Allégations: Enlèvement et détention arbitraire
de trois syndicalistes, dont le président de la
Centrale congolaise du travail, par les services
spéciaux*

1071. La plainte figure dans une communication en date du 11 avril 2009 de la Centrale congolaise du travail (CCT).

- 1072.** Le gouvernement n'ayant pas répondu, le comité a dû ajourner l'examen du cas à deux reprises. A sa réunion de mars 2010 [voir 356^e rapport, paragr. 5], le comité a lancé un appel pressant au gouvernement indiquant que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127^e rapport (1972), approuvé par le Conseil d'administration, il pourrait présenter un rapport sur le fond de l'affaire à sa prochaine réunion, même si les informations ou observations demandées n'étaient pas reçues à temps. A ce jour, le gouvernement n'a envoyé aucune information.
- 1073.** La République démocratique du Congo a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 1074.** Dans une communication en date du 11 avril 2009, la Centrale congolaise du travail (CCT) dénonce l'enlèvement et la détention illégale, pendant un mois, de deux syndicalistes, MM. Richard Kambale Ndayango et Israël Kanumbaya Yambasa, ainsi que du président de l'organisation, M. Nginamau Malaba. Selon la CCT, ces arrestations et détentions font suite à une série de revendications présentées et d'actions menées par l'organisation. A titre d'exemples d'actions, la CCT fait mention d'une réclamation signée en novembre 2007 par des agents et fonctionnaires du ministère de l'Economie nationale au sujet d'ordres de mission considérés comme discriminatoires, des mémoires adressés respectivement au ministre de l'Economie nationale et au Premier ministre, ce dernier ayant déjà entraîné des menaces d'arrestation à l'encontre des membres du comité syndical CCT/Economie nationale par les services spéciaux.
- 1075.** La CCT en conclut que les syndicalistes du ministère de l'Economie nationale et du Commerce extérieur sont harcelés car ils détiennent des informations sur des malversations financières qui ont pour conséquence de constituer un manque à gagner pour l'Etat et de priver les fonctionnaires de leurs salaires et primes diverses.
- 1076.** L'organisation plaignante indique enfin avoir porté plainte devant le Procureur général de la République près la Cour suprême de justice pour enlèvement, détention arbitraire et violations des droits fondamentaux reconnus aux particuliers de M. Nginamau Malaba, président de la CCT.

B. Conclusions du comité

- 1077.** *Le comité déplore le fait que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte, le gouvernement n'ait toujours pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir.*
- 1078.** *Dans ces conditions, conformément à la règle de procédure applicable [voir 127^e rapport, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184^e session (1972)], le comité se voit dans l'obligation de présenter un rapport sur le fond de l'affaire sans pouvoir tenir compte des informations qu'il espérait recevoir du gouvernement.*
- 1079.** *Le comité rappelle au gouvernement que l'ensemble de la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen d'allégations en violation de la liberté syndicale vise à assurer le respect de cette liberté en droit comme en fait. Le comité demeure convaincu que, si la procédure protège les gouvernements contre les accusations*

déraisonnables, ceux-ci doivent à leur tour reconnaître l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur rencontre. [Voir premier rapport du comité, paragr. 31.]

1080. Le comité note que le présent cas porte sur l'arrestation et la détention de trois syndicalistes par les services spéciaux du pays. Le comité souhaite indiquer d'emblée qu'il ne relève pas de sa compétence de se prononcer sur le bien-fondé des accusations de malversations financières faites par l'organisation plaignante à l'endroit de l'administration mais plutôt d'examiner les allégations relatives à la violation de la liberté syndicale et à l'absence d'une procédure judiciaire régulière pour les dirigeants syndicaux dans l'exercice d'activités syndicales légitimes.

1081. Le comité note que, selon la Centrale congolaise du travail (CCT), deux syndicalistes, MM. Richard Kambale Ndayango et Israël Kanumbaya Yambasa, ainsi que le président de l'organisation, M. Nginamau Malaba, ont été arrêtés respectivement les 11, 16 et 19 janvier 2009 par des agents de l'Agence nationale des renseignements (ANR). Ils auraient été gardés en détention pendant un mois, sans accès à un avocat ou à leurs familles, avant d'obtenir une décision du tribunal de paix de Kinshasa/Gombe ordonnant leur libération provisoire. Cependant, ils sont demeurés en prison suite à l'appel interjeté par le parquet.

1082. Le comité relève, selon les documents annexés à la plainte, que:

- MM. Malaba, Ndayango et Yambasa, tous trois signataires d'un mémorandum dénonçant des détournements de fonds au ministère de l'Economie nationale, ont été détenus pendant un mois après leur arrestation par des agents de l'ANR en janvier 2009;
- la régularisation de leur détention n'aurait été faite par l'administration qu'a posteriori;
- M. Malaba n'aurait été auditionné par un magistrat instructeur que le 19 février 2009 suite à une plainte déposée par le ministre de l'Economie nationale et du Commerce extérieur;
- les trois syndicalistes sont détenus depuis le 23 février 2009 au centre pénitentiaire et de rééducation de Kinshasa (CPRK);
- une décision du 26 février 2009 du tribunal de paix de Kinshasa/Gombe a ordonné leur libération provisoire mais qu'ils sont demeurés en détention en raison de l'appel interjeté par le parquet contre la décision de première instance;
- l'audience en appel, fixée au 13 mars 2009, devait décider de leur maintien en détention ou de leur libération;
- les trois syndicalistes auraient fait l'objet pendant leur détention de traitements inhumains et dégradants.

1083. Le comité note que, selon l'organisation plaignante, la détention des syndicalistes constitue une mesure de représailles et d'intimidation, dont les membres de la CCT sont victimes depuis juillet 2007, qui fait suite à une série d'actions menées par la CCT pour contester des ordres de mission discriminatoires (réclamation du 27 juin 2007 adressée au ministre de l'Economie nationale, fournie en annexe), pour revendiquer au nom des agents et fonctionnaires du ministère de l'Economie nationale certaines primes et indemnités (mémoire du 26 décembre 2007 au président de l'Assemblée nationale, pétition du 14 novembre 2008 au ministre de l'Economie nationale, fournis en annexe) et pour

dénoncer des malversations financières au sein du ministère de l'Economie nationale qui portent préjudice aux fonctionnaires en les privant de salaires et de primes. Le comité rappelle que la liberté d'opinion et d'expression, et notamment le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions, est un corollaire essentiel de la liberté syndicale. Les travailleurs et les employeurs, tout comme leurs organisations, devraient jouir de la liberté d'opinion et d'expression dans leurs réunions, publications et autres activités syndicales.

1084. *Compte tenu des informations fournies et en l'absence de réponse du gouvernement, le comité observe qu'aucun élément ne lui permet d'écarter la présomption que les mesures d'arrestation et de détention touchant M. Malaba, président de la CCT, et MM. Ndayango et Yambasa ont un lien avec l'exercice de leurs activités syndicales. Dès lors, le comité souhaite rappeler que la détention de dirigeants syndicaux ou de syndicalistes pour des motifs liés à leurs activités de défense des intérêts des travailleurs constitue une grave violation des libertés publiques, en général, et des libertés syndicales, en particulier; en outre, l'arrestation et la détention de syndicalistes, sans que leur soit imputé un délit ou sans qu'il existe un mandat judiciaire, constituent une grave violation des droits syndicaux. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 64 et 69.]*

1085. *En conséquence, le comité prie instamment le gouvernement de diligenter sans délai une enquête indépendante de nature à expliquer l'arrestation de deux syndicalistes de la CCT, MM. Richard Kambale Ndayango et Israël Kanumbaya Yambasa, ainsi que du président de l'organisation, M. Nginamau Malaba, respectivement les 11, 16 et 19 janvier 2009 par des agents de l'ANR, à déterminer les charges retenues contre ces derniers pour justifier leur détention et, s'il s'avère qu'ils sont détenus uniquement pour des motifs liés à l'exercice légitime d'activités syndicales, de procéder immédiatement à leur libération, de les compenser pour toute perte de rémunération et de sanctionner les responsables de manière suffisamment dissuasive pour que de tels actes antisyndicaux ne puissent plus se reproduire. Le gouvernement est également prié de fournir copie des décisions de justice dans cette affaire, notamment la décision du 26 février 2009 du tribunal de paix de Kinshasa/Gombe, la décision de la juridiction d'appel dont l'audience était prévue le 13 mars 2009, et d'indiquer les suites données à la décision de justice.*

1086. *Le comité est vivement préoccupé par l'indication selon laquelle non seulement les trois syndicalistes sont demeurés un mois en détention avant d'être auditionnés suite à une plainte déposée par le ministre de l'Economie nationale et du Commerce extérieur, mais que ces derniers auraient fait l'objet de traitements inhumains et dégradants. Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter sans délai une enquête à cet égard et d'en indiquer le résultat. Le comité demande également au gouvernement ou à l'organisation plaignante d'indiquer les suites données à la plainte déposée par la CCT auprès du Procureur général de la République le 28 janvier 2009.*

Recommandations du comité

1087. *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*

- a) *Le comité déplore le fait que le gouvernement n'ait toujours pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante, alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir.*

- b) *Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter sans délai une enquête indépendante de nature à expliquer l'arrestation de deux syndicalistes de la CCT, MM. Richard Kambale Ndayango et Israël Kanumbaya Yambasa, ainsi que du président de l'organisation, M. Nginamau Malaba, respectivement les 11, 16 et 19 janvier 2009 par des agents de l'ANR, à déterminer les charges retenues contre ces derniers pour justifier leur détention et, s'il s'avère qu'ils sont détenus uniquement pour des motifs liés à l'exercice légitime d'activités syndicales, de procéder immédiatement à leur libération, de les compenser pour toute perte de rémunération et de sanctionner les responsables de manière suffisamment dissuasive pour que de tels actes antisyndicaux ne puissent plus se reproduire.*
- c) *Le gouvernement est prié de fournir copie des décisions de justice dans cette affaire, notamment la décision du 26 février 2009 du tribunal de paix de Kinshasa/Gombe, la décision de la juridiction d'appel dont l'audience était prévue le 13 mars 2009, et d'indiquer les suites données à la décision de justice.*
- d) *Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter sans délai une enquête concernant le fait que les trois syndicalistes seraient demeurés un mois en détention avant d'être auditionnés et que ces derniers auraient fait l'objet de traitements inhumains et dégradants et d'en indiquer le résultat.*
- e) *Le comité demande au gouvernement ou à l'organisation plaignante d'indiquer les suites données à la plainte déposée par la CCT auprès du Procureur général de la République le 28 janvier 2009.*
- f) *Le comité attire spécialement l'attention du Conseil d'administration sur le caractère extrêmement grave et urgent du présent cas.*

CAS N° 2713

RAPPORT INTÉRIMAIRE

**Plainte contre le gouvernement de la République démocratique du Congo
présentée par
le Syndicat national des enseignants des écoles conventionnées (SYNECAT)**

*Allégations: Divers actes de harcèlement
à l'encontre du secrétaire général du syndicat
et interruption du congrès national du syndicat
par les forces de l'ordre*

1088. La plainte figure dans une communication en date du 20 avril 2009 du Syndicat national des enseignants des écoles conventionnées (SYNECAT).

1089. Le gouvernement n'ayant pas répondu, le comité a dû ajourner l'examen du cas à deux reprises. A sa réunion de mars 2010 [voir 356^e rapport, paragr. 5], le comité a lancé un appel pressant au gouvernement indiquant que, conformément à la règle de procédure

établie au paragraphe 17 de son 127^e rapport (1972), approuvé par le Conseil d'administration, il pourrait présenter un rapport sur le fond de l'affaire à sa prochaine réunion, même si les informations ou observations demandées n'étaient pas reçues à temps. A ce jour, le gouvernement n'a envoyé aucune information.

- 1090.** La République démocratique du Congo a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 1091.** Dans une communication en date du 20 avril 2009, le Syndicat national des enseignants des écoles conventionnées (SYNECAT) dénonce l'interruption des travaux de son congrès national tenu le 14 avril 2009 par les forces de l'ordre dépêchées sur le lieu des travaux par le gouverneur de la ville/province de Kinshasa. Selon l'organisation plaignante, les travaux du congrès national avaient pourtant bénéficié de l'assistance logistique de la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) et avaient été ouverts par le délégué du ministre de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale. Lors de l'interruption, un mandat de comparution a été remis au secrétaire général du SYNECAT, M. Jean Bosco Puna.
- 1092.** Selon l'organisation plaignante, un conflit individuel oppose le secrétaire général du SYNECAT à l'ancien président du syndicat, M. André Malasi, qui a été désavoué suite à sa nomination à un poste politique (commissaire de district assistant à Kikwit, province de Bandundu). Le SYNECAT, réuni en assemblée générale extraordinaire le 8 mars 2008, lui avait expressément retiré sa confiance, en conséquence de quoi ce dernier ne pouvait plus engager le syndicat jusqu'à la tenue prochaine du congrès du syndicat. Selon l'organisation plaignante, l'arrêt brutal des travaux du congrès national du SYNECAT s'explique par le fait que le gouverneur de la ville/province de Kinshasa est un proche de M. Malasi.
- 1093.** L'organisation dénonce en outre le harcèlement dont fait l'objet le secrétaire général du syndicat, M. Puna, qui a été illégalement suspendu suite à une grève des enseignants de septembre à novembre 2008, qui n'a pas perçu de salaire de mars 2008 à 2009 malgré sa réhabilitation, et qui est convoqué au tribunal de grande instance de Gombe pour une affaire qui doit être réglée par la voie démocratique au sein même du syndicat.
- 1094.** Le SYNECAT demande à être rétabli dans ses droits et, se référant au communiqué de l'Association africaine de défense des droits de l'homme (ASADHO) dénonçant les atteintes contre le droit syndical et les menaces d'arrestations arbitraires qui pèsent sur le secrétaire général du syndicat, demande la protection de ce dernier et de tous les dirigeants harcelés qui revendiquent de meilleures conditions de travail et de vie sans être manipulés par les autorités.

B. Conclusions du comité

- 1095.** *Le comité regrette que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte, le gouvernement n'ait pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante, alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir.*
- 1096.** *Dans ces conditions, conformément à la règle de procédure applicable [voir 127^e rapport, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184^e session (1972)], le comité*

se voit dans l'obligation de présenter un rapport sur le fond de l'affaire sans pouvoir tenir compte des informations qu'il espérait recevoir du gouvernement.

- 1097.** *Le comité rappelle au gouvernement que l'ensemble de la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen d'allégations en violation de la liberté syndicale vise à assurer le respect de cette liberté en droit comme en fait. Le comité demeure convaincu que, si la procédure protège les gouvernements contre les accusations déraisonnables, ceux-ci doivent à leur tour reconnaître l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur rencontre. [Voir premier rapport du comité, paragr. 31.]*
- 1098.** *Le comité note que le présent cas porte sur l'interruption des travaux du congrès national du SYNECAT par les forces de l'ordre le 14 avril 2009 et le harcèlement dont fait l'objet le secrétaire général du syndicat. A cet égard, le comité note, selon les pièces fournies par l'organisation plaignante, que le SYNECAT, réuni en assemblée extraordinaire le 8 mars 2008, a voté une motion de défiance contre son président, M. Malasi, le privant d'engager le syndicat jusqu'à la tenue d'un prochain congrès national. Le comité prend également note de la communication du gouverneur de la ville/province de Kinshasa du 8 avril 2009 adressée à M. Puna en sa qualité de secrétaire général du SYNECAT dans laquelle il indique avoir été informé par M. Malasi de son intention de déposer une plainte au tribunal de grande instance de Gombe en ce qui concerne le différend au sein du SYNECAT et que, compte tenu de cette controverse, il n'accorde pas son autorisation pour l'organisation d'une manifestation du SYNECAT. Le comité note que le SYNECAT a malgré tout tenu son congrès national le 14 avril 2009 comme prévu et que ses travaux ont été interrompus par les forces de l'ordre. Le comité relève qu'un mandat de comparution lancé par le parquet de grande instance de Kinshasa/Gombe a été remis à M. Puna. Le comité note par ailleurs, selon le communiqué de presse de l'ASADHO du 16 avril 2009 (fourni par l'organisation plaignante), que les forces de l'ordre auraient également fait irruption au siège du SYNECAT le 15 avril 2009 à la recherche de M. Puna au motif qu'il a poursuivi les travaux du congrès.*
- 1099.** *Le comité, notant que les difficultés rencontrées par l'organisation plaignante trouvent leur origine notamment dans un différend entre le secrétaire général du syndicat, M. Puna, et le président du syndicat, M. Malasi, souhaite rappeler d'emblée que les conflits qui éclatent au sein d'un même syndicat échappent à la compétence du comité et doivent être tranchés par les parties elles-mêmes avec ou sans l'assistance de l'autorité judiciaire ou d'un médiateur indépendant. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 1123.] De même, le comité a déjà eu à indiquer que, en cas de conflit interne à un syndicat, l'intervention de la justice pouvait contribuer à clarifier la situation d'un point de vue légal et normaliser la gestion et la représentation de la centrale syndicale en cause.*
- 1100.** *S'agissant de l'irruption des forces de police dans les locaux du SYNECAT, le comité soutient que l'inviolabilité des locaux et biens syndicaux constitue l'une des libertés civiles essentielles pour l'exercice des droits syndicaux et que celle-ci a comme corollaire indispensable que les autorités publiques ne peuvent exiger de pénétrer dans ces locaux sans l'autorisation préalable des occupants ou sans être en possession d'un mandat judiciaire les y autorisant. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 178 et 180.] En l'absence de réponse du gouvernement, le comité le prie de fournir ses observations sur ces allégations et d'indiquer si l'action des forces de police a été menée sur mandat d'une autorité judiciaire.*
- 1101.** *Par ailleurs, le comité note avec préoccupation les allégations selon lesquelles le secrétaire général du SYNECAT ferait l'objet de harcèlement. Le comité relève que l'organisation plaignante se réfère à sa suspension suite à une grève des enseignants, à la*

retenue de son salaire pour une durée de douze mois décidée au niveau ministériel, et à sa convocation par les autorités judiciaires. Le comité rappelle que le droit de grève est un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et défendre leurs intérêts économiques et sociaux [voir **Recueil**, op. cit., paragr. 522], et il incombe au gouvernement d'assurer le respect de ce principe. Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter sans délai une enquête concernant ces allégations, d'en communiquer le résultat et, s'il s'avère que ce dirigeant syndical a été suspendu de ses fonctions pour avoir exercé des activités syndicales légitimes, d'assurer le paiement des salaires dus.

- 1102.** *En ce qui concerne les actes de harcèlement de syndicalistes de manière générale, 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 qu'il appartient aux gouvernements de garantir le respect de ce principe. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 44.] Le comité prie le gouvernement de fournir ses observations sans délai sur les allégations de harcèlement à l'encontre du secrétaire général du SYNECAT et d'indiquer la situation et les suites concernant l'affaire portée devant le tribunal de grande instance de Gombe pour laquelle ce dernier a reçu un mandat de comparution.*

Recommandations du comité

- 1103.** *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité regrette que le gouvernement n'ait pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante, alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir.*
 - b) *Rappelant le principe d'inviolabilité des locaux et biens syndicaux et en l'absence de toute réponse du gouvernement, le comité le prie de fournir ses observations sur les allégations relatives à l'irruption des forces de police dans les locaux du SYNECAT et d'indiquer si l'action des forces de police a été menée sur mandat d'une autorité judiciaire.*
 - c) *Le comité prie instamment le gouvernement de diligenter sans délai une enquête concernant les allégations de suspension du secrétaire général du SYNECAT de ses fonctions dans l'enseignement suite à une grève et de retenue de son salaire pour une durée de douze mois, d'en communiquer le résultat et, s'il s'avère que ce dirigeant syndical a été suspendu de ses fonctions pour avoir exercé des activités syndicales légitimes, d'assurer le paiement des salaires dus.*
 - d) *Le comité prie le gouvernement de fournir ses observations sans délai sur les allégations de harcèlement à l'encontre du secrétaire général du SYNECAT et d'indiquer la situation et les suites concernant l'affaire portée devant le tribunal de grande instance de Gombe pour laquelle ce dernier a reçu un mandat de comparution.*

CAS N° 2714

RAPPORT INTÉRIMAIRE

**Plainte contre le gouvernement de la République démocratique du Congo
présentée par
la Centrale congolaise du travail (CCT)**

*Allégations: Actes de harcèlement et
d'intimidation à l'encontre de dirigeants
syndicaux via des mesures disciplinaires et
des suspensions de fonctions en représaille
d'une pétition*

- 1104.** La plainte figure dans une communication en date du 14 avril 2009 de la Centrale congolaise du travail (CCT).
- 1105.** Le gouvernement n'ayant pas répondu, le comité a dû ajourner l'examen du cas à deux reprises. A sa réunion de mars 2010 [voir 356^e rapport, paragr. 5], le comité a lancé un appel pressant au gouvernement indiquant que, conformément à la règle de procédure établie au paragraphe 17 de son 127^e rapport (1972), approuvé par le Conseil d'administration, il pourrait présenter un rapport sur le fond de l'affaire à sa prochaine réunion, même si les informations ou observations demandées n'étaient pas reçues à temps. A ce jour, le gouvernement n'a envoyé aucune information.
- 1106.** La République démocratique du Congo a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 1107.** Dans une communication en date du 14 avril 2009, la Centrale congolaise du travail (CCT) dénonce les actes de harcèlement et d'intimidation à l'encontre de dirigeants syndicaux ayant signé une pétition réclamant des informations sur la mise en œuvre de la loi sur la nomenclature des actes générateurs de recettes administratives, judiciaires, domaniales et de participation et leur modalité de perception. Selon l'organisation plaignante, deux de ses dirigeants, nommément MM. Basila Baelongandi et Hervé Bushabu Kwete, sont victimes de harcèlement de la part du Secrétariat général au commerce extérieur en représailles de cette pétition signée par la CCT et Force syndicale nouvelle (FOSYN).
- 1108.** L'organisation plaignante indique que ses deux membres sont l'objet de discrimination antisyndicale, notamment via des mesures disciplinaires allant jusqu'à la suspension de fonctions. L'organisation indique avoir protesté contre de telles méthodes qualifiées de harcèlement et d'intimidation pour étouffer le syndicat, sans obtenir de réponse de la part des autorités. Les actes continuent à ce jour.
- 1109.** Par ailleurs, l'organisation indique que parallèlement à ces mises à l'écart le Secrétariat général au commerce extérieur a nommé un délégué qui ne serait pas en réalité un syndicaliste au sein du Comité de répartition des bonus, ce qui permet une pratique peu transparente de la répartition de bonus et de la rétrocession.

B. Conclusions du comité

- 1110.** *Le comité regrette que, malgré le temps écoulé depuis la présentation de la plainte, le gouvernement n'ait pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir.*
- 1111.** *Dans ces conditions, conformément à la règle de procédure applicable [voir 127^e rapport, paragr. 17, approuvé par le Conseil d'administration à sa 184^e session (1972)], le comité se voit dans l'obligation de présenter un rapport sur le fond de l'affaire sans pouvoir tenir compte des informations qu'il espérait recevoir du gouvernement.*
- 1112.** *Le comité rappelle au gouvernement que l'ensemble de la procédure instituée par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen d'allégations en violation de la liberté syndicale vise à assurer le respect de cette liberté en droit comme en fait. Le comité demeure convaincu que, si la procédure protège les gouvernements contre les accusations déraisonnables, ceux-ci doivent à leur tour reconnaître l'importance de présenter, en vue d'un examen objectif, des réponses détaillées aux allégations formulées à leur rencontre. [Voir premier rapport du comité, paragr. 31.]*
- 1113.** *Le comité note que le présent cas porte sur des allégations d'actes de harcèlement et d'intimidation à l'encontre de dirigeants syndicaux de la part d'une autorité administrative par mesure de représailles. Le comité observe que la CCT et le syndicat FOSYN ont, à la date du 16 juin 2008, signé une pétition à l'adresse du ministre de l'Economie nationale et du Commerce demandant une mise en œuvre plus transparente de la loi n° 04/15 du 16 juillet 2004 fixant la nomenclature des actes générateurs de recettes administratives, judiciaires, domaniales et de participation et leur modalité de perception, une meilleure information des syndicats sur la répartition des bonus et de la rétrocession allouées aux structures du ministère, conformément à la loi, ainsi que l'arrêt de nominations partisans d'agents et de cadres pour des missions de services.*
- 1114.** *Le comité observe que par lettre du 25 juin 2008 le Secrétariat général au commerce a informé MM. Basila Baelongandi, Bushabu Kwete et Ndombe JP de leur suspension préventive de leurs fonctions, compte tenu de l'action disciplinaire ouverte à leur endroit pour divulgation de fausses informations (lettre n° 79/MINEC/SG.COM/141/jd/2008, fournie par l'organisation plaignante). Selon les pièces fournies par l'organisation plaignante, le comité note que M. Bushabu Kwete a reçu trois convocations successives en date des 20 et 26 juin et 1^{er} juillet 2008 de la Direction générale de la police des parquets. M. Bushabu Kwete a également été notifié du procès-verbal d'ouverture d'action disciplinaire à charge d'un agent de l'Etat en date du 25 juin 2008, l'informant de fautes suivantes qu'il aurait commises: manipulation des agents sur la base de fausses informations ayant trait à la rétrocession et au bonus, non-respect de la voie hiérarchique, insoumission à l'autorité et mauvaise foi manifeste malgré différents rappels à l'ordre.*
- 1115.** *Le comité note que, suite à des lettres de protestation de la CCT concernant les actes de discrimination antisyndicale touchant ses membres syndicaux (communication du 23 juin 2008 au Procureur général de la République) et de relance du gouvernement sur les revendications contenues dans la pétition du 16 juin 2008 (communications du 29 septembre 2008 au ministre de l'Economie nationale et du Commerce et du 13 janvier 2009 au Premier ministre), M. Bushabu Kwete a été notifié d'une autre suspension préventive de ses fonctions en date du 14 janvier 2009 au motif de propos peu courtois tenus à l'endroit du ministre de l'Economie nationale et du Commerce au cours d'une émission radiotélévisée. Le comité prend en outre note de la lettre adressée au secrétaire général au commerce extérieur en date du 20 janvier 2009, par laquelle la CCT proteste*

contre l'ouverture d'actions disciplinaires contre MM. Basila Baelongandi et Bushabu Kwete qualifiées d'actes de harcèlement à l'encontre de syndicalistes ayant exercé leurs droits.

- 1116.** *D'emblée, le comité souhaite indiquer que, de son avis, l'émission d'une pétition, telle que celle cosignée par la CCT et le syndicat FOSYN en date du 16 juin 2008, semble constituer une action légitime de la part d'organisations dans la défense des intérêts professionnels de leurs membres. Ensuite, compte tenu des informations fournies par l'organisation plaignante et en l'absence d'observations du gouvernement à cet égard, le comité observe qu'aucun élément ne lui permet d'écarter la présomption que les mesures disciplinaires allant jusqu'à la suspension de leurs fonctions, touchant MM. Basila Baelongandi et Bushabu Kwete, dirigeants syndicaux de la CCT, et leur convocation par le parquet général de la République, ont un lien direct avec l'exercice de leurs activités syndicales.*
- 1117.** *Le comité souhaite rappeler qu'un des principes fondamentaux de la liberté syndicale est que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi – licenciement, transfert, rétrogradation et autres actes préjudiciables –, et que cette protection est particulièrement souhaitable en ce qui concerne les délégués syndicaux étant donné que, pour pouvoir remplir leurs fonctions syndicales en pleine indépendance, ceux-ci doivent avoir la garantie qu'ils ne subiront pas de préjudice en raison du mandat syndical qu'ils détiennent. En outre, le comité rappelle que le droit de présenter une pétition constitue une activité légitime des organisations syndicales, et les signataires de pétitions de nature syndicale ne devraient être ni inquiétés ni sanctionnés pour ce type d'activité. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 799 et 508.] Le comité prie instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées sur les motifs ayant entraîné les mesures disciplinaires prises à l'encontre de MM. Basila Baelongandi et Bushabu Kwete, dirigeants syndicaux de la CCT, en juin 2008 et janvier 2009, d'indiquer notamment si ces derniers font toujours l'objet d'une suspension de leurs fonctions et sur quels motifs. S'il s'avère que les mesures n'avaient d'autres motifs que l'exercice d'activités syndicales légitimes, le comité s'attend à ce que les syndicalistes en question soient réintégrés sans délai à leurs postes avec paiement des salaires échus et autres indemnités et que le gouvernement s'assure que de tels actes de discrimination antisyndicale ne puissent plus se reproduire à l'avenir. Si, pour des raisons impérieuses et objectives, la réintégration s'avère impossible, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que des indemnités adéquates soient versées, de telle sorte qu'elles constituent une sanction suffisamment dissuasive contre des actes de discrimination antisyndicale.*
- 1118.** *Le comité demande au gouvernement de fournir ses observations sans délai sur la convocation de M. Bushabu Kwete par le parquet général de la République et, en particulier, d'en indiquer les motifs.*
- 1119.** *S'agissant de la question de la nomination d'un syndicaliste au sein du Comité de répartition des bonus qui, selon l'organisation plaignante, ne disposerait d'aucun mandat syndical, le comité relève que, par lettre du 22 décembre 2008, le Secrétariat général au commerce a identifié et nommé «le syndicaliste indiqué pour engager le secrétariat». Le comité, rappelant qu'il revient aux syndicats de nommer leurs propres représentants au sein des instances de consultation, prie le gouvernement de répondre sans délai et en détail aux allégations de l'organisation plaignante à cet égard. Le comité prie en outre le gouvernement ou l'organisation plaignante de fournir des informations sur la composition des instances de la Direction générale des recettes administratives, judiciaires, domaniales et de participation (DGRAD) et de préciser le rôle des syndicats à cet égard.*

Recommandations du comité

1120. *Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*

- a) *Le comité regrette que le gouvernement n'ait pas répondu aux allégations de l'organisation plaignante alors qu'il a été invité à plusieurs reprises, y compris par un appel pressant, à présenter ses commentaires et observations sur ce cas. Le comité prie instamment le gouvernement de faire preuve de plus de coopération à l'avenir.*
- b) *Le comité prie instamment le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées sur les motifs ayant entraîné les mesures disciplinaires prises à l'encontre de MM. Basila Baelongandi et Bushabu Kwete, dirigeants syndicaux de la CCT, en juin 2008 et janvier 2009, d'indiquer notamment si ces derniers font toujours l'objet d'une suspension de leurs fonctions et sur quels motifs. S'il s'avère que les mesures n'avaient d'autres motifs que l'exercice d'activités syndicales légitimes, le comité s'attend à ce que les syndicalistes en question soient réintégrés sans délai à leurs postes avec paiement des salaires échus et autres indemnités et que le gouvernement s'assure que de tels actes de discrimination antisyndicale ne puissent plus se reproduire à l'avenir. Si, pour des raisons impérieuses et objectives, la réintégration s'avère impossible, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que des indemnités adéquates soient versées, de telle sorte qu'elles constituent une sanction suffisamment dissuasive contre des actes de discrimination antisyndicale.*
- c) *Le comité demande au gouvernement de fournir ses observations sans délai sur la convocation de M. Bushabu Kwete par le parquet général de la République et, en particulier, d'en indiquer les motifs.*
- d) *Le comité, rappelant qu'il revient aux syndicats de nommer leurs propres représentants au sein des instances de consultation, prie le gouvernement de répondre sans délai et en détail aux allégations de l'organisation plaignante sur la nomination d'un syndicaliste au sein du Comité de répartition des bonus qui, selon cette dernière, ne disposerait d'aucun mandat syndical.*
- e) *Le comité prie le gouvernement ou l'organisation plaignante de fournir des informations sur la composition des instances de la Direction générale des recettes administratives, judiciaires, domaniales et de participation (DGRAD) et de préciser le rôle des syndicats à cet égard.*

CAS N° 2738

RAPPORT DÉFINITIF

**Plainte contre le gouvernement de la Fédération de Russie
présentée par
le Syndicat russe du personnel (et des étudiants) des organismes
éducatifs et culturels, des organisations de l'Etat, municipales
et à but non lucratif, de services communaux et du commerce
(RPRiU)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue que le Syndicat du personnel de la police de Moscou, l'une de ses organisations affiliées, a fait l'objet d'une perquisition illégale au cours de laquelle ont été confisqués des documents concernant les comptes de l'organisation ainsi que des ordinateurs, ce qui a causé la cessation quasi totale des activités du syndicat

- 1121.** La plainte figure dans des communications du Syndicat russe du personnel (et des étudiants) des organismes éducatifs et culturels, des organisations de l'Etat, municipales et à but non lucratif, de services communaux et du commerce (RPRiU) en date du 22 avril et du 17 juillet 2009.
- 1122.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans une communication en date du 1^{er} février 2010.
- 1123.** La Fédération de Russie 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

- 1124.** Par ses communications en date du 22 avril et du 17 juillet 2009, le RPRiU dépose une plainte contre le gouvernement de la Fédération de Russie au nom de son organisation affiliée, le Syndicat du personnel de la police de Moscou (PSM). Le RPRiU précise que le PSM a été créé le 2 juillet 1991 pour représenter et protéger les droits et intérêts sociaux et de travail du personnel moscovite du Département d'Etat des affaires intérieures de Moscou (ci-après «GUVD de Moscou»), compétent en matière de police.
- 1125.** L'organisation plaignante allègue que, depuis 2002, les directeurs de plusieurs services du GUVD de Moscou essayent d'obtenir des renseignements personnels concernant les membres du PSM. Néanmoins, à la suite d'une communication adressée au ministère public, ces fonctionnaires se sont vu adresser des avertissements et ont été informés que leurs activités concernant le PSM étaient illégales. D'après l'organisation plaignante, en dépit de ces avertissements, le 7 avril 2009, des agents de la Division de la délinquance économique du GUVD de Moscou ont fait irruption dans les bureaux du syndicat de la police et ont empêché ses employés de quitter leurs postes de travail et de se servir de téléphones fixes ou mobiles. Les officiers ont justifié leurs actions en se prévalant d'un ordre du chef assurant l'intérim de la division, en date du 1^{er} avril 2009, prescrivant de procéder à une perquisition dans les bureaux du PSM. D'après les officiers, la perquisition

a été ordonnée suite à des allégations concernant une utilisation irrégulière de la part des dirigeants du PMS des cotisations versées par les membres moscovites du syndicat. D'après le document, les locaux, les coffres-forts et les postes de travail des dirigeants et du chef comptable du syndicat devaient être mis à disposition en vue d'une inspection. L'organisation plaignante indique que les agents de la Division de la délinquance économique ont refusé de manière catégorique de présenter une copie de cet ordre, mais ont produit un ordre du 6 avril 2009 signé par un cadre supérieur de cette division, donnant au syndicat l'instruction de communiquer la liste de ses adhérents et ses comptes.

- 1126.** D'après l'organisation plaignante, la perquisition des locaux du PSM, au cours de laquelle un tiroir du bureau du chef comptable a été forcé, six processeurs et un serveur ont été emportés et les documents comptables et les comptes originaux ont été saisis, a été effectuée indûment et en violation de la loi. L'organisation plaignante affirme qu'une attention particulière a été portée aux documents contenant les données personnelles des membres du syndicat. A la suite de ces actes commis par les agents de l'employeur et de la saisie de la quasi-totalité de la documentation et du matériel de travail, les activités du PSM à Moscou se sont trouvées bloquées.
- 1127.** L'organisation plaignante estime que l'édiction même de l'ordre en question est contraire aux dispositions légales suivantes: l'article 7 de la loi sur les syndicats, aux termes duquel «les syndicats et fédérations de syndicats établissent et arrêtent de manière indépendante leurs règlements concernant les organisations et structures syndicales primaires; ils instituent les organes du syndicat et organisent les activités de ces derniers, ils tiennent des réunions, des conférences, des congrès et d'autres événements de ce type»; les articles 5, alinéa 1, et 24, alinéa 2, de la même loi, selon lesquels le pouvoir exécutif n'a pas le droit d'exercer un contrôle quelconque, y compris un contrôle financier, sur les activités d'un syndicat; l'article 86, alinéa 5, du Code du travail, qui interdit aux employeurs d'obtenir et de traiter des données concernant les membres d'un syndicat des travailleurs; l'article 6 de la loi sur les perquisitions officielles, qui ne prévoit pas d'opérations de perquisition impliquant la violation des postes de travail et la saisie de comptes et de documents comptables originaux et de matériel informatique; ainsi que les dispositions des conventions n^{os} 87 et 98.
- 1128.** L'organisation plaignante indique également que la convention collective conclue en 1992 et renouvelable chaque année n'a pas été renouvelée en raison de la position négative des directeurs du GUV D de Moscou.

B. Réponse du gouvernement

- 1129.** Dans sa communication en date du 1^{er} février 2010, le gouvernement explique que, en vertu d'un décret présidentiel concernant les questions ayant trait au ministère de l'Intérieur, ce dernier est chargé de la conduite des investigations opérationnelles et des enquêtes préliminaires en matière pénale, conformément à la législation.
- 1130.** En l'espèce, suite à la présentation d'une déclaration collective des membres du PSM faisant valoir des violations de la législation concernant la distribution des fonds par le président du PSM, transmise par le parquet, le chef adjoint du GUV D de Moscou compétent en matière de sécurité économique a ordonné une perquisition des locaux, des bâtiments, du matériel, etc., du syndicat de la police. L'ordre en question a été émis conformément à la loi fédérale sur les enquêtes en matière pénale. Le 7 avril 2009, en vertu de cet ordre, la perquisition a été effectuée conformément à la législation pertinente. La perquisition a permis de constater que le PSM avait enfreint certaines procédures financières. A la lumière des constatations de la perquisition a été établi un rapport concernant ces irrégularités. Conformément à la législation en matière de procédure pénale, il a été décidé de transmettre le dossier au Département des investigations du

parquet. Le gouvernement explique que les actes accomplis conformément aux instructions du Procureur de Moscou ne peuvent être interprétés comme une ingérence dans les activités des syndicats de la part du gouvernement ou des autorités du ministère de l'Intérieur.

- 1131.** Enfin, le gouvernement indique que, en vertu d'une convention collective pour la période 2008-2011, la seule organisation représentative dans le cadre du GUVD de Moscou est un autre syndicat, l'organisation syndicale de base du GUVD de Moscou.

C. Conclusions du comité

1132. *Le comité note que l'organisation plaignante soutient que son organisation membre de policiers, le PSM, a fait l'objet d'une perquisition illégale au cours de laquelle ont été confisqués des documents ayant trait à la comptabilité du syndicat, ainsi que des ordinateurs, ce qui a provoqué la cessation quasi totale des activités du syndicat. Le comité prend note de la réponse du gouvernement. D'après ce dernier, la perquisition a été ordonnée à la suite d'un recours de membres du PSM et a été effectuée en conformité avec la législation nationale.*

1133. *Le comité rappelle que la Fédération de Russie a ratifié la convention n° 87, dont l'article 9 prévoit: «[l]a mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale».*

1134. *A la lumière de ce texte, il ne fait pas de doute que la Conférence internationale du Travail avait l'intention de laisser à chacun des Etats la liberté de décider de la mesure dans laquelle il estimait opportun d'appliquer les droits prévus par la convention aux membres des forces armées et de la police et donc, partant, que les Etats ayant ratifié la convention ne sont pas tenus de reconnaître les droits prévus par celle-ci à ces catégories de travailleurs. [Voir 145^e rapport, cas n° 778 (France), paragr. 19, et 332^e rapport, cas n° 2240, paragr. 264.] Cependant, le comité note avec intérêt que certains Etats Membres ont reconnu à la police et aux forces armées le droit de s'organiser, conformément aux principes de la liberté syndicale.*

1135. *Dans ces circonstances, compte tenu des informations contradictoires fournies par l'organisation plaignante et le gouvernement, le comité considère ne pas être en mesure d'examiner cette question plus avant et recommande au Conseil d'administration de décider que le cas n'appelle pas un examen plus approfondi.*

Recommandation du comité

1136. *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à décider que le cas n'appelle pas un examen plus approfondi.*

**Plainte contre le gouvernement de la Fédération de Russie
présentée par
la Fédération des syndicats de Russie (FTU/R)**

Allégations: L'organisation plaignante allègue que des agents du Syndicat fédéral des contrôleurs du trafic aérien de Russie (FPAD) se voient refuser l'accès au lieu de travail de leurs membres à la Société publique d'organisation du trafic aérien de Russie, et que, en violation de l'accord existant, l'employeur a ordonné le transfert du bureau du FPAD de Russie et de son syndicat de base dans un local de plus petite taille

- 1137.** La plainte figure dans une communication de la Fédération des syndicats de Russie (FTU/R) en date du 10 novembre 2009.
- 1138.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications en date des 1^{er} et 17 février 2010.
- 1139.** La Fédération de Russie a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Elle n'a pas ratifié la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 1140.** Par sa communication en date du 10 novembre 2009, le FTU/R dépose une plainte contre le gouvernement de la Fédération de Russie au nom de son organisation membre, le Syndicat fédéral des contrôleurs du trafic aérien de Russie (ci-après le «FPAD de Russie»).
- 1141.** L'organisation plaignante explique que le FPAD de Russie a été créé le 1^{er} novembre 1991. Il représente 90 pour cent des travailleurs des services de navigation aérienne du pays. Les membres du FPAD de Russie sont principalement employés par la Société publique d'organisation du trafic aérien de Russie. Le FPAD de Russie comprend plus de 300 organisations de base et régionales. Ses 8 000 membres sont des contrôleurs du trafic aérien, des employés des services de météorologie et d'autres agents techniques. Son bureau central est situé dans le bâtiment principal de l'entreprise (Leningradsky prospect 37/7, bureau 254). Le local a été mis à la disposition du comité exécutif et de l'organisation de base du FPAD de Russie à titre gratuit et pour une durée illimitée en vertu de l'accord du 25 mai 2007 entre le directeur général de l'entreprise et le FPAD de Russie (joint en annexe de la plainte). Cet accord a été conclu en vertu de l'article 377 du Code du travail et de la clause 9.4.3 de la convention collective pour la période 2007-2010.
- 1142.** L'organisation plaignante allègue que, le 9 septembre 2009, le directeur général adjoint de l'entreprise a envoyé une lettre à l'organisation de base du FPAD de Russie, dans laquelle il a recommandé l'attribution d'un autre espace de bureau au FPAD. Le nouveau bureau

(29 m²) est situé dans un autre bâtiment (Leningradsky prospect 37 A/1, bureau 5) et doit être partagé avec une autre organisation syndicale de base. Le syndicat a été invité à quitter les locaux le 11 septembre 2009 au plus tard. Dans sa réponse, le FPAD de Russie a déclaré que, en vertu de la clause 2 de l'accord signé le 25 mai 2007, l'employeur s'était engagé à attribuer au syndicat un bureau supplémentaire d'une surface minimale de 18 m² et qu'en conséquence le FPAD de Russie accepterait le nouveau bureau en tant que bureau supplémentaire. Les 19 et 21 octobre 2009, le FPAD de Russie a reçu de nouvelles lettres l'invitant à quitter les locaux le 26 octobre 2009 au plus tard. Le FPAD de Russie a répondu que l'entreprise n'avait pas le droit de dénoncer d'une manière unilatérale les engagements qu'elle avait contractés au titre de l'accord signé le 25 mai 2007, et que le syndicat ne pouvait être privé de son local qu'en vertu d'une décision de justice. L'organisation plaignante joint des copies des communications susmentionnées.

- 1143.** L'organisation plaignante allègue en outre que, le 26 octobre 2009, la direction de l'entreprise a interdit au président du FPAD de Russie, au dirigeant de son organisation de base et au personnel des deux organisations l'accès au bureau du FPAD de Russie et de son syndicat de base. En outre, les cartes d'accès électroniques du personnel du FPAD de Russie ont été bloquées et les agents de sécurité ont reçu du directeur général de l'entreprise l'instruction de leur refuser l'accès au bureau du syndicat. En raison des actes de la direction de l'entreprise, les représentants du FPAD de Russie et de son syndicat de base se voient refuser l'accès au bâtiment de l'entreprise, où travaillent 70 membres syndicaux et où sont conservés la documentation du syndicat, ses cachets, etc. L'organisation plaignante indique que le nouveau bureau qui lui a été attribué ne possède qu'une ligne téléphonique et n'est pourvu ni d'un télécopieur, ni d'ordinateurs, ni d'autres facilités techniques.
- 1144.** L'organisation plaignante estime que l'entreprise a violé l'accord du 25 mai 2007, la convention collective pour la période 2007-2010 et l'accord en date du 19 mai 2009 concernant l'indexation des salaires et la signature d'une nouvelle convention collective. Le FTU/R estime également que le motif à l'origine des actes de la direction sont les nombreux appels du FPAD de Russie au ministère public et aux tribunaux. L'organisation plaignante indique que l'organisation de base du FPAD de Russie a engagé des procédures contre la direction de l'entreprise en raison des violations de la convention collective pour la période 2007-2010 et de l'accord en date du 19 mai 2009 concernant l'indexation des salaires, ainsi qu'en raison des violations des dispositions du Code du travail concernant le droit d'un syndicat d'informer ses membres de ses activités, l'installation illégale de caméras vidéo sur les lieux de travail, des ordres illégaux concernant les secrets commerciaux et officiels et le refus exprimé à plusieurs reprises de communiquer aux employés des renseignements et des documents ayant trait à leurs activités professionnelles. Le FPAD de Russie a également saisi les tribunaux de nombreuses plaintes au nom des membres de ses organisations syndicales de base, dont la quasi-totalité ont abouti à des décisions favorables. Il indique, en particulier, que, pour la période de septembre et octobre 2009 seulement, le parquet de Moscou a déposé trois recours et a adressé un avertissement à l'entreprise l'invitant à mettre fin à ses actes illicites, à savoir le refus d'indexer les salaires, le refus de communiquer aux employés des renseignements et des documents ayant trait à leur travail, ainsi que l'installation illégale de caméras vidéo. Jusqu'à présent, les décisions du procureur ont été ignorées.
- 1145.** L'organisation plaignante indique que, en ce qui concerne les manquements susmentionnés, le FPAD de Russie et ses organisations membres se sont également adressés au Président de la Fédération de Russie, au ministre du Transport, au directeur de l'Autorité fédérale de la navigation aérienne, ainsi qu'au ministère public et à l'Inspection du travail de l'Etat. L'organisation plaignante indique qu'une commission spéciale a été désignée par le directeur de l'Autorité fédérale de la navigation aérienne, en vue d'examiner tous les cas de manquements susmentionnés.

B. Réponse du gouvernement

- 1146.** Dans ses communications en date des 1^{er} et 17 février 2010, le gouvernement indique que la sous-division de Moscou de l'Inspection du travail de l'Etat a procédé à une inspection afin de vérifier si la Société publique d'organisation du trafic aérien respecte la législation du travail, et que le ministère de la Santé et du Développement social a rencontré la direction de l'entreprise.
- 1147.** En ce qui concerne la question du local situé à Leningradsky prospect 37/7, bureau 254, où le FPAD de Russie et l'une de ses 15 organisations syndicales de base avaient leur bureau central, il était prévu qu'en vertu du point 1.1 de ses statuts le FPAD de Russie est une association publique au niveau national. Conformément à l'article 377 du Code du travail et au point 9.4.3 de la convention collective conclue avec l'entreprise, l'employeur n'est tenu d'assurer des locaux qu'à l'organe syndical élu des organisations syndicales de base représentant les employés. Le gouvernement explique que, si le 25 octobre 2009 l'employeur a suspendu le droit d'accéder à l'immeuble et au bureau du FPAD de Russie, il a attribué un local approprié à l'usage de l'organe syndical élu de l'organisation syndicale de base du FPAD de Russie, et que les représentants de l'organisation syndicale de base peuvent accéder sans restriction au local de l'entreprise.
- 1148.** Sur la base des constatations de l'Inspection publique du travail de Moscou, le directeur exécutif de l'entreprise a reçu l'instruction formelle de veiller à ce que des mesures soient prises pour remédier aux violations de la législation du travail. En vertu de cette instruction, l'entreprise a été invitée à procéder à l'indexation des salaires des travailleurs, conformément à l'article 134 du Code du travail, et à faire en sorte que les membres de l'organisation syndicale de base des travailleurs employés par l'entreprise puissent accéder librement au local mis à la disposition du syndicat. L'entreprise a été invitée à informer l'Inspection publique du travail de Moscou de toutes mesures prises conformément à cette instruction dans un délai d'un mois (le 25 février 2010 au plus tard). Aux termes de l'article 19 du Code des infractions administratives, le défaut d'exécution de l'instruction est passible d'une amende et, en cas de manquement grave, l'affaire peut être portée devant le tribunal.
- 1149.** Le gouvernement indique qu'avant que cette instruction n'ait été édictée, le 20 novembre 2009, le tribunal du district de Savelov de Moscou a examiné un recours formé contre l'entreprise par des travailleurs membres du FPAD, tendant à faire constater l'illégalité du comportement de l'employeur en ce qui concerne l'indexation des salaires et à obtenir une indemnisation pour dommages moraux. Le tribunal a constaté que, au moment où le recours avait été formé, le syndicat en question était en train de mener des négociations avec l'employeur portant sur la modification de la convention collective et l'indexation des salaires, conformément à la procédure prévue dans la convention collective. Etant donné que les négociations se poursuivaient toujours au moment où le tribunal examinait l'affaire et vu que la procédure concernant la modification de la convention collective n'avait pas été approuvée, le tribunal n'a pas examiné le recours des représentants du syndicat en vertu de l'article 222, alinéa 1, du Code de procédure civile, car les parties n'avaient pas recouru à la procédure de règlement extrajudiciaire des litiges prévue par la convention collective.

C. Conclusions du comité

- 1150.** *Le comité note que le présent cas porte sur les questions des facilités devant être accordées aux représentants des travailleurs. Il note en particulier que l'organisation plaignante, en l'espèce le FTU/R, allègue que les agents du FPAD, une organisation affiliée, se voient refuser l'accès au lieu de travail par la Société publique d'organisation du trafic aérien de Russie et que, en violation de l'accord existant, l'employeur a ordonné le transfert du bureau du FPAD de Russie et de son organisation de base dans un autre*

local, de plus petites dimensions. Le comité prend note des observations présentées par le gouvernement.

- 1151.** *En ce qui concerne la question du local du syndicat, le comité note que tant le bureau du syndicat national du FPAD de Russie que celui de son organisation de base des travailleurs de l'entreprise étaient situés dans le bâtiment principal de celle-ci, conformément à l'accord du 25 mai 2007 conclu entre l'entreprise et le FPAD de Russie. Le bureau avait été mis à la disposition des deux entités syndicales à titre gratuit et pour une durée illimitée. Néanmoins, comme il ressort de l'échange de communications entre le FPAD de Russie et l'entreprise, pendant la période de septembre et octobre 2009, en invoquant les besoins économiques de l'entreprise, la direction a invité le FPAD de Russie et son syndicat de base à quitter le bureau situé dans le bâtiment principal et à s'installer dans un bureau qu'elle avait mis à la disposition de l'organisation syndicale de base dans un autre bâtiment. Le bureau de l'organisation syndicale de base du FPAD est actuellement situé dans le nouveau local attribué. Le comité note à cet égard l'indication du gouvernement selon laquelle le nouveau bureau a été attribué conformément à l'article 9.4.3 de la convention collective pour la période 2007-2010 et à l'article 377 du Code du travail, qui prévoit une obligation générale à la charge de l'employeur d'offrir un local de bureau à l'organisation syndicale de base de l'entreprise.*
- 1152.** *En ce qui concerne la mise à la disposition du syndicat d'un local à usage de bureau par l'entreprise, le comité rappelle le paragraphe 9 de la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, selon lequel:*
- 1) *Des facilités devraient être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.*
 - 2) *A cet égard, il devrait être tenu compte des caractéristiques du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.*
 - 3) *L'octroi de telles facilités ne devrait pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée.*
- 1153.** *Ce texte souligne la nécessité d'assurer l'équilibre entre deux éléments: i) les facilités dans l'entreprise doivent être de nature à permettre aux syndicats de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions; et ii) leur octroi ne devrait pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée. [Voir cas n° 2642 concernant la Fédération de Russie, 355^e rapport, paragr. 1171 et 1172.] Le comité estime en conséquence que les actes de l'entreprise n'ont pas porté atteinte au principe susmentionné de la liberté syndicale.*
- 1154.** *En ce qui concerne l'accès des membres du syndicat aux lieux de travail, le comité note que, d'après l'organisation plaignante, des représentants du FPAD du Russie et de son syndicat de base se voient refuser l'accès au bâtiment de l'entreprise où travaillent ses 70 membres syndicaux et où sont conservés la documentation et les cachets du syndicat, etc. Or, d'après le gouvernement, les représentants de l'organisation syndicale de base disposent d'un accès illimité aux locaux de l'entreprise. Le comité prend également note de l'indication du gouvernement selon laquelle, suite à un contrôle effectué par l'Inspection du travail de l'Etat, le directeur exécutif de l'entreprise a reçu formellement l'instruction de faire en sorte que les membres de l'organisation syndicale de base des travailleurs employés par l'entreprise puissent librement accéder au local attribué au syndicat. Le comité note également que la direction de l'entreprise se réfère à l'article 4 de la loi sur la sécurité des transports, en vertu duquel l'accès à l'entreprise est subordonné à la délivrance de cartes d'accès spéciales.*

- 1155.** *Le comité rappelle que les représentants des travailleurs devraient avoir accès à tous les lieux de travail dans l'entreprise lorsque leur accès à ces lieux est nécessaire pour leur permettre de remplir leurs fonctions de représentation et que les représentants syndicaux qui ne sont pas employés eux-mêmes dans une entreprise, mais dont le syndicat compte des membres dans le personnel de celle-ci, devraient avoir accès à celle-ci. L'octroi de telles facilités ne devrait pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 1104 et 1105.]*
- 1156.** *Au vu des documents présentés par l'organisation plaignante, le comité croit comprendre que M. Kovalev est le président du FPAD de Russie et en même temps le président de l'organisation de base du FPAD de Russie. Le comité estime en conséquence que ce dernier et d'autres représentants déterminés de l'organisation syndicale de base devraient pouvoir accéder aux travailleurs dans l'entreprise, dans le respect des droits de propriété et de gestion, afin d'être en mesure de remplir leurs fonctions de représentation. Le comité prie en conséquence le gouvernement de réunir les parties, à savoir la direction de l'entreprise et le FPAD de Russie, afin de faciliter la réalisation d'un accord concernant l'accès devant être accordé aux représentants du FPAD de Russie et de son organisation syndicale de base, en tenant compte des principes ci-dessus. Il demande également au gouvernement de s'assurer que le FPAD de Russie a effectivement récupéré ses documents, cachets et autres biens du bureau qu'il avait précédemment occupé. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- 1157.** *En ce qui concerne la question de l'indexation des salaires prévue dans la convention collective, le comité note, au vu de la réponse du gouvernement, que l'Inspection publique du travail de Moscou a donné à l'entreprise l'instruction de procéder à l'indexation des salaires des travailleurs conformément à l'article 134 du Code du travail et de présenter un rapport sur les mesures prises à cet égard le 25 février 2010 au plus tard. Le comité note que, conformément à l'article 134 du Code du travail, les entreprises autres que celles financées par le budget de l'Etat procèdent à l'indexation des salaires conformément à la convention collective en vigueur. En rappelant que les conventions collectives devraient lier les parties [voir **Recueil**, op. cit., paragr. 939], le comité s'attend à ce que l'entreprise se soit conformée à l'instruction de l'inspection et prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

Recommandations du comité

- 1158.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité prie le gouvernement de réunir les parties, à savoir la direction de l'entreprise et le FPAD de Russie, afin de faciliter la réalisation d'un accord entre elles au sujet de l'accès devant être assuré aux représentants du FPAD de Russie et de son organisation syndicale de base, ainsi que de le tenir informé à cet égard.*
 - b) *Le comité prie également le gouvernement de s'assurer que le FPAD de Russie a récupéré ses documents, cachets et autres biens du bureau qu'il avait précédemment occupé. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

- c) *Le comité s'attend à ce que la Société publique d'organisation du trafic aérien de Russie se soit conformée à l'instruction de l'inspection de procéder à l'indexation des salaires des travailleurs conformément à la convention collective et prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*

CAS N° 2711

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

**Plainte contre le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela
présentée par
le Syndicat national des travailleurs de la presse (SNTP)**

*Allégations: Répression violente et dispersion
d'une manifestation de syndicats pour célébrer
le 1^{er} mai et entraves et ingérence des autorités
dans l'exercice du libre choix des dirigeants
du syndicat plaignant*

- 1159.** La plainte figure dans une communication du Syndicat national des travailleurs de la presse (SNTP) du 12 mai 2009. Cette organisation a présenté des informations supplémentaires et de nouvelles allégations dans des communications du 1^{er} juillet et du 29 septembre 2009.
- 1160.** Le gouvernement a envoyé ses observations dans des communications du 20 octobre 2009 et du 8 mars 2010.
- 1161.** La République bolivarienne du Venezuela a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

A. Allégations de l'organisation plaignante

- 1162.** Dans ses communications du 12 mai et du 1^{er} juillet 2009, le Syndicat national des travailleurs de la presse (SNTP) indique qu'il présente une plainte contre le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela pour violations gravissimes de la liberté syndicale; en particulier, pour avoir dispersé par la force, par l'intermédiaire de la police métropolitaine, une manifestation de travailleurs à Caracas pour célébrer le 1^{er} mai, Journée internationale des travailleurs, faisant plusieurs blessés.
- 1163.** Le SNTP allègue que le défilé traditionnel des travailleurs a commencé de manière pacifique, comme d'habitude, mais qu'il a à peine pu parcourir quelques kilomètres avant de tomber dans une embuscade lâche et sournoise tendue par les forces de police, qui se sont précipitées sur les travailleurs, utilisant des gaz lacrymogènes, tirant des coups de fusil à plomb et utilisant des lances d'eau colorée provenant de véhicules blindés. Ces actes de répression se sont déroulés alors que les travailleurs n'avaient pas encore dépassé les limites de la petite zone autorisée pour le défilé traditionnel. Une tragédie majeure aurait pu se produire, car les manifestants ont été encerclés par les policiers qui bloquaient toutes les issues. De nombreux travailleurs ont été arrêtés avant d'être ensuite remis en liberté.

- 1164.** On n'a jamais vu dans l'histoire démocratique du pays et de son mouvement syndical une attaque d'une telle sauvagerie et avec autant d'incivilité que celle des policiers le 1^{er} mai, agissant sur ordre du pouvoir exécutif national. Ce n'est pas la première fois qu'on assiste à la répression d'une manifestation de travailleurs, bien au contraire. Rompant avec une tradition démocratique installée depuis plus de quarante ans, le gouvernement a pris la mauvaise habitude de réprimer les manifestations de travailleurs, à l'occasion par des bandes armées de civils, et, pire encore, de traiter comme des délinquants les participants à ces manifestations et les participants à des conflits sociaux.
- 1165.** Paradoxalement, à la même heure, sur un autre parcours, les syndicats favorables au gouvernement défilaient en toute liberté. En outre, leur manifestation a été financée avec les deniers publics, les travailleurs qui y participaient étaient vêtus uniformément de rouge, le rouge du parti officiel et du gouvernement, et tous les fonctionnaires de l'Etat y participaient sous la menace de perdre leur poste s'ils ne le faisaient pas. Il n'y a pas eu la moindre restriction sur l'itinéraire de ce défilé. Les participants avaient la garantie de pouvoir longuement défiler en toute sécurité, avant d'arriver devant une estrade installée à proximité du Palais du gouvernement, d'où le Président de la République en personne a fait une allocution. Durant cette dernière, le Président a eu à cœur de justifier les actes de vandalisme commis par les forces de police contre l'autre manifestation, celle des travailleurs qui ne sont pas à ses ordres. Il commettait ainsi un acte manifeste d'ingérence et de discrimination antisyndicale, car le gouvernement assure le financement et la protection des syndicats qui lui sont favorables et réprime ceux qui agissent en toute indépendance, comme dans le cas qui fait l'objet de la présente plainte.
- 1166.** Pour cette raison, le SNTP demande au Comité de la liberté syndicale de rendre les avis pertinents pour que la convention n° 87 soit pleinement appliquée dans le pays. Le SNTP joint à sa plainte des coupures de presse pour appuyer ses allégations. On y indique que les organisations syndicales exigent du Défenseur du peuple et du ministère public une enquête sur le recours à des gaz toxiques.
- 1167.** Dans sa communication du 29 septembre 2009, le SNTP allègue que le gouvernement impose et applique, en violation de la liberté syndicale, des règles qui limitent et entravent le droit des syndicats – et du SNTP en particulier – de rédiger leurs statuts et de choisir en toute liberté leurs représentants.
- 1168.** En dépit des promesses faites par le gouvernement à l'OIT, le Conseil national électoral (CNE) a imposé récemment deux nouveaux instruments qui induisent en erreur un lecteur peu attentif, et en réalité perpétuent l'intervention du CNE dans les activités électorales des organisations syndicales: *a)* la décision n° 090528-0264, qui contient les normes relatives à l'évaluation technique et au soutien logistique en matière d'élections syndicales, semble offrir des conseils et un appui impartial aux syndicats qui le demandent «volontairement». En réalité, une élection syndicale n'a actuellement aucun effet pratique dans la République bolivarienne du Venezuela, pour le ministère du Travail et les autres autorités publiques, et même devant les personnes privées, si l'élection se déroule sans l'intervention du CNE. En outre, la décision qui la complète, dont nous allons parler maintenant, vient annuler ses effets bénéfiques éventuels; *b)* la décision n° 090528-0265, qui contient les Normes destinées à garantir les droits de l'homme des travailleurs et des travailleuses dans les élections syndicales, dont l'objectif apparent est de garantir la démocratie syndicale, en particulier en matière d'élections, contient un discours creux, invoquant de façon perverse les plus hauts principes des droits de l'homme et de la démocratie. Ce rideau de fumée dissimule et renforce l'intervention du CNE dans les procédures électorales des syndicats, par le biais d'un recours que peuvent déposer «les travailleuses et les travailleurs intéressés» (art. 21). Les nouvelles décisions du CNE n'ont rien à voir avec le droit des organisations d'employeurs et de travailleurs de rédiger leurs statuts et règlements

administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leurs activités, et de formuler leur programme d'action (art. 3 de la convention n° 87).

- 1169.** Le SNTP dénonce ces nouvelles normes dont l'application actuelle entraîne une violation de la convention n° 87, afin d'entraver la tenue des élections du SNTP. Tout en ayant pleinement conscience du fait que l'intervention du CNE dans les élections syndicales est contraire à la liberté syndicale, le SNTP réalise deux élections conformes aux normes précédentes du CNE, car sinon il aurait eu beaucoup plus de difficultés à mener à bien ses activités, ce qui aurait occasionné des préjudices graves pour ses adhérents. Nonobstant, à l'occasion de la procédure visant à tenir de nouvelles élections en 2009, des obstacles encore plus importants qu'auparavant lui ont été imposés, au point qu'on a prétendu l'obliger à ne pas respecter les statuts de l'organisation et à les adapter aux critères du CNE. On veut lui imposer notamment: *a)* un modèle d'élection composé d'une combinaison d'élections uninominales pour certains mandats, et de représentation proportionnelle des minorités, pour d'autres; *b)* l'élimination de la liste des suppléants prévus dans les statuts du syndicat, dans l'hypothèse où leur mode d'élection n'est pas précisé dans les statuts; *c)* un nombre déterminé d'électeurs et de bureaux par centre de vote, au mépris de toutes nos expériences passées; et *d)* la liste des adhérents au syndicat, signée par chacun d'entre eux.
- 1170.** Le CNE a fait savoir que, tant que ces changements n'auront pas été apportés, il ne donnera pas suite à la demande d'«assistance» pour la tenue des élections. De plus, le SNTP n'est même pas sûr que ce sont les seules objections du CNE, car au fil des jours le CNE a rajouté de nouvelles exigences. Tous ces agissements du CNE sont de graves infractions au droit de notre syndicat de rédiger ses statuts et d'élire librement ses dirigeants. De plus, en vertu de l'article 128 du Règlement de la loi organique du travail (qui viole également la liberté syndicale et le droit de négociation collective), le fait de ne pas tenir d'élections interdit au conseil d'administration de notre syndicat de participer à la négociation de conventions collectives et aux conflits sociaux.

B. Réponse du gouvernement

- 1171.** Dans ses communications du 20 octobre 2009 et du 8 mars 2010, le gouvernement répond aux allégations de «dispersion par la force de la manifestation, faisant plusieurs blessés»; il convient de signaler que la manifestation à laquelle se réfère le Syndicat national des travailleurs de la presse (SNTP) était organisée par la Confédération des travailleurs du Venezuela (CTV) et avait été autorisée par l'autorité suprême de la municipalité Libertador, le maire M. Jorge Rodríguez, et devait se dérouler sur l'itinéraire suivant: «point de rassemblement et de départ: Plaza Venezuela, en passant par le Paseo Colón, l'avenue Oscar Machado, la Plaza Morelos, l'avenue México, pour terminer sur la Plaza Parque Carabobo, les paroisses El Recreo et Candelaria étant concernées». Conformément à l'itinéraire fixé, la mairie de Caracas avait coordonné avec le ministère du Pouvoir populaire pour l'Intérieur et la Justice, la police métropolitaine, la protection civile et la police de Caracas tous les éléments concernant le respect des trajets autorisés, le maintien de la sécurité des manifestants et de l'ordre public. Cependant, les participants au défilé convoqué par la CTV et soutenu par les partis d'opposition ont décidé de violer l'accord conclu avec les autorités municipales et ont essayé, par la violence, de forcer le barrage formé par les forces de sécurité et de l'ordre public, incités par leurs dirigeants à aller au-delà des limites fixées pour le trajet, afin d'arriver à l'Assemblée nationale comme ils l'avaient initialement déclaré.
- 1172.** Le gouvernement ajoute que les actions des manifestants ont eu pour conséquence la dispersion de la manifestation, car ils n'ont pas seulement outrepassé violemment les limites fixées pour le défilé, mais ils ont également lancé divers projectiles sur les forces

de sécurité, et détruit et mis à sac les installations d'un marché populaire connu sous le nom de PDVAL, situé à proximité de l'endroit où devait se terminer le défilé.

- 1173.** Au sujet des prétendus blessés par l'action des forces de police et de sécurité de l'Etat, la «répression des manifestants et l'arrestation de travailleurs», le gouvernement signale qu'actuellement le ministère public n'a reçu aucune plainte qui aurait pu donner lieu à l'ouverture d'un dossier interne ou à une procédure sur ces faits. De même, le gouvernement déclare que, lors des consultations des services du Défenseur du peuple, l'organe du pouvoir des citoyens qui est essentiellement responsable de la «défense des droits de l'homme, de la protection et de la diffusion de ces droits, de la supervision des devoirs de l'administration publique», entre autres, cette institution a indiqué qu'elle n'avait reçu qu'une seule plainte au sujet de la répression présumée des forces de police contre les participants à la manifestation du 1^{er} mai, et qu'au cours de la procédure il avait été demandé aux plaignants de donner des informations sur l'identité des prétendues victimes, étant donné que cette information n'avait pas été consignée lors du dépôt de la plainte. Le gouvernement indique qu'à ce jour les plaignants n'ont pas fourni les informations demandées par le Défenseur du peuple, si bien qu'il est impossible de poursuivre l'enquête à ce sujet.
- 1174.** Par ailleurs, les services du défenseur du peuple n'ont reçu aucune plainte et n'ont effectué aucune enquête sur l'arrestation présumée de travailleurs ou de travailleuses au moment où ils défilaient, comme l'indique l'organisation plaignante. De façon générale, la déclaration de cet organe de l'Etat indique «qu'il n'existe pas de preuves d'atteinte aux droits de l'homme des travailleurs et des travailleuses, dans les termes qui ont été dénoncés par le SNTP». On peut en déduire que les plaignants n'ont pas déposé de plainte pour violation de leurs droits devant les instances compétentes et naturelles.
- 1175.** Concernant les actes présumés d'«ingérence et de discrimination antisyndicale» reposant sur l'accusation selon laquelle «le gouvernement assure le financement et la protection des syndicats qui lui sont favorables et réprime ceux qui agissent en toute indépendance», le gouvernement souligne que la République bolivarienne du Venezuela reconnaît le droit à la liberté syndicale en tant que droit de l'homme dans des instruments de rang national et international; c'est ainsi que la République bolivarienne du Venezuela a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et l'article 95 de la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela prévoit:

Article 95

Les travailleurs et les travailleuses, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer librement les organisations syndicales de leur choix pour défendre au mieux leurs droits et leurs intérêts; ils ont aussi le droit de s'affilier ou de se désaffilier à ces organisations conformément à la loi. Ces organisations ne sont pas sujettes à l'intervention, à la suspension ou à la dissolution par voie administrative. Les travailleurs et travailleuses sont protégés contre tout acte de discrimination ou d'ingérence contraire à l'exercice de ce droit.

- 1176.** Alors, poursuit le gouvernement au sujet de la différence de traitement qu'on lui impute vis-à-vis des organisations syndicales qui le soutiennent, cette accusation constitue une calomnie irresponsable, car elle n'est accompagnée d'aucun élément de preuve permettant d'étayer ces dires. En particulier, pour ce qui concerne la manifestation du 1^{er} mai, l'Union nationale des travailleurs (UNT) et la Confédération des travailleurs du Venezuela (CTV) ont obtenu les autorisations nécessaires pour leurs défilés respectifs de célébration de cette journée auprès des autorités compétentes. La différence résidait dans le comportement des manifestants car, d'un côté, les travailleurs et les travailleuses qui se sentent représentés par l'opposition vénézuélienne ont été à l'origine de troubles et ont commis des actes de violence en cherchant à dépasser les limites fixées au déroulement normal de l'activité et donc au mépris des autorisations que les autorités compétentes leur avaient accordées; de

l'autre côté, les travailleurs et les travailleuses qui se sentent représentés par la position du gouvernement ont célébré cette journée en respectant l'itinéraire établi et en défilant pacifiquement et avec civisme.

- 1177.** Le gouvernement conclut en déclarant que chacune des demandes des représentants du SNTP a été prise en compte par les instances administratives compétentes, en suivant les procédures légales établies dans les normes nationales et les conventions internationales, et une réponse opportune et appropriée a été apportée aux demandes de l'organisation.

C. Conclusions du comité

- 1178.** *Le comité observe que, dans le présent cas, l'organisation plaignante allègue les faits suivants: 1) la répression et la dispersion par les forces de police, utilisant des gaz lacrymogènes et tirant des coups de fusil à plomb, d'une manifestation syndicale pacifique à Caracas pour célébrer le 1^{er} mai, plusieurs des participants ayant été arrêtés ou blessés; 2) à la même heure, un autre défilé, financé avec les deniers publics, est parvenu au Palais du gouvernement, où le Président de la République a justifié les actes de vandalisme commis par les forces de police contre l'autre manifestation, ce qui, d'après l'organisation plaignante, représente des actes de discrimination et d'ingérence contraires à la convention n° 98; et 3) les ingérences juridiques du Conseil national électoral dans les élections du conseil d'administration du syndicat plaignant.*
- 1179.** *Concernant les allégations de répression de la manifestation syndicale pacifique du 1^{er} mai qui s'est terminée par des participants arrêtés ou blessés, le comité prend note des déclarations suivantes du gouvernement: 1) la manifestation à laquelle participait le syndicat plaignant a été organisée par la Confédération des travailleurs du Venezuela (CTV), et autorisée par les autorités compétentes, qui ont défini un itinéraire et ont coordonné le respect du parcours ainsi autorisé, la protection de la sécurité des manifestants et le maintien de l'ordre public; 2) les participants au défilé ont essayé, par la violence, de forcer le barrage formé par les forces de sécurité et de l'ordre public, incités par leurs dirigeants à aller au-delà des limites fixées pour le trajet, afin d'arriver à l'Assemblée nationale comme ils l'avaient initialement déclaré; de même, les participants ont lancé divers projectiles sur les forces de sécurité, et ont détruit et mis à sac les installations d'un marché populaire situé à proximité de l'endroit où devait se terminer le défilé; 3) au sujet des prétendus blessés, le ministère public n'a actuellement reçu aucune plainte qui aurait pu donner lieu à l'ouverture d'un dossier interne ou à une procédure sur ces faits; les services du Défenseur du peuple n'ont reçu qu'une seule plainte au sujet de la répression présumée par les forces de police, mais les plaignants n'ont pas fourni d'informations permettant d'identifier les prétendues victimes; et 4) au sujet des arrestations présumées de travailleurs, les services du Défenseur du peuple n'ont reçu aucune plainte et n'ont effectué aucune enquête.*
- 1180.** *Le comité souhaite rappeler 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. [Voir Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, 2006, cinquième édition, paragr. 136.] Par conséquent, ce droit ne devrait pas faire l'objet de restrictions arbitraires de la part des autorités. C'est ainsi que, tout en déplorant les actes de violence des manifestants évoqués par le gouvernement à la fin de l'itinéraire autorisé pour le défilé, ainsi que les blessures infligées aux manifestants, le comité doit malgré tout souligner que le gouvernement reconnaît que les organisateurs du défilé syndical souhaitaient arriver au siège de l'Assemblée nationale et qu'il déclare pour justifier le trajet autorisé par les autorités – qui n'a pas permis d'accéder à cette demande – des raisons générales et vagues de protection de la sécurité des manifestants et de maintien de l'ordre public. Par ailleurs, le comité observe que le gouvernement n'a pas nié les allégations relatives à la présence massive des forces de police durant la manifestation, ce*

qui, sans aucun doute, n'est pas la situation la plus propice à l'exercice normal d'un droit de l'homme comme celui de manifester. En dernier lieu, le comité observe que, lorsque le gouvernement répond aux allégations de détentions durant un certain temps et de blessures en raison de la manifestation des syndicats, il le fait en parlant de dépôt de plaintes ou de l'absence de plaintes devant certains organes de l'Etat (Défenseur du peuple, ministère public), ou en disant que ces plaintes ne sont pas suffisamment détaillées, mais qu'il n'a pas transmis les rapports de la police ni les informations des archives policières relatives aux arrestations. Le comité déplore que la réponse du gouvernement fasse allusion aux «prétendues» arrestations ou aux «prétendus» blessés alors que l'organisation plaignante a transmis des éléments et des détails pour étayer ses allégations (d'après les coupures de presse fournies par le syndicat plaignant, la police a mis en détention pendant un certain temps deux manifestants, dont les noms sont mentionnés, qui ont ensuite été remis en liberté).

- 1181.** Dans ces conditions, le comité signale à l'attention du gouvernement que le recours à la force publique dans les manifestations syndicales devrait être limité aux cas où l'ordre public est réellement menacé, et que les autorités de police devraient recevoir des instructions précises pour éviter que, dans les cas où l'ordre public n'est pas sérieusement menacé, il soit procédé à l'arrestation de personnes pour le simple fait d'avoir organisé une manifestation ou d'y avoir participé. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 150 et 151.] Le comité demande au gouvernement de s'assurer à l'avenir du plein respect de ces principes.
- 1182.** Concernant les allégations relatives à la différence de traitement par les autorités donné au défilé des syndicats favorables au gouvernement, le comité observe que le gouvernement nie ces allégations et les qualifie de calomnies. Le comité voudrait souligner que l'organisation plaignante n'a pas donné de preuves du financement du défilé avec les deniers publics. Par ailleurs, d'après le comité, le fait que cette manifestation se soit terminée au Palais du gouvernement avec un discours du Président de la République alors que la manifestation de la CTV n'a pas été autorisée à arriver à l'Assemblée législative, prétention légitime en soi, jette des doutes sur le traitement non discriminatoire de la manifestation de la CTV par les autorités. Le comité demande au gouvernement à l'avenir de s'efforcer de trouver un accord avec les organisations de travailleurs sur l'itinéraire autorisé pour les manifestations.
- 1183.** Concernant les allégations d'ingérence du Conseil national électoral dans les élections du conseil d'administration du syndicat plaignant, le comité déplore l'absence de réponse du gouvernement à ces allégations. Le comité observe que, d'après les allégations, les élections du conseil d'administration de l'organisation plaignante pour 2009 ont été soumises par le Conseil national électoral à l'obligation: a) d'avoir un modèle d'élection composé d'une combinaison d'élections uninominales pour certains mandats, et de représentation proportionnelle des minorités, pour d'autres; b) d'éliminer la liste des suppléants prévus dans les statuts du syndicat, dans l'hypothèse où leur mode d'élection n'est pas précisé dans les statuts; c) d'avoir un nombre déterminé d'électeurs et de bureaux par centre de vote, au mépris de toutes les expériences passées du syndicat; et d) de fournir la liste des adhérents au syndicat, signée par chacun d'entre eux.
- 1184.** L'organisation plaignante ajoute que, en vertu de l'article 128 du règlement de la loi organique du travail, le fait de ne pas tenir d'élections (dans la pratique, la non-reconnaissance de la procédure électorale par le Conseil national électoral) interdit au conseil d'administration du syndicat de participer à la négociation de conventions et aux conflits sociaux. De même, il ressort des allégations que, d'après la réglementation en vigueur, «les travailleurs intéressés» peuvent déposer des recours devant le Conseil national électoral, suggérant ainsi l'éventuel blocage des élections syndicales par un nombre très réduit de travailleurs.

- 1185.** *Le comité souhaite rappeler que régulièrement, depuis des années, il reçoit des plaintes de syndicats alléguant l'ingérence du Conseil national électoral dans les élections des conseils d'administration des syndicats. Le comité a rappelé au gouvernement que l'article 3 de la convention n° 87 consacre le droit des travailleurs à élire librement leurs dirigeants sans ingérence des autorités, et que l'intervention du Conseil national électoral – qui va au-delà d'une simple assistance technique volontaire – avant, durant ou après les élections est une grave violation de la convention n° 87, en particulier parce qu'il ne s'agit pas d'un organe judiciaire.*
- 1186.** *Le comité souligne en outre que l'intervention de cet organe a été sévèrement critiquée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et par la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail à de nombreuses reprises. Dans son dernier rapport de 2010, par exemple, la commission d'experts, après avoir pris note du fait que la Commission de l'application des normes estimait que l'ingérence du Conseil national électoral dans les élections des organisations violait gravement la liberté syndicale, a fait la déclaration suivante:*
- La commission (d'experts) note que ces normes (auxquelles le syndicat plaignant émet également des objections) règlent minutieusement les élections syndicales et confèrent un rôle important au CNE, lui attribuant à nouveau compétence pour connaître des recours présentés par le gouvernement ou «le travailleur intéressé». La commission conclut que ces nouvelles normes qui régissent les élections syndicales non seulement violent l'article 3 de la convention (en vertu duquel la détermination de telles règles appartient aux organisations syndicales), mais encore permettent que le recours d'un travailleur paralyse la proclamation des résultats d'élections, ce qui constituerait une ingérence antisyndicale d'un autre type.*
- Dans ces circonstances, la commission note avec regret que, depuis plus de neuf ans, le projet de réforme de la loi organique du travail n'a toujours pas été adopté par l'Assemblée législative bien qu'il ait recueilli un consensus tripartite. Compte tenu de l'importance des restrictions qui subsistent dans la législation en matière syndicale ou de liberté d'association, la commission prie une nouvelle fois instamment le gouvernement de prendre les mesures tendant à ce que l'Assemblée législative soit saisie du projet de réforme de loi organique du travail et que le Conseil national électoral cesse de s'immiscer dans les élections syndicales. La commission souligne la nécessité de réformer les normes adoptées en 2009 en matière d'élections syndicales et rappelle que le Comité de la liberté syndicale a constaté à de nombreuses reprises des ingérences du CNE incompatibles avec la convention.*
- 1187.** *Par conséquent, comme il l'a fait dans des occasions similaires, le comité prie une nouvelle fois instamment le gouvernement d'exclure toute intervention du Conseil national électoral dans les élections du conseil d'administration du syndicat plaignant et de modifier de façon substantielle ou d'abolir les normes relatives au Conseil national électoral pour les élections syndicales. Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires dans ce sens, de respecter les élections du syndicat plaignant et de s'abstenir d'invoquer des irrégularités présumées ou des recours pour l'empêcher de négocier collectivement. Le comité demande également au gouvernement de prendre des mesures pour modifier la législation afin d'éviter ce type d'ingérence.*
- 1188.** *Enfin, au sujet de la prétention du Conseil national électoral d'obtenir la liste des adhérents des organisations syndicales qui élisent leur conseil d'administration, le comité signale à l'attention du gouvernement – comme il l'avait déjà fait dans un cas précédent concernant la République bolivarienne du Venezuela – que l'établissement d'un registre contenant des données sur les adhérents d'un syndicat ne respecte pas les libertés individuelles et risque de servir à constituer des listes noires de travailleurs. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 177.]*

Recommandations du comité

1189. *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*

- a) *Estimant que le gouvernement n'a pas respecté de façon appropriée le droit à manifester pour célébrer le 1^{er} mai, et déplorant les actes de violence qui se sont produits, le comité demande au gouvernement de respecter à l'avenir les principes mentionnés dans les conclusions, et de s'efforcer de trouver un accord avec les organisations syndicales sur l'itinéraire autorisé pour les manifestations.*
- b) *Considérant que l'intervention du Conseil national électoral dans les élections du conseil d'administration de l'organisation plaignante viole gravement la convention n° 87, le comité prie une nouvelle fois instamment le gouvernement d'exclure toute intervention de cet organe dans les élections susmentionnées; de modifier de façon substantielle ou d'abolir les normes relatives au Conseil national électoral pour les élections syndicales, de respecter les élections du syndicat plaignant et de s'abstenir d'invoquer des irrégularités présumées ou des recours pour l'empêcher de négocier collectivement. Le comité demande également au gouvernement de prendre des mesures pour modifier la législation afin d'éviter ce type d'ingérence et de le tenir informé à ce sujet.*
- c) *Enfin, au sujet de la prétention du Conseil national électoral d'obtenir la liste des adhérents des organisations syndicales qui élisent leur conseil d'administration, le comité signale à l'attention du gouvernement que l'établissement d'un registre contenant des données sur les adhérents d'un syndicat ne respecte pas les libertés individuelles et risque de servir à constituer des listes noires de travailleurs.*

CAS N° 2736

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

**Plainte contre le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela
présentée par
le Syndicat unitaire organisé national des travailleurs
de l'administration de la justice (SUONTRAJ)
appuyée par
l'Internationale des services publics (ISP)**

Allégations: Licenciements antisyndicaux, obstacles à la libre élection de dirigeants syndicaux, violations de la négociation collective, restrictions au droit de réunion dans le secteur de la justice

- 1190.** La plainte figure dans une communication du Syndicat unitaire organisé national des travailleurs de l'administration de la justice (SUONTRAJ) de novembre 2009. L'Internationale des services publics (ISP) a appuyé cette plainte dans une communication en date du 24 novembre 2009.
- 1191.** Le gouvernement a envoyé ses observations par communication en date du 1^{er} mai 2010.
- 1192.** La République bolivarienne du Venezuela 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

- 1193.** Dans sa communication de novembre 2009, le Syndicat unitaire organisé national des travailleurs de l'administration de la justice (SUONTRAJ) déclare qu'il présente une plainte formelle contre la République bolivarienne du Venezuela à raison d'actes de la Direction exécutive de la magistrature de la Cour suprême de justice (la présidente de son comité directeur) et du directeur exécutif de la magistrature.
- 1194.** L'organisation plaignante allègue que la Direction exécutive de la magistrature (DEM) de la Cour suprême de justice met en œuvre une politique systématique d'externalisation du travail à l'encontre des travailleurs et travailleuses, en violation de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, fondée sur les principes pervers de la flexibilisation du travail et du néolibéralisme capitaliste, qui ont actuellement cours dans l'administration de la justice de la République bolivarienne du Venezuela. En particulier, l'organisation plaignante allègue le recrutement de personnel dans des conditions moins favorables que celles prévues dans la convention collective en vigueur, ce qui viole les dispositions des articles 508 et 509 de la loi organique sur le travail et de l'article 89 de la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela en vigueur dans le pays. Elle allègue également la conclusion de contrats de travail simulant ou déguisant la relation de travail derrière un lien administratif, qui confèrent des pouvoirs administratifs exorbitants au directeur exécutif de la magistrature, comme par exemple celui de laisser sans effet le contrat de travail de manière unilatérale sans que le travailleur ou la travailleuse affecté ait le droit de formuler une réclamation quelconque; ou derrière un lien commercial, tels les contrats d'honoraires professionnels, qui ne bénéficient pas des avantages et des droits prévus dans la loi organique sur le travail et dans la deuxième convention collective de travail du pouvoir judiciaire qui est en vigueur.
- 1195.** L'organisation plaignante ajoute le refus constant d'accorder aux syndicalistes les congés syndicaux rémunérés prévus dans la convention collective et dans les lois de la République. De même, d'après l'organisation plaignante, dans le cadre de la violation de la liberté syndicale par la Direction exécutive de la magistrature de la Cour suprême de justice, ont été démis de leurs fonctions au sein du pouvoir judiciaire les dirigeants syndicaux suivants: MM. Kennedy José Bolívar Rosales, président de la section Caracas Est du SUONTRAJ, Alcides David Sánchez Burgos, président de la section Caracas Civiles du SUONTRAJ, María Esther Santamaría, secrétaire des finances de la section Anzoátegui Nord du SUONTRAJ, Alberto Stevenson Freites Velásquez, président de la section Altos Mirandinos y Valles de Tuy et secrétaire de la sécurité et de l'hygiène du travail du comité directeur national du SUONTRAJ, Francisco Efrén Cermeño Zambrano, secrétaire d'organisation de la section Mérida et secrétaire de la culture et de la formation du comité directeur national du SUONTRAJ, et Mario Artenio Naspe Rudas, président de la section Anzoátegui Nord et secrétaire de l'information et de la propagande du comité directeur national du SUONTRAJ. En ce qui concerne M. Gilberto Ojeda, président de la section Carabobo du SUONTRAJ, un représentant de l'employeur a engagé contre lui des poursuites pénales à l'occasion de l'accomplissement de ses fonctions syndicales et,

parallèlement à la procédure pénale, une procédure disciplinaire a été ouverte contre lui, dans le but de porter atteinte à l'immunité syndicale qui le protège ainsi qu'à la stabilité de son emploi. De même, M. Richard José Rodríguez Álvarez, secrétaire général du comité directeur du SUNEJ-JUDICATURA, a été démis de ses fonctions à la Direction exécutive de la magistrature, et M. Juan Marcano, secrétaire général de la section Carabobo du SUNEJ JUDICATURA, fait actuellement l'objet d'une procédure de sanction visant à son licenciement sans que le mandat syndical dont il est investi soit respecté.

1196. La Cour suprême de justice, réunie en assemblée plénière, a adopté la résolution n° 2009-0008 en date du 18 mars 2009, par laquelle elle a décidé de la restructuration intégrale de l'ensemble du pouvoir judiciaire vénézuélien qui, parmi d'autres aspects négatifs pour les travailleurs de la justice du pays, prévoit la suspension avec ou sans salaire applicable à tout le personnel administratif en cas de non-approbation d'une évaluation institutionnelle, dont les paramètres et critères d'exécution ne sont pas connus, et sans garantir aux personnes affectées le droit à une procédure régulière et les droits de la défense. Il est également dénoncé que c'est en se prévalant de la résolution mentionnée que la Direction exécutive de la magistrature de la Cour suprême de justice a licencié les neuf dirigeants syndicaux précédemment mentionnés. De même, il est rapporté que les organisations syndicales SUONTRAJ et SUNEJ JUDICATURA ont formé le 2 avril 2009 un recours en réexamen de la résolution n° 2009-0008 en date du 18 mars 2009, portant restructuration intégrale de l'ensemble du pouvoir judiciaire vénézuélien, sans qu'une réponse opportune et adéquate ait jusqu'à ce jour été donnée conformément à la disposition de l'article 51 de la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela.

1197. L'organisation plaignante explique que la deuxième Cour du contentieux administratif de Caracas, organe subordonné à la Direction exécutive de la magistrature de la Cour suprême de justice, sur rapport de son président, Monsieur l'avocat Emilio Ramos González, a prononcé un jugement en date du 13 août 2009, dossier n° AP42-R-2006-000550, dans la procédure engagée notamment par la Direction exécutive de la magistrature elle-même contre une décision administrative ordonnant la réintégration et le paiement des salaires échus à plusieurs travailleurs licenciés en 2001; ce jugement indique que, dans le cadre des processus de réorganisation administrative ou de restructuration des entités publiques vénézuéliennes, il n'y a pas lieu de respecter l'immunité syndicale ni les inamovibilités professionnelles protégées par les conventions n°s 87 et 98 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), la loi organique sur le travail et la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela, dans le cas de dirigeants syndicaux ou de travailleurs exerçant des fonctions dans l'administration publique nationale, y compris l'administration publique de la justice.

1198. L'organisation plaignante allègue également que le directeur général des ressources humaines de la Direction exécutive de la magistrature a édicté la circulaire n° 107.0709 en date du 28 juillet 2009, prévoyant que les organisations syndicales fonctionnant dans le cadre du pouvoir judiciaire et de la Direction exécutive de la magistrature sont obligées de demander une autorisation préalable pour tenir des assemblées des travailleurs, ordinaires ou extraordinaires, dans n'importe quelle subdivision du pouvoir judiciaire, tant dans la sphère administrative que dans la sphère juridictionnelle, et interdisant la tenue d'assemblées au cours de la journée de travail, pour éviter les entraves futiles ou non nécessaires à l'administration de la justice. De même, la Direction exécutive de la magistrature a prévu des poursuites judiciaires ou pénales en cas de tenue d'assemblées par les travailleurs dans les sièges ou centres de travail naturels, tels que les palais de justice, en vertu de la décision de justice n° FP11-O-2005-000031 du 4 octobre 2005 rendue par le deuxième Tribunal du travail de Puerto Ordaz, qui a interdit au SUONTRAJ de tenir des assemblées sur les marches, c'est-à-dire à l'entrée principale du palais de justice, entre 8 h 30 et 15 heures. Egalement, le 14 juillet 2009, le juge coordonnant le circuit judiciaire des tribunaux de la municipalité de Caracas a surveillé la tenue d'une assemblée des

travailleurs organisée par la section de Caracas Est du SUONTRAJ, en consignait dans un procès-verbal dressé par ce service judiciaire les dirigeants syndicaux et les travailleurs et travailleuses présents à la réunion, probablement afin que la Direction exécutive de la magistrature prenne des mesures contre la stabilité de l'emploi des travailleurs et des dirigeants syndicaux ayant participé à l'assemblée convoquée conformément aux statuts internes du SUONTRAJ, à la loi organique sur le travail et à la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela.

- 1199.** De même, le SUONTRAJ a demandé au Conseil national électoral du pouvoir électoral, par communication n° 00045-2009 en date du 10 mars 2009, l'autorisation de convoquer des élections internes conformément à l'alinéa 6 de l'article 293 de la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela, dans le respect des prescriptions de la résolution n° 041220-1710, de la résolution n° 090528-0264 et de la résolution n° 090528-0265, émanant toutes de la Direction du Conseil national électoral du pouvoir électoral de la République bolivarienne du Venezuela. Jusqu'à ce jour, cet organisme public n'a pas adressé à ce syndicat une réponse opportune et adéquate conformément à l'article 51 de la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela. Cette situation particulière est utilisée par la Direction exécutive de la magistrature de la Cour suprême de justice de la République bolivarienne du Venezuela en vue de méconnaître la représentation et la légitimité de cette organisation syndicale dans le cadre des différentes procédures mises en œuvre en faveur des travailleurs membres de ce syndicat.
- 1200.** Le 8 juin 2007, la coalition syndicale du pouvoir judiciaire vénézuélien, comprenant le SUONTRAJ et le SUNEJ-JUDICATURA, a présenté auprès de la direction de l'Inspection nationale du travail et des affaires collectives du secteur public près le ministère du Travail et de la Sécurité sociale du pouvoir populaire le projet de troisième convention collective du travail; or celui-ci n'a pu être discuté dans des conditions de conciliation en raison de retards indus de la part de la Direction exécutive de la magistrature de la Cour suprême de justice et du ministère de la Planification et du Développement du pouvoir populaire, ces entités publiques ayant retardé de manière illégale et inconstitutionnelle l'élaboration et le dépôt, par le bureau administratif du travail compétent, de l'étude économique et des comparaisons de coûts prévues aux articles 157 et suivants du règlement de la loi organique sur le travail, condition légale indispensable à laquelle est subordonné le déroulement d'une procédure de négociation collective dans le secteur public en République bolivarienne du Venezuela. Ainsi, les travailleurs protégés par la convention collective mentionnée attendent déjà depuis plus de deux ans que le projet de troisième convention collective puisse être discuté et approuvé.
- 1201.** Les pratiques antisyndicales et la violation du droit à la liberté syndicale à l'encontre du SUONTRAJ ont commencé après que les autorités de la Direction exécutive de la magistrature de la Cour suprême de justice ont été informées du fait que cette organisation syndicale de travailleurs avait déposé une plainte auprès du Conseil moral républicain du pouvoir citoyen portant sur des irrégularités administratives présumées de la part de la Direction générale de l'administration et des finances, la Direction de l'infrastructure, la Direction des achats et des marchés publics, la Direction des finances et de la comptabilité, subordonnées à la Direction exécutive de la magistrature, qui avaient été constatées par l'Unité de l'audit interne de la Cour suprême de justice. Cette plainte a été examinée par les membres du Conseil moral républicain en session ordinaire n° IV du 23 avril 2009, qui a décidé de transmettre à la Direction de la sauvegarde du patrimoine public près le Parquet général de la République la plainte pour corruption administrative déposée par le SUONTRAJ le 16 janvier 2009.
- 1202.** Enfin, l'organisation plaignante se réfère à des violations des droits professionnels des travailleurs qui ne sont pas liés à l'exercice des droits syndicaux.

B. Réponse du gouvernement

- 1203.** Dans sa communication en date du 1^{er} mars 2010, le gouvernement déclare, au sujet du prétendu recrutement de personnel dans des conditions moins favorables que celles qui sont prévues dans la convention collective, que bien que l'organisation syndicale SUONTRAJ n'ait pas précisé dans sa plainte quels sont à son avis les désavantages subis par les employeurs au service de la Direction exécutive de la magistrature et du pouvoir judiciaire, il y a lieu de souligner que, dans la deuxième convention collective des employés pour la période 2005-2007, la Direction exécutive de la magistrature n'a pas prévu des conditions moins favorables pour ses employés, mais qu'elle considère au contraire le travail comme un fait social jouissant de la protection de l'Etat et au travers duquel on cherche non seulement à atteindre un équilibre dans les conditions économiques, mais également à protéger la santé, le logement, l'éducation, droits qui sont établis dans la Grande charte.
- 1204.** A cet égard, comme il y est obligé par la deuxième convention collective des employés pour la période 2005-2007 et sans se limiter à ce qui est prévu dans la loi organique sur le travail, l'employeur a consenti aux travailleurs embauchés les avantages sociaux et de sécurité tels que des assurances collectives couvrant les personnes embauchées et leurs proches, comprenant, selon le cas: les opérations chirurgicales, l'hospitalisation et la maternité; la vie et les accidents personnels, les services ambulatoires; des aides économiques, bourses, allocations pour livres et effets scolaires, des bourses d'études pour enfants exceptionnels; des contributions pour couvrir les contingences du mariage, la naissance d'enfant et le décès de l'employé et de ses proches, ainsi que la rémunération des heures supplémentaires, des jours fériés et de repos; des périodes de repos et des congés; un bon de vacances, des primes de fin d'année, une prime de transport, des tickets restaurant, la fête de fin d'année des enfants, un plan de vacances pour les enfants, des tickets pour jouets, carnet, journée et horaire de travail, de même que pour les fonctionnaires permanents, des services médicaux, ainsi qu'une politique de logement, des crédits complémentaires et une caisse d'épargne, parmi d'autres avantages.
- 1205.** Au vu de cela, le gouvernement estime que, par la convention collective en cause, il ne viole pas les droits établis dans la Constitution et dans la loi organique sur le travail. Sans préjudice de cela, le Comité de la liberté syndicale devrait demander aux organisations plaignantes des informations plus précises à cet égard, et notamment d'indiquer l'article ou la clause qui, à leur avis, porte atteinte aux droits ou avantages acquis.
- 1206.** En ce qui concerne la prétendue «conclusion de contrats de travail simulant ou déguisant la relation de travail derrière un lien administratif, qui confèrent des pouvoirs administratifs exorbitants au directeur exécutif de la magistrature», le gouvernement rejette de manière catégorique une telle qualification, puisque la loi organique sur le travail prévoit, en son article 65, que la simple présomption suffit pour qu'existe la relation de travail entre les personnes fournissant un service personnel et celles qui le reçoivent. L'organisation syndicale n'indique pas les fondements juridiques sur lesquels est basé son grief tiré d'un prétendu déguisement de la relation de travail de la part de la Direction exécutive de la magistrature; en aucun cas l'administration publique n'a déguisé d'une manière quelconque un contrat de travail sous la modalité susmentionnée.
- 1207.** En ce qui concerne les dénommées clauses exorbitantes auxquelles se réfère l'organisation syndicale mentionnée, un juriste vénézuélien, M. Eloy Lares Martínez, les définit de la manière suivante:

La notion de «clause exorbitante» correspond souvent, comme l'explique André de Laubadère, à la prérogative exorbitante. La clause exorbitante n'est pas nécessairement – d'après l'illustre auteur –, une clause qui serait illicite dans les contrats entre particuliers, mais une clause simplement inhabituelle dans ces contrats qui confèrent des prérogatives spéciales à l'administration à l'égard des contractants, ou bien aux contractants à l'égard des tiers.

- 1208.** Il s'agit de dispositions contractuelles qui sont imposées par l'entité administrative contractante dans le but de donner la priorité à l'intérêt public devant l'intérêt privé du contractant, et qui sont en conséquence étrangères aux contrats de droit privé ou à ceux ne comportant pas de clauses exorbitantes. A titre supplémentaire, cette prérogative découle de la relation directe du contrat avec les besoins publics ou, si l'on préfère, avec les services publics dont la gestion incombe à l'administration.
- 1209.** Il convient de signaler que l'embauche moyennant des contrats d'honoraires professionnels n'est pas la règle générale, mais s'avère être l'exception et ne concerne pas un nombre important de la population active des travailleurs du pouvoir judiciaire. Néanmoins, dans les rares cas d'embauche moyennant un contrat d'honoraires professionnels, ce choix est justifié par la spécificité de l'activité qui sera exercée, comme dans le cas des assesseurs externes puisque, par nature, leurs fonctions ne possèdent pas les caractéristiques propres au poste d'un agent permanent ou contractuel, à savoir, entre autres, les horaires de travail.
- 1210.** De même, l'article 9 de la loi organique sur le travail prévoit que les honoraires correspondant à l'activité de ces professionnels seront réputés satisfaits par le paiement de la rémunération et des autres avantages découlant de la relation de travail, sauf s'il a été expressément convenu du contraire. Ce contrat n'est pas illégal, mais vise des citoyens et citoyennes qui exercent des activités exigeant une spécialisation, et il est donc possible d'y recourir. A cet égard, il est important de souligner que les relations de travail qui se caractérisent par un service professionnel en vue d'une activité spécifique, qui est visée par la dénomination d'honoraires professionnels, sont régies par la législation du travail.
- 1211.** Dans les cas de résiliation unilatérale de la relation de travail, il est impératif de souligner que ce droit n'appartient pas exclusivement à l'administration publique, mais qu'il est au contraire propre à la relation de travail, même dans les cas des contrats entre particuliers, comme il ressort de la législation du travail en vigueur dont l'article 101 indique que l'une quelconque des parties pourra mettre fin à la relation de travail sans préavis.
- 1212.** Quant aux allégations relatives aux assemblées syndicales, le gouvernement déclare que, dans le cadre des compétences administratives et opérationnelles de la Direction exécutive de la magistrature et de ses différentes directions administratives régionales et afin de garantir le droit des citoyens vénézuéliens à l'accès à la justice prévu à l'article 26 de la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela, cette dernière direction a édicté, moyennant la circulaire n° 107.0709 en date du 28 juillet 2009, l'instruction d'autoriser les assemblées syndicales uniquement en dehors des heures de travail, c'est-à-dire en dehors des horaires de travail établis pour chacune des subdivisions du pouvoir judiciaire.
- 1213.** La convention n° 98 de l'Organisation internationale du Travail, relative à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, qui a servi de base au texte constitutionnel et à la loi organique sur le travail et qui autorise l'existence dans notre pays d'une réglementation garantissant la liberté syndicale et le droit de négociation collective, prévoit, en son article 6: «[...] La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut [...]»
- 1214.** La Direction exécutive de la magistrature a pris cette décision en tenant compte d'un domaine aussi sensible que celui des fonctions remplies, lié au droit de garantir l'accès du

peuple vénézuélien à la justice. Ainsi, pour les fonctionnaires de la justice, la priorité est d'assurer l'accès des justiciables et, au vu de cela, ils peuvent bien tenir leurs assemblées en dehors des heures de travail.

1215. A cet égard, la Constitution prévoit:

...

Article 26. Toute personne a droit à l'accès aux organes d'administration de la justice pour faire valoir ses droits et intérêts, y compris collectifs ou indéterminés; à la protection effective de ces derniers et à obtenir promptement la décision correspondante.

L'Etat garantira une justice gratuite, accessible, impartiale, adéquate, transparente, autonome, indépendante, responsable, équitable et rapide, sans retards indus, sans formalisme ni requalification inutiles.

Article 257. Le procès constitue un instrument fondamental de la réalisation de la justice. Les lois de procédure assureront la simplification, l'uniformité et l'efficacité des procédures et prévoiront une procédure brève, orale et publique. La justice ne sera pas sacrifiée en raison de l'omission de formalités non essentielles...

1216. Au vu de cela, on conclut que le droit d'accès à la justice est un droit fondamental de l'homme et que sa seule consécration en tant que tel ne suffit pas en soi pour son exercice matériel et, en raison de cela, l'Etat garantira ce droit au travers des organes d'administration de la justice. Ainsi, la Direction exécutive de la magistrature, en sa qualité d'institution ayant pour vocation de garantir l'exercice de ces droits, assure la réalisation de l'accès à la justice dans les conditions prévues par la Constitution telles qu'elles ont été mentionnées ci-dessus car, à défaut, il s'agirait simplement d'une déclaration fondamentale dépourvue de corps et de vie.

1217. Le gouvernement signale qu'en l'espèce il ne s'agit pas d'une interdiction de tenir des assemblées de travailleurs, mais du fait que l'accès à la justice de toutes les personnes de la République bolivarienne du Venezuela est prioritaire et essentiel.

1218. Une telle restriction tenant aux horaires de la tenue des assemblées des travailleurs est due au fait que dans la majorité des sièges administratifs fonctionnent également les circuits judiciaires et les autres tribunaux de la République, et elle est subordonnée au fait que le pouvoir judiciaire doit être le garant du droit de toute personne d'accéder à l'administration de la justice pour faire valoir ses droits et intérêts, y compris collectifs et indéterminés, pour demander leur protection effective et pour obtenir promptement la décision correspondante; ce droit doit avoir la priorité sur toute autre situation qui lui porte atteinte, car il constitue la conséquence de la justice, au travers de la garantie de l'exercice de l'action en justice, qui est d'ordre public.

1219. Le gouvernement indique que les organisations syndicales, comme administrateurs conjoints de la deuxième convention collective des employés, doivent en général agir en tant que coalition syndicale; néanmoins, lorsque des assemblées se tiennent dans des sièges différents, elles agissent séparément, ce qui fait tripler le nombre des assemblées en retardant de ce fait l'activité administrative et judiciaire, à la suite de quoi les travailleurs et travailleuses se trouvent empêchés pendant leurs horaires de travail, ce qui entraîne des ralentissements et retards dans l'exécution de leurs activités, causant par conséquent un préjudice au justiciable, en violation des postulats constitutionnels et, pour cette raison, le gouvernement demande que les idées exposées à cet égard ne soient pas retenues.

1220. Le gouvernement souligne que, sans préjudice de cela, les défenseurs n'ont à aucun moment empêché la tenue d'assemblées ou de réunions en dehors des horaires de travail, et qu'ils ont même permis l'utilisation des installations publiques à cette fin.

- 1221.** En ce qui concerne les allégations concernant des sanctions, le gouvernement indique que l'ordonnancement juridique confère aux organes de l'administration publique des prérogatives disciplinaires en vue d'engager des procédures disciplinaires assorties de sanctions, allant du blâme à la destitution des fonctions, lorsque l'employé ne s'acquitte pas de ses fonctions, inflige de mauvais traitements ou des souffrances physiques ou mentales à toute personne, ou incite à ce type de traitement ou le tolère.
- 1222.** C'est dans la sphère juridique reconnue à la Direction exécutive de la magistrature et dans le cadre de l'application obligatoire et inaliénable du pouvoir disciplinaire que s'inscrit chacune des procédures administratives visant à imposer des sanctions et chacune des qualifications de licenciement mises en œuvre devant les inspections du travail correspondantes.
- 1223.** Les résiliations de contrats de travail de la part des différents organismes et du pouvoir judiciaire ont été conformes aux exigences constitutionnelles et légales en matière de procédure régulière et de droits de la défense, prévues à l'article 49 de la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela, ainsi qu'aux procédures prévues dans la loi organique sur le travail et les règlements disciplinaires des fonctionnaires du conseil de la magistrature et des fonctionnaires du pouvoir judiciaire.
- 1224.** A cet égard, le gouvernement indique que toutes les procédures engagées par les travailleurs et travailleuses du pouvoir judiciaire ont été examinées par les différentes inspections du ministère du Travail et de la Sécurité sociale du pouvoir populaire aux niveaux régional et national. Ces affaires concernent des procédures de réclamation, tendant à la réintégration et au paiement de salaires échus, portant sur des qualifications de faute, des réintégrations de travailleurs et travailleuses du pouvoir judiciaire.
- 1225.** Plusieurs des plaintes déposées ont été réglées et déclarées fondées en faveur du travailleur; d'autres sont en cours d'instance, que ce soit au stade de la citation, de la notification ou de la décision, devant l'inspection du travail correspondante. Cela prouve que le gouvernement vénézuélien respecte les droits de l'homme en matière de travail, les garanties procédurales, les droits de la défense et la procédure régulière.
- 1226.** En ce qui concerne le prétendu «[...] refus constant d'accorder aux travailleurs et travailleuses les congés rémunérés prévus dans la convention collective et dans les lois de la République [...]», la deuxième convention collective des employés de la Direction exécutive de la magistrature et du pouvoir judiciaire pour la période 2005-2007 définit les conditions et directives pour l'octroi des congés rémunérés aux travailleurs et travailleuses, qui sont respectées scrupuleusement par cet organe administratif et ses subdivisions au niveau national, dans les cas où les critères prévus dans la convention mentionnée sont remplis, parmi lesquels il convient de souligner les suivants: études: jusqu'à cinq heures par semaine, réparties conformément aux horaires des cours, lorsque ces derniers coïncident en partie avec la journée de travail; examens: jusqu'à dix heures au cours de la période des examens partiels, terminaux et de rattrapage; cours de perfectionnement; stages: le nombre de jours et d'heures déterminé par l'organisme ou l'entité où le stage se déroulera; documents: jusqu'à six jours par an, pour l'obtention de la carte d'identité, du passeport, du permis de conduire, en vue de la procédure en matière d'acte de naissance, des inscriptions en tant qu'étudiant de l'employé et de ses enfants mineurs; décès de membres de la famille de l'employé: cinq jours consécutifs, si le décès est survenu dans la même entité fédérale où l'employé travaille, et sept jours consécutifs, lorsque le décès est survenu dans une entité fédérale différente; mariage: cinq jours ouvrables consécutifs, à partir de la célébration du mariage; naissance d'enfants, conformément à la loi; allaitement; événements sportifs: le temps nécessaire.

- 1227.** De même, dans les cas des congés qui ne sont pas prévus dans la convention collective, il est tenu compte de tous les exemples légaux prévus dans la législation en vigueur, comme la loi organique sur le travail et son règlement, ainsi que le statut du personnel de la justice.
- 1228.** Il en va de même des congés à caractère syndical, qui ont également été octroyés de manière systématique et sans interruption, jusqu'à 150 heures, conformément aux dispositions de la deuxième convention collective des employés, tout comme des congés rémunérés non obligatoires, qui ont été accordés même à des travailleurs ne faisant pas partie du comité directeur du syndicat, en vue de l'exercice d'autres activités spécifiques, de nature culturelle, sportive, des voyages, entre autres, tout cela au nom du respect de la liberté syndicale.
- 1229.** En ce qui concerne les congés octroyés tant aux employé(e)s qu'aux membres des comités directeurs des organisations syndicales, la Direction exécutive de la magistrature vérifie si les motifs sont justifiés et si le congé est demandé pour une durée déterminée, comme le prévoit la seconde convention collective des employés pour la période 2005-2007; s'il s'avère que l'employé qui a demandé un congé a invoqué des motifs faux ou futiles en vue de l'obtention de celui-ci, ou avait produit de faux documents ou justificatifs, ou même s'il a utilisé le temps consenti dans un but différent de celui pour lequel il avait été accordé, le congé en cause est réputé nul de nullité absolue, et l'employé se verra imposer en conséquence les mesures correctives ou les sanctions prévues par la loi.
- 1230.** Dans cet ordre d'idées, si la cause ayant motivé l'octroi du congé cesse d'exister avant l'écoulement du temps accordé pour la réalisation de l'objectif, l'employé devra reprendre le travail.
- 1231.** Enfin, le gouvernement déclare que le comité devrait, le cas échéant, demander à l'organisation plaignante des renseignements plus précis à cet égard, afin que le gouvernement puisse contester cette affirmation sur la base des cas particuliers.
- 1232.** En ce qui concerne l'allégation selon laquelle «[...] le directeur général des ressources humaines de la Direction exécutive de la magistrature a édicté la circulaire n° 107.0709 en date du 28 juillet 2009, prévoyant que les organisations syndicales fonctionnant dans le cadre du pouvoir judiciaire et de la Direction exécutive de la magistrature sont obligées de demander une autorisation préalable pour tenir des assemblées des travailleurs, ordinaires ou extraordinaires, dans n'importe quelle subdivision du pouvoir judiciaire, tant dans la sphère administrative que dans la sphère juridictionnelle, et interdisant la tenue des assemblées au cours de la journée de travail, pour éviter les entraves futiles ou non nécessaires à l'administration de la justice. D'après les allégations, la Direction exécutive de la magistrature a prévu des poursuites judiciaires ou pénales en cas de tenue d'assemblées par les travailleurs dans les sièges ou centres de travail naturels tels que les palais de justice, au travers de la décision de justice n° FP11-O-2005-000031 du 4 octobre 2005 rendue par le deuxième Tribunal du travail, qui a interdit au SUONTRAJ de tenir des assemblées sur les marches, c'est-à-dire à l'entrée principale du palais de justice, entre 8 h 30 et 15 heures les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis; et toute violation de ce qui précède sera considérée comme un refus d'obéir à l'autorité [...]»
- 1233.** Comme il a été indiqué, la Direction exécutive de la magistrature a le devoir de garantir le droit de toute personne d'accéder librement aux organes d'administration de justice, cela dans le cadre de ses attributions en tant qu'organe administratif du pouvoir judiciaire. En ce qui concerne l'affirmation de l'organisation à cet égard, il est important de signaler une fois de plus que la réglementation ne visait que la tenue d'assemblées par les organisations syndicales pendant les horaires de travail, et ce afin d'éviter les entraves à l'administration de la justice; néanmoins, des assemblées peuvent être tenues en dehors des horaires de travail, dans les sièges du pouvoir judiciaire, comme il est prévu dans la circulaire n° 0789

du 2 octobre 2009 édictée par la Direction générale des ressources humaines de la Direction exécutive de la magistrature. Et cela, dans le respect de l'intérêt supérieur de l'accès à la justice, car le système judiciaire constitue un service essentiel pour la population, pour le justiciable, dont les intérêts légitimes sont affectés et, pour cette raison, la paralysie constante de cette activité doit être considérée comme préjudiciable.

1234. La plainte cherche à diaboliser les règles en vigueur de l'ordre juridique vénézuélien, telles que la circulaire n° 107.0709 du 28 juillet 2009 édictée par le directeur général des ressources humaines de la Direction exécutive de la magistrature, prévoyant que les organisations syndicales fonctionnant dans le cadre du pouvoir judiciaire et de la Direction exécutive de la magistrature doivent demander à la Direction générale des ressources humaines une autorisation préalable pour tenir des assemblées de travailleurs, ordinaires ou extraordinaires, dans n'importe quelle subdivision du pouvoir judiciaire, tant dans la sphère administrative que dans la sphère juridictionnelle, et interdisant la tenue d'assemblées pendant la journée de travail, afin d'éviter les entraves futiles ou non nécessaires à l'administration de la justice.

1235. La convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, *Gaceta Oficial* n° spécial 28709 du 28 août 1968, prévoit, en son article premier:

[...] 2) Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

- a. subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;
- b. congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail. [...]

1236. Il ressort de la lecture de cet article qu'une autorisation doit être demandée à l'employeur pour tenir une assemblée professionnelle pendant les heures de travail. C'est en s'inspirant de cette disposition qu'a été édictée la circulaire du directeur général des ressources humaines. Il convient d'indiquer une fois de plus qu'il ne s'agit pas d'une interdiction de tenir des assemblées professionnelles, mais de protéger l'accès à la justice de toutes les personnes.

1237. D'après la plainte, «[...] le 14 juillet 2009, le juge coordonnant le circuit judiciaire des tribunaux de la municipalité de Caracas, Monsieur l'avocat Richard Rodríguez Blaise, a surveillé la tenue d'une assemblée des travailleurs organisée par la section de Caracas Est du SUONTRAJ, en consignait dans un procès-verbal dressé par ce service judiciaire les dirigeants syndicaux et les travailleurs et travailleuses présents à la réunion, probablement afin que la Direction exécutive de la magistrature prenne des mesures contre la stabilité de l'emploi des travailleurs et des dirigeants syndicaux ayant participé à l'assemblée convoquée conformément aux statuts internes du SUONTRAJ, à la loi organique sur le travail et à la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela [...]».

1238. A cet égard, d'après la clause 45 de la deuxième convention collective des employés pour la période 2005-2007, les activités syndicales des organisations fonctionnant au sein de la Direction exécutive de la magistrature, telles que des assemblées des travailleurs et travailleuses, sont publiques, comme il ressort de la lecture des publications et des convocations sur son tableau d'affichage syndical.

1239. Sans préjudice de ce qui précède, Monsieur l'avocat Richard Rodríguez Blaise n'a pas participé à cette assemblée et, ainsi, il s'agit d'un grief vague et imprécis.

- 1240.** D'après la plainte, «[...] [l']organisation syndicale (SUONTRAJ) a demandé au Conseil national électoral du pouvoir électoral, par communication n° 00045-2009 en date du 10 mars (sic) 2009, l'autorisation de convoquer des élections internes conformément à l'alinéa 6 de l'article 293 de la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela, dans le respect des prescriptions de la résolution n° 041220-1710, de la résolution n° 090526-0264 et de la résolution n° 090528-0265, émanant toutes de la direction du Conseil national électoral du pouvoir électoral de la République bolivarienne du Venezuela. Jusqu'à ce jour, cet organisme public n'a pas adressé une réponse opportune et adéquate à ce syndicat, conformément à l'article 51 de la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela. Cette situation particulière est utilisée par la Direction exécutive de la magistrature de la Cour suprême de justice de la République bolivarienne du Venezuela en vue de méconnaître la représentation et la légitimité de cette organisation syndicale dans le cadre des différentes procédures mises en œuvre en faveur des travailleurs membres de ce syndicat [...]».
- 1241.** A cet égard, le gouvernement souligne que le comité directeur de l'organisation syndicale mentionnée ne pourra exercer que des fonctions se limitant à l'exercice des actes de nature patrimoniale n'excédant pas la simple administration, étant donné que la durée du mandat pour lequel il a été élu est expirée; par conséquent, les membres du comité directeur actuel accompliront des actes de simple administration et de fonctionnement tendant à garantir la protection des droits de leurs membres et, en conséquence, ils ne pourront pas représenter ces derniers lors des négociations et conflits collectifs de travail et, en particulier, dans le cadre des procédures de conciliation et d'arbitrage, et ne pourront pas davantage promouvoir, négocier, conclure, réviser et modifier des conventions collectives de travail.
- 1242.** Le gouvernement ajoute que le comité directeur de l'organisation syndicale mentionnée se trouve en marge du cadre légal prévu par la loi organique sur le travail, étant donné qu'il n'a pas rempli les exigences électorales prévues en vue du renouvellement du mandat de ses dirigeants et, en conséquence, ne possède pas la légitimité requise pour discuter de tout type d'acte relevant de ceux dénommés d'action syndicale, à savoir des négociations ou conflits collectifs de travail, des procédures de conciliation et d'arbitrage, tout comme la promotion, la négociation, la conclusion, la révision ou la modification du troisième projet de convention collective des employés, car il se trouve en contravention aux dispositions de ses statuts internes, de la loi organique sur le travail et des autres lois de la République, du fait de sa situation de retard électoral, ce qui limite ses actions aux seuls actes liés à son patrimoine, aux actes de simple administration, jusqu'à ce qu'il retrouve sa légitimité.
- 1243.** Néanmoins, dans un effort de conciliation et au nom de l'objectif de garantir les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, la Direction exécutive de la magistrature a tenu des réunions et des ateliers de travail avec la coalition syndicale auprès du ministère du Travail et de la Sécurité sociale du pouvoir populaire, pour discuter de clauses du prochain projet de convention collective du travail.
- 1244.** De même, il est indiqué que le comité directeur national de l'organisation syndicale SUONTRAJ a demandé au Conseil national électoral l'autorisation d'organiser des élections concernant tous les organes de cette organisation syndicale, dont le mandat électif est venu à expiration en février 2009. La Direction générale des affaires syndicales et corporatistes du Conseil national électoral a constaté que les cautionnements constitués par les intéressés étaient insuffisants à la lumière de la réglementation interne à cet égard et, pour cette raison, a convoqué le comité directeur de l'organisation syndicale à une réunion à des fins d'information et d'orientation concernant leur demande; or les membres du comité ne se sont pas présentés et n'ont pas répondu à l'appel de l'administration électorale, et ne se sont pas manifestés de nouveau au sujet de leur nouvelle procédure d'élections.

- 1245.** D'après la plainte, «[...] les pratiques antisyndicales et la violation du droit à la liberté syndicale à l'encontre du SUONTRAJ ont commencé après que les autorités de la Direction exécutive de la magistrature de la Cour suprême de justice ont été informées que cette organisation syndicale de travailleurs avait déposé une plainte auprès du Conseil moral républicain du pouvoir citoyen portant sur des irrégularités administratives présumées de la part de la Direction générale de l'administration et des finances, la Direction de l'infrastructure, la Direction des achats et des marchés publics, la Direction des finances et de la comptabilité, subordonnées à la Direction exécutive de la magistrature, qui avaient été constatées par l'Unité de l'audit interne de la Cour suprême de justice. Cette plainte a été examinée par les membres du Conseil moral républicain en session ordinaire n° IV du 23 avril 2009, qui a décidé de transmettre à la Direction de la sauvegarde du patrimoine public près le Parquet général de la République la plainte pour corruption administrative déposée par le SUONTRAJ le 15 janvier 2009 [...] conformément à l'article 10, paragraphe 15, de la loi organique du pouvoir citoyen, cette plainte pour des faits allégués de corruption administrative fait l'objet d'une enquête du cinquantième procureur du ministère public au niveau national disposant de la pleine compétence, M^e William Guerrero...»
- 1246.** A cet égard, le gouvernement précise que la Direction exécutive de la magistrature n'a en aucun cas mis en œuvre des pratiques antisyndicales, mais que cet organisme a au contraire respecté la liberté syndicale, en tenant compte du fait que cette dernière comporte le droit de constituer des organisations syndicales et la liberté de s'affilier à ces dernières sans autres conditions que le respect des statuts qui les régissent, parmi d'autres activités qu'elles ont exercées en jouissant pleinement de leurs facultés, vu que l'exercice de cette fonction n'est en aucune manière lié aux mesures prises par cet organisme en tant que garant de la direction, du gouvernement et de l'administration du pouvoir judiciaire. Ces mesures sont appliquées en vertu d'un mandat constitutionnel, et non pas en violation du droit de la liberté syndicale à l'encontre du SUONTRAJ suite à la plainte qu'il a déposée auprès du Conseil moral républicain du pouvoir citoyen de la République bolivarienne du Venezuela, organe auprès duquel seront exercées toutes les actions prévues par la loi, et les décisions qu'il rendra seront respectées.
- 1247.** En ce qui concerne le processus de restructuration du pouvoir judiciaire et le prétendu licenciement de certains dirigeants, le gouvernement indique que, le 18 mars 2009, la Cour suprême de justice, réunie en assemblée plénière, a ordonné, sur le fondement de l'article 267 de la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela, la restructuration intégrale du pouvoir judiciaire au cours d'une période d'un an, en désignant la Commission judiciaire et la Direction exécutive de la magistrature, toutes deux relevant de la Cour suprême de justice, comme étant les organes compétents en vue de l'exécution de la résolution susmentionnée. Cette mesure a été prise en vue d'augmenter les niveaux d'efficacité au sein de l'administration publique de justice, dans le but de combattre les fléaux de la corruption et de l'impunité et de pouvoir ainsi améliorer le service public de la justice.
- 1248.** Cela dit, le processus de restructuration ne peut être analysé comme l'application d'une sanction disciplinaire telle que la destitution, la suspension ou le blâme, mais il s'agit là d'une mesure administrative, d'organisation, prévue par l'ordonnancement juridique vénézuélien.
- 1249.** Il est important de souligner que plusieurs travailleurs et travailleuses ont déposé auprès de l'instance administrative correspondante, en l'occurrence les différentes inspections du travail du ministère du Travail et de la Sécurité sociale du pouvoir populaire, des demandes de réintégration et de paiement de salaires échus.

1250. A ce jour, les plaintes déposées par les travailleurs du pouvoir judiciaire ont été examinées par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale du pouvoir populaire et certaines d'entre elles ont déjà donné lieu à une décision de réintégration et de paiement de salaires échus; d'autres se trouvent au stade de la notification, de la citation et de la décision.

C. Conclusions du comité

1251. *Le comité observe que, dans sa plainte, l'organisation plaignante allègue que: 1) la Direction exécutive de la magistrature de la Cour suprême de justice procède systématiquement à la tertiarisation du travail fondée sur des principes de néolibéralisme capitaliste, en engageant du personnel dans des conditions moins favorables que celles prévues dans la convention collective et la législation ou en recourant à des contrats commerciaux d'honoraires professionnels, qui déguisent une relation de travail sans pour autant conférer les droits prévus par la loi organique sur le travail et la convention collective; 2) le refus d'accorder aux dirigeants syndicaux les congés rémunérés prévus dans la convention collective; 3) le licenciement ou l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre de neuf dirigeants syndicaux en violation de l'immunité syndicale; 4) l'édiction d'une circulaire en date du 28 juillet 2009, exigeant une autorisation préalable pour la tenue d'assemblées de travailleurs et interdisant l'organisation d'assemblées pendant les heures de travail; ainsi qu'un jugement de la Cour suprême de justice ayant interdit la tenue d'assemblées dans la partie principale du palais de justice entre 8 h 30 et 15 heures; 5) la surveillance d'une assemblée syndicale qui s'est tenue le 14 juin 2009 par le juge coordonnant le circuit judiciaire des tribunaux des municipalités de Caracas et la rédaction par ce fonctionnaire d'un procès-verbal comportant le nom des participants; 6) une décision de la Cour suprême de justice selon laquelle, dans le cadre des processus de restructuration, la stabilité de l'emploi des dirigeants syndicaux ne doit pas être respectée, et le licenciement, en vertu d'une résolution du 18 mars 2009, des neuf dirigeants mentionnés, en violation de l'immunité syndicale; la décision de restructuration en cause ordonne une évaluation de tous les travailleurs; 7) des obstacles de la part du Conseil national électoral concernant les élections syndicales du SUONTRAJ et le refus, depuis plus de deux ans, de la part de la Direction exécutive de la magistrature de la Cour suprême de justice de mener des négociations collectives.*

1252. *D'après l'organisation plaignante, les pratiques antisyndicales ont commencé à la suite d'une plainte déposée contre la Direction exécutive de la magistrature de la Cour suprême de justice pour cause de corruption administrative. Le comité prend note du fait que le gouvernement déclare d'une manière générale qu'à aucun moment la Direction exécutive de la magistrature n'a mis en œuvre des pratiques antisyndicales et que toute décision qui sera rendue à l'issue de la procédure engagée suite à cette plainte pour corruption sera respectée.*

1253. *En ce qui concerne l'inexécution alléguée des dispositions de la convention collective du fait du recours à l'externalisation, aux contrats commerciaux d'honoraires professionnels et aux relations de travail déguisées, le comité prend note du fait que le gouvernement nie toutes les allégations et signale que l'embauche moyennant des contrats d'honoraires professionnels constitue l'exception et ne concerne pas un nombre important de personnes parmi les travailleurs du pouvoir judiciaire, et qu'elle se justifie par le caractère spécifique de l'activité, comme par exemple les assesseurs externes dont les fonctions ne correspondent pas à celles d'un employé permanent (horaires, etc.). Le comité observe que le gouvernement le prie de demander à l'organisation plaignante de communiquer davantage de renseignements au sujet de ces allégations. Le comité invite l'organisation plaignante à le faire.*

- 1254.** *En ce qui concerne la circulaire du 28 juillet 2009 qui, d'après les allégations, restreint les droits syndicaux en subordonnant les assemblées de travailleurs à une autorisation préalable et en prévoyant qu'elles se tiendront en dehors des heures de travail, et quant à la surveillance de l'une des assemblées par le juge coordonnant le circuit judiciaire et à la rédaction d'un procès-verbal comportant le nom des participants, le comité prend note du fait que le gouvernement rappelle que la convention n° 98 ne vise pas les fonctionnaires publics de l'administration de l'Etat (article 6 de la convention n° 98), que l'article 1 de la convention n° 98 vise expressément les activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail, que le droit du peuple vénézuélien d'accéder à la justice figure dans la Constitution, que la justice constitue un service essentiel et que les différentes organisations syndicales tenaient en plus de cela des assemblées séparément, en occasionnant des retards dans les activités des travailleurs. Le comité prend note du fait que le gouvernement déclare qu'en dehors des heures de travail des installations publiques sont mises à disposition en vue de la tenue des assemblées ou installations publiques, et que la tenue d'assemblées en dehors des heures de travail n'a pas été empêchée. De même, le comité prend note du fait que le gouvernement nie que le juge coordonnant le circuit syndical des tribunaux de la municipalité de Caracas ait surveillé l'assemblée du 14 juillet 2009 tenue par l'organisation plaignante, et qu'il déclare que le juge coordonnateur n'a pas participé à cette assemblée. Le comité demande au gouvernement d'expliquer la raison pour laquelle a été dressé le procès-verbal n° 138 du 14 juillet 2009, comportant les noms des personnes ayant assisté à l'assemblée.*
- 1255.** *Quant au refus constant allégué d'accorder aux syndicalistes les congés syndicaux rémunérés prévus dans la législation et dans la convention collective, le comité prend note du fait que le gouvernement déclare que conformément aux règles applicables, des congés syndicaux jusqu'à 150 heures ont été accordés dans le cadre de la convention collective, tout comme d'autres congés dont l'octroi n'est pas obligatoire, et que les actes de la Direction exécutive de la magistrature ont consisté à vérifier si les motifs sont justifiés et le congé est à durée déterminée, comme le prévoit la convention collective. Le comité prend note du fait que le gouvernement précise que les normes applicables ne couvrent pas des motifs faux ou futiles ou la présentation de documents faux ou altérés. Le comité prend note du fait que le gouvernement suggère la communication, par l'organisation plaignante, de renseignements concernant des cas concrets. Le comité constate en effet que la plainte de l'organisation plaignante ne vise pas de cas concrets. Le comité invite l'organisation plaignante à transmettre, si elle le souhaite, des informations complémentaires.*
- 1256.** *En ce qui concerne les allégations relatives à des restrictions concernant les élections syndicales du SUONTRAJ liées à l'intervention du Conseil national électoral, le comité prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles le Conseil national électoral a constaté que les cautionnements constitués par les intéressés étaient insuffisants au moment où le SUONTRAJ a demandé une autorisation pour la tenue d'élections (le mandat du comité directeur est venu à expiration en 2009) et que, conformément à la législation, dans de telles conditions, les membres du comité directeur ne peuvent représenter les adhérents lors d'une négociation collective.*
- 1257.** *Le comité tient à rappeler que, depuis plusieurs années, il reçoit périodiquement des plaintes d'organisations syndicales alléguant une ingérence de la part du Conseil national électoral dans les élections des comités directeurs des organisations syndicales. Le comité a rappelé au gouvernement que l'article 3 de la convention n° 87 consacre le droit des travailleurs d'élire librement leurs dirigeants sans ingérence de la part des autorités et que – au-delà d'une simple assistance technique volontaire –, l'intervention du Conseil national électoral avant, pendant ou après les élections, viole la convention n° 87, en particulier parce qu'il ne s'agit pas d'un organe judiciaire.*

1258. *Le comité souligne en outre que l'intervention de cet organe a été sévèrement critiquée, à plusieurs reprises, par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et par la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail. Dans son rapport pour l'année 2010, par exemple, la commission d'experts, après avoir pris note du fait que la Commission de l'application des normes avait estimé que l'ingérence du Conseil national électoral dans les élections des organisations portait gravement atteinte à la liberté syndicale, s'est prononcée de la manière suivante:*

La commission rappelle qu'elle avait soulevé les points suivants: [...] la nécessité que le Conseil national électoral (CNE), qui n'est pas un organe judiciaire, cesse d'intervenir dans les élections syndicales et d'être habilité à annuler celles-ci, et la nécessité de modifier ou d'abroger le règlement des élections des instances dirigeantes des syndicats au niveau national, règlement qui confère un rôle prépondérant au CNE aux différentes étapes du processus [...].

1259. *La commission d'experts a noté que la Commission de la Conférence, après avoir entendu le représentant gouvernemental déclarer qu'un nouveau processus de consultations publiques sur le projet de loi organique du travail avait été engagé en mai 2009, a formulé les conclusions suivantes:*

Dans ces circonstances, la commission note avec regret que, depuis plus de neuf ans, le projet de réforme de la loi organique du travail n'a toujours pas été adopté par l'Assemblée législative bien qu'il ait recueilli un consensus tripartite. Compte tenu de l'importance des restrictions qui subsistent dans la législation en matière syndicale ou de liberté d'association, la commission prie une nouvelle fois instamment le gouvernement de prendre les mesures tendant à ce que l'Assemblée législative soit saisie du projet de réforme de loi organique du travail et que le Conseil national électoral cesse de s'immiscer dans les élections syndicales. La commission souligne la nécessité de réformer les normes adoptées en 2009 en matière d'élections syndicales et rappelle que le Comité de la liberté syndicale a constaté à de nombreuses reprises des ingérences du CNE incompatibles avec la convention [...].

1260. *Par conséquent, comme il l'a fait à des occasions similaires, le comité demande instamment au gouvernement d'exclure toute intervention du Conseil national électoral dans les élections du comité directeur du syndicat plaignant et de prendre des mesures pour modifier ou abroger les normes relatives au Conseil national électoral dans le cadre des élections syndicales. Le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires à cet effet, de respecter les élections du syndicat plaignant et de s'abstenir d'invoquer des irrégularités ou recours présumés afin de l'empêcher de participer à des négociations collectives. Le comité prie également instamment le gouvernement de prendre des mesures pour modifier la législation de manière à éviter ce type d'ingérences.*

1261. *En ce qui concerne les allégations concernant la restructuration et le licenciement de neuf dirigeants syndicaux, le comité prend note du fait que, d'après le gouvernement: 1) les autorités judiciaires ont ordonné la restructuration intégrale du pouvoir judiciaire pour combattre les fléaux de la corruption et de l'impunité et améliorer de la sorte le service public de la justice et son efficacité; 2) le processus de restructuration constitue une mesure administrative d'organisation prévue dans le cadre de l'ordonnancement juridique, et non pas l'application d'une sanction disciplinaire. Le comité prend note du fait que le gouvernement souligne que plusieurs travailleurs et travailleuses ont formé des recours devant l'inspection du travail tendant à obtenir leur réintégration et le paiement des salaires échus, et que certaines plaintes ont été examinées et font déjà l'objet de décisions de réintégration et de paiement des salaires échus, alors que d'autres procédures n'ont toujours pas donné lieu à une décision ferme.*

1262. *Le comité observe que la restructuration semble avoir été ordonnée sans que les organisations des travailleurs du pouvoir judiciaire aient été consultées, et qu'elle a*

*impliqué la réalisation d'évaluations concernant l'ensemble du personnel. Le comité regrette que le gouvernement n'ait pas indiqué quels sont les travailleurs qui ont obtenu une décision de réintégration, et si parmi eux figurent les dirigeants syndicaux licenciés. Le comité constate que les neuf dirigeants syndicaux appartenaient à deux organisations syndicales (SUONTRAJ et SUNEPA) importantes et, vu le défaut de précisions et de justification de chaque cas concret par le gouvernement, il ne peut que conclure qu'ils ont été licenciés en raison de leur qualité de dirigeants syndicaux et en raison de leurs activités en tant que tels, en violation de l'immunité syndicale prévue par la convention collective et par la loi organique sur le travail; le comité prend note de l'allégation selon laquelle un jugement du deuxième Tribunal du contentieux administratif de Caracas n'exige pas le respect du mandat syndical en cas de restructurations. Le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires en vue de la réintégration des neuf dirigeants syndicaux licenciés. Le comité rappelle à l'intention du gouvernement le principe selon lequel 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; ainsi que le fait qu'un des principes fondamentaux de la liberté syndicale est que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi – licenciement, transfert, rétrogradation et autres actes préjudiciables –, et que cette protection est particulièrement souhaitable en ce qui concerne les délégués syndicaux, étant donné que, pour pouvoir remplir leurs fonctions syndicales en pleine indépendance, ceux-ci doivent avoir la garantie qu'ils ne subiront pas de préjudice en raison du mandat syndical qu'ils détiennent. Le comité a estimé que la garantie de semblable protection dans le cas de dirigeants syndicaux est en outre nécessaire pour assurer le respect du principe fondamental selon lequel les organisations de travailleurs ont le droit d'élire librement leurs représentants. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 770 et 799.]*

- 1263.** *Etant donné que, dans le présent cas, les licenciements sont survenus dans un contexte de restructuration, le comité souligne l'importance qu'il attache à ce que les gouvernements consultent les organisations syndicales en vue d'examiner les conséquences des programmes de restructuration sur l'emploi et les conditions de travail des salariés. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1081.]*
- 1264.** *Le comité rappelle également qu'en cas de réduction du personnel il a rappelé le principe énoncé dans la recommandation n° 143 sur la protection et les facilités qui devraient être accordées aux représentants des travailleurs dans l'entreprise qui propose, parmi les mesures spécifiques de protection, la «reconnaissance d'une priorité à accorder au maintien en emploi des représentants des travailleurs en cas de réduction du personnel» (article 6 2) f)) et que, dans un cas où le gouvernement situait le licenciement de neuf dirigeants syndicaux dans le cadre de programmes de restructuration de l'Etat, le comité a souligné l'importance qu'il attache à la priorité à accorder au maintien dans l'emploi des représentants des travailleurs en cas de réduction du personnel afin de garantir la protection effective de ces dirigeants. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 832 et 833.]*

Recommandations du comité

- 1265.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Le comité invite l'organisation plaignante à fournir davantage de renseignements sur: 1) ses allégations concernant le recours systématique, au sein du pouvoir judiciaire, à l'externalisation du travail, à des relations de travail déguisées et à l'utilisation de contrats commerciaux en échange d'honoraires en violation de la convention collective; et 2) ses allégations*

concernant les restrictions du temps libre accordé pour remplir les activités syndicales.

- b) Le comité demande au gouvernement d'expliquer la raison pour laquelle a été rédigé le procès-verbal n° 138 des autorités du 14 juillet 2009, comportant les noms des personnes ayant assisté à l'assemblée tenue par l'organisation plaignante et qui, d'après cette organisation, avait probablement pour objet la prise de mesures contre la stabilité des participants.*
- c) Le comité prie instamment le gouvernement d'exclure toute intervention de la part du Conseil national électoral dans le cadre des élections du comité directeur du syndicat plaignant et de s'abstenir d'invoquer des irrégularités ou recours présumés pour l'empêcher de participer à des négociations collectives, comme cela s'est produit dans des cas antérieurs.*
- d) Le comité demande instamment au gouvernement de prendre des mesures afin de modifier ou abroger les dispositions légales permettant l'ingérence du CNE dans les élections syndicales.*
- e) Le comité prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires en vue de la réintégration des neuf dirigeants syndicaux licenciés qui sont mentionnés dans la plainte et de respecter les principes en matière de discrimination antisyndicale et de restructurations visés dans les conclusions.*

Genève, le 4 juin 2010

(Signé) Professeur Paul van der Heijden
Président

<i>Points appelant une décision:</i>	paragraphe 142	paragraphe 758
	paragraphe 164	paragraphe 801
	paragraphe 229	paragraphe 815
	paragraphe 265	paragraphe 835
	paragraphe 282	paragraphe 875
	paragraphe 300	paragraphe 892
	paragraphe 345	paragraphe 908
	paragraphe 362	paragraphe 924
	paragraphe 372	paragraphe 948
	paragraphe 400	paragraphe 985
	paragraphe 414	paragraphe 1010
	paragraphe 429	paragraphe 1070
	paragraphe 590	paragraphe 1087
	paragraphe 628	paragraphe 1103
	paragraphe 660	paragraphe 1120
	paragraphe 676	paragraphe 1136
	paragraphe 692	paragraphe 1158
	paragraphe 708	paragraphe 1189
	paragraphe 730	paragraphe 1265