

# **La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective**

## Table des matières

La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective		<i>Page</i>
Arabie saoudite		
Gouvernement .....		7
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....		8
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....		9
Arménie		
Gouvernement .....		9
Bahreïn.....		10
Gouvernement .....		10
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....		11
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....		12
Brésil		
Gouvernement .....		13
Observations de la Centrale unique des travailleurs (CUT) soumises au Bureau par le gouvernement .....		20
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....		25
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....		26
Canada		
Gouvernement .....		29
Chine		
Gouvernement .....		41
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....		42
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....		43
Corée, République de		
Gouvernement .....		44
Observations de la Fédération des employeurs de Corée (KEF) transmises au Bureau par le gouvernement .....		49
Observations de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) transmises au Bureau par le gouvernement .....		50
Observations du gouvernement sur les commentaires de la KCTU .....		53
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....		53
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....		54
El Salvador		
Gouvernement .....		56
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....		62
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....		63
Emirats arabes unis		
Gouvernement .....		66
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....		71

Etats-Unis	
Gouvernement .....	72
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	72
Fidji	
Note du Bureau.....	78
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	78
Guinée-Bissau	
Gouvernement .....	79
Inde	
Gouvernement .....	81
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	81
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	83
Iran, République islamique d'	
Gouvernement .....	86
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	88
Iraq	
Note du Bureau.....	89
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	90
Jordanie	
Gouvernement .....	90
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	90
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	91
Kenya	
Gouvernement .....	92
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	96
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	97
Kiribati*	
Gouvernement .....	100
Koweït	
Gouvernement .....	108
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	109
Lao, République démocratique populaire	
Gouvernement .....	109
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	110
Liban	
Gouvernement .....	111
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	117
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	117

\* Le gouvernement a reproduit les observations des organisations nationales d'employeurs et/ou de travailleurs dans la partie du rapport intitulée «Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs».

Malaisie	
Gouvernement .....	119
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	119
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	123
Maroc	
Gouvernement .....	129
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	135
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	136
Maurice	
Gouvernement .....	138
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	140
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	140
Mauritanie	
Observations soumises au Bureau par la Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM) .....	142
Observations du gouvernement sur les commentaires de la Confédération libre des travailleurs mauritaniens (CLTM).....	144
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	145
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	146
Mexique*	
Gouvernement .....	148
Observations de la Confédération des travailleurs mexicains (CTM) transmises au Bureau par le gouvernement .....	150
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	151
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	152
Myanmar	
Gouvernement .....	153
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	153
Népal	
Note du Bureau.....	154
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	154
Nouvelle-Zélande*	
Gouvernement .....	155
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	163
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	164
Oman	
Gouvernement .....	164
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	166
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	167

\* Le gouvernement a reproduit les observations des organisations nationales d'employeurs et/ou de travailleurs dans la partie du rapport intitulée «Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs».

Ouganda	
Gouvernement .....	170
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	173
Qatar	
Gouvernement .....	174
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	175
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	176
Saint-Vincent-et-les Grenadines	
Gouvernement .....	176
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	177
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	177
Singapour	
Gouvernement .....	177
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	178
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	179
Soudan	
Gouvernement .....	181
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	181
Thaïlande*	
Gouvernement .....	182
Observations du Congrès national des travailleurs thaïlandais transmises au Bureau par le gouvernement (NCTL) .....	185
Observations du gouvernement sur les commentaires du NCTL .....	185
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	186
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	187
Viet Nam	
Gouvernement .....	189
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	189
Zimbabwe	
Gouvernement .....	190
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	192
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL .....	193

\* Le gouvernement a reproduit les observations des organisations nationales d'employeurs et/ou de travailleurs dans la partie du rapport intitulée «Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs».

## **La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective**

### **Arabie saoudite**

#### **Gouvernement**

#### **Moyens d'appréciation de la situation**

##### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le Royaume d'Arabie saoudite souligne de nouveau l'importance du principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Outre les réunions prévues soit au siège du BIT, soit dans la région ces prochains mois, plusieurs rencontres ont eu lieu cette année [2001] entre les hautes personnalités du Royaume – notamment M. Ali Al-Namlah, ministre du Travail et des Affaires sociales – et des fonctionnaires du Bureau international du travail. Leur objet était de poursuivre le dialogue fructueux et constructif sur les relations entre l'OIT et le Royaume, en particulier concernant les principes et droits fondamentaux au travail.

Des réunions ont également lieu régulièrement entre des fonctionnaires du BIT et du Conseil de coopération du Golfe. Il y a été convenu d'intensifier les efforts dans la région et de fournir une assistance technique aux Etats membres dudit Conseil, à la suite de rencontres entre les parties intéressées et en coordination avec le Bureau exécutif du Conseil des ministres du Travail et des Affaires sociales des Etats membres du Conseil précité et le Bureau international du travail.

Quant aux faits nouveaux depuis la présentation du précédent rapport, comme le Royaume l'a déjà précisé, il existe dans le pays un mécanisme d'organisation des travailleurs qui doit encore être approuvé. Le Royaume d'Arabie saoudite souhaiterait attirer l'attention des experts-conseils sur le fait que le Conseil des ministres a promulgué le 2 avril 2001 le décret n° 12 qui approuve le règlement relatif à l'établissement de comités d'entreprise, qui s'appliquera une fois achevées les formalités requises. Ce règlement marque un pas vers la syndicalisation des travailleurs de façon compatible avec les besoins et les conditions du pays, que connaît très bien le BIT, quant à la part de travailleurs étrangers sur le marché du travail saoudien.

Le règlement approuvé par le Conseil des ministres offre la possibilité de créer par entreprise un comité composé de travailleurs saoudiens de l'entreprise même. Les activités qu'il exercera viseront à améliorer les conditions générales de travail et d'emploi, relever la productivité et la qualité, augmenter le rendement des travailleurs pour parvenir à équilibrer les intérêts de ces derniers et ceux de l'entreprise, stabiliser les relations professionnelles, prévoir des mesures en matière de sécurité et santé au travail, améliorer l'état de santé, développer la formation professionnelle et des cadres et relever les normes culturelles et sociales des travailleurs.

Le règlement tient compte de l'indépendance du comité d'entreprise par rapport à la direction, tant dans la prise de décisions, que dans la liberté d'organiser des élections en son sein. Il prévoit également la mise en place d'un conseil consultatif du travail formé de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Ce conseil, chargé d'examiner les propositions, peut exprimer son avis sur:

- l'accroissement du rendement des travailleurs, la protection de leurs intérêts, l'amélioration de leurs conditions, l'élaboration de mesures en matière de sécurité et santé au travail;
- les recommandations des comités d'entreprise; et
- le projet de règlement concernant le travail et les travailleurs, ainsi que ses modifications.

Le gouvernement d'Arabie saoudite espère que ce règlement étayera les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier dans le domaine de la liberté d'association et de la négociation collective. Ce règlement suscitera l'attention du ministère du Travail et des Affaires sociales, en particulier et du gouvernement d'Arabie saoudite, en général. Il fera l'objet d'un examen permanent, une fois appliqué et mis en pratique.

#### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Copie du rapport a été communiquée à:

- M. Abdullah Dahlan, Conseil des chambres de commerce et d'industrie, représentant des employeurs;
- M. Mohammed Al-Hajri, ARAMCO d'Arabie saoudite, représentant des travailleurs.

#### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Nous n'avons reçu d'eux aucune observation.

#### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

##### *Violations des droits syndicaux*

La chari'a, droit islamique servant de Constitution, est le seul texte législatif qui protège les travailleurs. Mais il n'existe en fait aucun autre mécanisme pour promouvoir les objectifs fixés dans la chari'a. Plus précisément, les syndicats sont inexistantes et quiconque se hasarde à en créer un risque le licenciement, l'emprisonnement ou (dans le cas des travailleurs migrants) l'expulsion.

Les grèves sont interdites par décret royal. Il est quasi impossible d'organiser même une manifestation, la liberté de réunion étant très strictement limitée. [Référence est faite aux difficultés présumées pour organiser des manifestations et des rassemblements publics en général.]

La négociation collective ne se pratique pas. Le gouvernement justifie l'absence de protection des travailleurs par la «nature particulière» de la main d'œuvre (en l'espèce, essentiellement étrangère). En cas de différend, le seul recours légal est de s'adresser à l'inspecteur du travail. Les salaires, fixés par les employeurs, varient selon la nature du travail et la nationalité des travailleurs. Il n'existe pas de salaire minimum.

### **Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL**

Le royaume d'Arabie Saoudite a déjà donné son propre point de vue sur les observations de la CISL qui nous semblent répétitives et inexactes. Nous y avons déjà répondu à plusieurs reprises.

Le royaume d'Arabie Saoudite a informé le Bureau international du Travail, et notamment le [Programme focal pour la promotion de la Déclaration] que le Conseil des ministres a approuvé la création de comités de travailleurs au niveau de l'entreprise. Nous sommes actuellement en passe d'achever les statuts de ces comités qui entreront en fonction dans un proche avenir.

## **Arménie**

### **Gouvernement**

#### **Moyens d'appréciation de la situation**

##### ***Evaluation du cadre institutionnel***

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, faisaient partie des conventions internationales du travail soumises il y a deux ans par le département de l'emploi du ministère de la Sécurité sociale au ministère des Affaires étrangères. Elles ont ensuite été protégées devant l'Assemblée nationale en vue de leur ratification.

Le département de l'Emploi du ministère de la Sécurité sociale a reçu du ministère des Affaires étrangères une notification écrite indiquant que les deux conventions avaient été examinées et approuvées par le gouvernement. La procédure de ratification a donc commencé.

Le choix des conventions à étudier en vue de leur ratification a coïncidé avec le projet d'élaboration du nouveau code du travail. Les dispositions des conventions seront incluses dans le Code du travail qui sera ainsi en conformité avec les normes internationales du travail.

## Bahreïn

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

Le principe est reconnu sous la forme et dans les limites prévues par le système juridique de Bahreïn.

Le principe est reconnu dans la Constitution, dans la législation du travail et dans les décrets d'application.

Les travailleurs sont représentés par le Comité général des travailleurs de Bahreïn et les employeurs par la Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn.

La création d'organisations d'employeurs ou de travailleurs est soumise à la réglementation établie par le gouvernement, non à une autorisation préalable.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs coopèrent pour faire valoir leurs intérêts communs.

L'exclusion de certaines catégories de groupes de l'application du principe relève des règlements en vigueur, comme nous l'avons déjà indiqué.

Les moyens de mise en œuvre du principe sont administratifs et législatifs comme nous l'avons déjà indiqué.

##### *Evaluation de la situation dans la pratique*

Le Comité général des travailleurs de Bahreïn est considéré comme l'organisation représentative des travailleurs. Il est reconnu dans le pays et à l'étranger, dans les conférences internationales, régionales et arabes, comme représentant les travailleurs de Bahreïn. Le gouvernement et les employeurs sont représentés, conformément au Code du travail et à la législation de la sécurité sociale, au sein du Conseil supérieur de la formation professionnelle, des conseils et des comités tripartites.

Le gouvernement soutient actuellement les efforts des travailleurs pour constituer des syndicats qui leurs soient propres.

#### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Le gouvernement s'efforce de soutenir l'organisation des travailleurs et d'accroître leur rôle, leurs activités et leur contribution à la réalisation de leurs intérêts en les associant notamment à la formulation des politiques et de la législation du travail. Il fournit aussi un soutien matériel au Comité général des travailleurs. Ce comité est encouragé à prendre part à l'élaboration de la législation du travail et des politiques de l'emploi, ainsi qu'à participer à des conseils consultatifs comme le *shura* (conseil consultatif). Il est également encouragé à jouer un rôle dans de nombreuses activités liées à l'emploi, dans la création d'un centre destiné à l'éducation des travailleurs en lui apportant un soutien matériel par la fourniture

de livres, de documents de référence et de publications, ainsi qu'à développer et à moderniser la législation du travail.

L'Organisation internationale du Travail et l'Organisation arabe du travail soutiennent les efforts de ce comité et encouragent ses activités.

Le gouvernement a pour objectifs d'accroître la productivité des travailleurs, de promouvoir leurs intérêts et d'améliorer leur situation socio-économique.

**Les organisations représentatives d'employeurs  
et de travailleurs auxquelles copie du rapport  
a été communiquée**

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués au Comité général des travailleurs de Bahreïn ainsi qu'à la Chambre de commerce et d'industrie.

**Observations soumises au Bureau par la Confédération  
internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

*Violations des droits syndicaux*

Les syndicats sont interdits. Seuls sont autorisés des comités consultatifs conjoints réglementés par le gouvernement.

La Constitution de 1973, partiellement abrogée, reconnaît le droit d'organisation, mais les décrets ministériels de 1981 ne mentionnent pas ce droit et autorisent uniquement la mise en place de comités consultatifs conjoints. Après l'abrogation de la loi de 1957 sur les syndicats, le Code du travail de 1976 dispose que des comités consultatifs constitués de représentants des travailleurs et des employeurs peuvent être formés dans toutes les entreprises privées et publiques qui emploient plus de 200 personnes.

Cependant, pour être créés, les comités consultatifs nécessitent une autorisation préalable du gouvernement. Des comités de ce type ont été effectivement mis en place dans 20 grandes entreprises. Ils sont apparus dans le secteur textile en 1999, alors qu'en 1997 le gouvernement en avait rejeté la demande.

Les représentants des travailleurs au sein de ces comités (quatre représentants respectivement des travailleurs et des employeurs) sont élus, mais c'est la direction de l'entreprise qui organise les élections. Le ministère du Travail se réserve le droit de prononcer l'inéligibilité de tout travailleur aux comités consultatifs conjoints.

Ces comités représentent les intérêts des travailleurs dans les discussions avec la direction, en particulier concernant les salaires, mais leur rôle est purement consultatif et ils n'ont pas de véritable pouvoir de négociation.

Créé en 1983 pour coordonner et superviser lesdits comités, le Comité général des travailleurs de Bahreïn (GCBW) comprend 11 membres exécutifs élus au scrutin secret par les travailleurs. Réglementé par le gouvernement, il ne peut ni recruter ses membres ni percevoir de cotisation. Son règlement intérieur doit être approuvé par le ministère du Travail; il ne jouit d'aucune autonomie administrative et n'est pas libre de s'engager dans

les activités politiques. Le gouvernement exige qu'un représentant du ministère soit présent et supervise les assemblées générales du GCBW.

Ces dernières années, le GCBW a demandé au gouvernement de réformer la législation afin d'autoriser la liberté syndicale. Mais aucune des demandes de ce type n'a été prise en compte. [Commentaire de nature similaire à une plainte concernant les demandes de réforme législative.]

Le droit de grève n'est pas mentionné en tant que tel dans la législation, mais la loi de 1974 sur la sécurité interdit toute action qui compromettrait les relations existantes entre employeurs et travailleurs ou nuirait à la santé économique du pays. Cette interdiction est assortie de sanctions allant jusqu'à 10 ans d'emprisonnement. Aucune importante grève n'a eu lieu dernièrement, mais certains types d'action ont pu être mis en place dans le passé, notamment des grèves sauvages, sans intervention gouvernementale et ont eu les effets escomptés pour les travailleurs concernés.

Pour empêcher des mouvements syndicaux indépendants, les pouvoirs publics recourent souvent à l'emprisonnement ou la révocation des syndicalistes, en les expulsant ou leur retirant leur nationalité. [Commentaire de nature similaire à une plainte concernant un représentant syndical et sa famille.]

## Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

En ce qui concerne les observations de la Confédération internationale des syndicats libres dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, l'autorité compétente de l'Etat de Bahreïn déclare ce qui suit:

- 1 Ce communiqué n'est pas nouveau; il a déjà été présenté au Comité de la liberté syndicale de l'OIT et il a reçu une réponse [copie de la réponse jointe, non reproduite].
2. En février 2001, le peuple de Bahreïn a voté pour l'adoption du Code national du travail à une large majorité de 98,4 pour cent. Ce code a renforcé la démocratie et les principes des droits de l'homme qui ont été confirmés par la Constitution de l'Etat de Bahreïn, promulguée en 1973. Il importe de rappeler que le paragraphe 5 du premier chapitre du code précise que «l'Etat garantit le droit de créer des organisations civiles, scientifiques, culturelles, professionnelles et syndicales».
3. En application de la disposition susmentionnée, le Comité général des travailleurs de Bahreïn a pris l'initiative d'élaborer un statut en vue de créer un véritable syndicat pour les travailleurs de Bahreïn et des mesures préparatoires sont prises pour la création de ce syndicat.
4. Dans son discours lors de l'ouverture de la 18<sup>e</sup> réunion des ministres du Travail du Conseil de coopération du Golfe (CCG) qui s'est tenue à Bahreïn le 9 octobre 2001, Monsieur Juan Somavia, Directeur général de l'Organisation internationale du Travail, a loué les réformes démocratiques actuellement en cours à Bahreïn, dont la création de syndicats.
5. Au cours de la visite du Directeur général de l'OIT à Bahreïn (octobre 2001), le Conseil des ministres du travail et des affaires sociales du Conseil de coopération du

Golfe a signé un programme d'activités à mettre en œuvre au cours de la période biennale (2002-2003) en coopération avec le Conseil de coopération du Golfe et l'Organisation internationale du travail. Ce programme comprend un éventail de colloques et d'activités visant à sensibiliser les pays membres du CCG, dont l'Etat de Bahreïn, à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

6. L'Etat de Bahreïn a ratifié à ce jour quatre conventions internationales fondamentales du travail, à savoir:
  - la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930;
  - la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957;
  - la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
  - la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

L'autorité compétente de l'Etat de Bahreïn étudie encore les conventions fondamentales qui restent afin d'adopter les mesures nécessaires.

7. Dans ses efforts pour développer sa législation du travail, l'autorité compétente de l'Etat de Bahreïn a élaboré le nouveau Code du travail qui tient compte des conventions internationales et arabes du travail.

## **Brésil**

### **Gouvernement**

#### **Moyens d'appréciation de la situation**

##### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le principe de la liberté d'association et le droit d'organisation sont reconnus dans notre pays, tout comme le droit à la négociation collective.

Concernant la liberté d'association, les paragraphes XVII à XX de l'article 5 de la Constitution fédérale de 1988 disposent que:

XVII – la liberté d'association à des fins licites est totale; les associations à caractère paramilitaire sont interdites;

XVIII – la création d'associations et, selon les termes de la loi, de coopératives, n'est pas soumise à autorisation; l'ingérence de l'Etat dans leur fonctionnement est interdite;

XIX – les associations ne peuvent être dissoutes d'autorité et leurs activités ne peuvent être suspendues que par décision judiciaire, et, dans le premier cas, seulement par l'effet d'un jugement définitif;

XX – nul ne peut être obligé à s'associer ou à demeurer associé.

(...)

Concernant la liberté syndicale, la Constitution prévoit ce qui suit:

Article 8 – La formation d'associations syndicales ou professionnelles est libre dans les conditions qui suivent:

I – la loi ne peut exiger d'autorisation de l'Etat pour la fondation d'un syndicat, sauf l'enregistrement auprès de l'organe compétent; l'intervention et l'interférence de la puissance publique dans l'organisation syndicale sont interdites;

Les dirigeants syndicaux bénéficient de la sécurité de l'emploi en vertu de la Constitution, article 8 (VIII) et de la liberté de remplir leurs fonctions (Codification de la législation du travail, art. 543 (6)). La deuxième disposition protège également les travailleurs contre toute tentative des entreprises de se livrer à une discrimination antisyndicale ou de restreindre les droits des travailleurs de s'affilier à des syndicats et de prendre part à des activités syndicales. Ces tentatives seront sanctionnées.

Il conviendrait également de noter que dans la Déclaration relative aux questions sociales et au travail du Marché commun du Sud (MERCOSUR), signée par les chefs des Etats membres (Rio de Janeiro, 10 décembre 1998), il est question, à l'article 8, de la liberté d'association pour les employeurs et les travailleurs. L'article 9 relatif à la liberté d'association protège les travailleurs contre la discrimination antisyndicale dans l'emploi.

Pour le droit à la négociation collective, la Constitution fédérale dispose ce qui suit:

Article 7 – Constituent des droits des travailleurs urbains et ruraux, outre ceux qui visent à l'amélioration de leur condition sociale:

(...)

XXVI – la reconnaissance des conventions et accords collectifs du travail.

(...)

Conformément à l'article 8 (VI), les syndicats doivent participer aux négociations collectives. Les articles 611 à 625 de la Codification de la législation du travail définissent la nature des conventions collectives et les règles à observer lorsqu'on les négocie.

La déclaration du MERCOSUR mentionnée plus haut reconnaît le droit des employeurs et des travailleurs de négocier et de conclure des conventions collectives et des accords régissant leurs conditions de travail (art. 10).

A l'exception des militaires, aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs n'est exclue du droit d'organisation. Ce droit constitutionnel s'étend aux fonctionnaires (art. 37 (VI)). L'interdiction touchant aux militaires, qui concerne les forces armées, le personnel militaire des Etats et du District fédéral, la police militaire et les pompiers militaires figure à l'article 42 (5) de la Constitution fédérale selon lequel:

Les militaires n'ont pas le droit syndical, ni le droit de grève.

En dépit de la liberté d'association et du droit d'organisation qui sont garantis par la Constitution (art. 8 (I)), on ne peut pas dire que la liberté syndicale soit totale au Brésil. La Constitution consacre elle-même à l'article 8 (II) et (IV) le monopole d'un syndicat représentatif pour chaque catégorie économique ou professionnelle et institue la «contribution confédérative». Le principe du syndicat unique interdit la création de syndicats d'entreprises.

La structure syndicale est régie par la législation (Codification de la législation du travail, art. 533 et suivants). Pour créer une fédération, il faut qu'il y ait au moins cinq

syndicats par territoire et par catégorie économique et professionnelle. De même, il faut au moins trois fédérations pour former une confédération.

Les syndicats sont libres de s'affilier à des organisations internationales similaires.

La Constitution fédérale supprime la nécessité d'une autorisation de l'Etat pour créer un syndicat (art. 8 (I)). Elle exige seulement que l'organisation soit enregistrée auprès de «l'organe compétent». L'absence de règlement permettant de faire appliquer cette disposition a amené la Haute cour de justice à décider que l'organe compétent serait le ministère du Travail et de l'Emploi. Le ministère vérifie si l'organisation répond aux critères d'un seul syndicat par territoire et par catégorie professionnelle. Il tient également une base de données contenant des informations relatives aux syndicats tirées du registre.

L'article 8 (I) de la Constitution fédérale interdit explicitement l'ingérence du gouvernement dans les syndicats.

Les fonctionnaires n'ont pas le droit de négociation collective. Leurs conditions de travail et d'emploi sont fixées par la législation (Constitution fédérale, art. 37) et ils n'ont donc aucune possibilité de négociation collective.

Le Tribunal supérieur du travail dans la décision n° 05 a entériné le fait que les fonctionnaires n'ont pas le droit de voir reconnaître leurs conventions collectives et accords. Faute d'une disposition légale établissant ce droit, ils ne peuvent donc être impliqués dans un conflit collectif.

La législation du travail dispose seulement qu'une convention collective ou un accord doivent être déposés, en tant qu'instrument national ou inter-Etats, auprès du secrétariat aux relations de travail; ils peuvent aussi être déposés auprès des services régionaux du ministère du Travail et de l'Emploi. L'accord doit entrer en vigueur dans les trois jours suivant son dépôt (Codification de la législation du travail, art. 614).

Dans un processus de négociation collective associant des entreprises de l'Etat fédéral, le gouvernement, conformément au décret n° 3.735/01, demande aux entreprises de respecter les paramètres, critères et indicateurs figurant dans la législation régissant la négociation collective, en particulier ceux qui concernent les activités des entreprises, les niveaux de rémunération et de salaire existant sur le marché du travail, ainsi que l'impact des salaires sur les finances publiques.

L'inspection du travail est l'un des moyens administratifs garantissant la mise en œuvre du principe. La Constitution fédérale dispose que l'Union [Etat fédéral] a le droit «d'organiser, gérer et exécuter l'inspection du travail» (art. 21 (XXIV)). Le ministère du Travail et de l'Emploi, agissant par l'intermédiaire du secrétariat de l'inspection du travail organise, gère et coordonne le système fédéral d'inspection du travail. Le système fédéral d'inspection du travail compte environ 3 200 inspecteurs, aujourd'hui appelés contrôleurs de l'inspection du travail qui sont affectés dans les Délégations régionales du travail de tout le pays. En visitant les entreprises, les contrôleurs de l'inspection du travail vérifient que la législation du travail, notamment les conventions collectives et les accords, est respectée. Ils peuvent avertir une entreprise qui viole la loi de façon que des mesures correctives puissent être prises. Ils peuvent dresser des contraventions ou même faire arrêter le travail ou fermer l'entreprise s'il existe un risque sérieux pour les travailleurs. Les contrôleurs de l'inspection du travail, outre leur tâche d'inspection, sont chargés d'activités importantes comme de donner des conseils au sujet des droits du travail et d'assurer la médiation en cas de différends entre employeurs et travailleurs.

Les institutions légales responsables de la mise en œuvre du principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont les suivantes:

- a) Il existe le système de justice du travail auquel les travailleurs peuvent adresser des plaintes si leurs droits ont été violés ou menacés. Il est chargé de la conciliation ou du jugement dans les différends individuels ou collectifs entre employeurs et travailleurs. Il se compose du Tribunal supérieur du travail, de tribunaux régionaux et de magistrats du travail.

A plusieurs reprises, les tribunaux du travail et autres organismes du système judiciaire sont intervenus au sujet du principe. Leurs décisions réaffirment le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective de la négociation collective consacrée dans la Constitution fédérale, la législation du travail et dans la pratique nationale. Le tribunal fédéral suprême a, dans son arrêt n° 197 affirmé que les travailleurs qui représentent un syndicat ne peuvent être licenciés qu'après qu'une enquête a établi qu'ils ont commis une faute grave. Le Tribunal supérieur du travail intervient aussi sur cette question dans la décision n° 114 de SDI-I, demandant qu'une enquête soit menée lorsqu'un dirigeant syndical est accusé d'avoir commis une faute grave. Le Tribunal supérieur du travail déclare aussi nulle et non avenue toute clause d'un accord, d'une convention ou d'une décision normative qui oblige les travailleurs non syndiqués à payer la contribution confédérative, sociale ou toute autre contribution (précédent normatif n° 119 et décision n° 17). Il existe aussi d'autres précédents et d'autres décisions du Tribunal supérieur du travail sur ce sujet [non spécifiés];

- b) En vertu de l'article 128 de la Constitution fédérale, le ministère public du Travail, organisme dépendant du ministère public de l'Union, est chargé de «veiller à ce que les lois et autres instruments élaborés par les autorités publiques dans le cadre de leurs fonctions soient strictement conformes à la Constitution» (Codification de la législation du travail, art. 736). C'est au procureur général du travail qu'il incombe de défendre les intérêts sociaux et individuels fondamentaux des personnes. La loi complémentaire n° 75 du 20 mai 1993 énumère les tâches suivantes parmi celles qui sont assignées au procureur général du travail (art. 83):

III – promouvoir l'action publique civile dans le système de justice du travail afin de défendre les intérêts collectifs lorsque les droits collectifs garantis par la Constitution sont violés;

IV – proposer les mesures appropriées pour déclarer nulle et non avenue toute clause d'un contrat, d'un accord ou d'une convention collective qui viole les libertés individuelles ou collectives ou les droits individuels essentiels des travailleurs.

(...)

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

En matière de liberté d'association et de droit de s'organiser, les données du ministère du Travail et de l'Environnement montrent qu'il existait environ 10 600 syndicats légalement reconnus lorsque l'Etat exerçait un contrôle sur la création et le fonctionnement des syndicats au Brésil (de 1931 à octobre 1988). Dans la période post-constitutionnelle (1988-2000) on estime qu'environ 6 600 syndicats ont été créés. Aujourd'hui, il y a donc 17 200 organisations syndicales qui représentent des catégories professionnelles et économiques.

Pour ce qui est de la négociation collective, le système statistique des négociations collectives qui est organisé et tenu par le secrétariat aux relations de travail du ministère du Travail et de l'Environnement, montre les tendances suivantes dans le nombre de conventions collectives déposées: en 1997 le nombre de conventions collectives déposées était de 9 826; il s'élevait à 15 456 en 1998, à 16 713 en 1999, et à 18 080 en 2000. Les mêmes sources révèlent que pour la même période, les délégations régionales du travail ont effectué 8 258 médiations publiques en 1997, 10 213 en 1998, 9 700 en 1999 et 10 291 en 2000 pour régler des conflits du travail.

Ces chiffres indiquent que l'instrument de réconciliation des intérêts divergents des travailleurs et des employeurs a pris de l'importance au Brésil en dépit des restrictions qui existent dans la législation et dans la pratique.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Afin de dépasser les obstacles qui s'opposent encore à une totale liberté d'association, le gouvernement a envoyé au Congrès national le projet d'amendement constitutionnel n° 623/98 qui aborde les questions suivantes:

- liberté de créer des syndicats indépendamment de la catégorie professionnelle ou économique;
- fin du monopole de représentation prévu par le système du syndicat unique obligatoire, avec élaboration d'un projet de loi qui serait essentiel pendant la période de transition du système du syndicat unique à la liberté syndicale totale;
- suppression de la «contribution confédérative» qui serait remplacée par une contribution décidée par l'Assemblée générale;
- révision du pouvoir normatif, la compétence de la justice du travail étant maintenue pour l'arbitrage facultatif des conflits collectifs à caractère économique, ainsi que, sur demande conjointe des parties et dans les cas d'intérêt public, la possibilité de règlement unilatéral des conflits;
- mise en place de mécanismes extrajudiciaires en amont de la médiation et de la conciliation dans les conflits individuels.

Une fois que le projet d'amendement constitutionnel aura été adopté, le pays jouira de la pleine liberté syndicale comme prévu dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et disposera des mécanismes institutionnels requis pour stimuler la négociation collective.

Au cours de ces dernières années, le pouvoir exécutif a envoyé au Congrès national plusieurs propositions de modification de la législation du travail afin qu'elle soit plus adaptée aux exigences d'une économie ouverte et compétitive. Ces propositions ont toutes un point commun: l'importance de la négociation collective qui est considérée comme le meilleur moyen de décider des conditions de travail et de régler les différends entre employeurs et travailleurs. Les propositions essaient donc de garantir que les droits collectifs l'emportent sur les droits individuels et de renforcer le rôle des protagonistes des relations de travail. Plusieurs de ces propositions sont déjà devenues des lois.

- La loi n° 10.192 du 14 février 2001, qui a d'abord pris la forme d'une mesure provisoire n° 1.053 du 30 juin 1995, a trait à la fixation des salaires et autres conditions de travail par la négociation collective sur la base des données annuelles disponibles. Elle encourage aussi la médiation.
- La loi n° 10.101 du 19 décembre 2000 régit la façon dont les travailleurs peuvent obtenir une part des bénéfices de l'entreprise grâce à la négociation collective.
- La loi n° 9.601 du 21 juin 1998 prévoit la conclusion de contrats à durée déterminée par le biais de la négociation collective pour toute activité d'une entreprise ou d'un établissement. Elle introduit également un compte d'épargne-temps («banque d'heures») qui fonctionnera conformément aux conditions des accords ou conventions collectives.
- La loi n° 9.958 du 12 janvier 1998 autorise les entreprises et les syndicats à créer des commissions de conciliation préalable. Créées pour résoudre les conflits individuels du travail, elles sont composées d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs.

D'autres propositions d'amendement à la législation sont encore sous la forme de mesures provisoires, mais elles ont force de loi (Constitution fédérale art. 62 et 84 (XXIV)). Parmi celles-ci la mesure provisoire n° 2 164 du 28 juin 2001 (à l'origine mesure provisoire n° 1 709) par laquelle, si la convention collective le permet, il est possible de travailler à temps partiel. Ce système entraîne un recrutement pour des heures de travail ne dépassant pas 25 heures par semaine et la suspension du contrat de travail.

En dehors des changements concernant la réglementation du marché du travail, le gouvernement brésilien a élaboré, au cours des dernières années, par l'intermédiaire du ministère du Travail et de l'Emploi et de son secrétariat aux relations de travail, un vaste programme de séminaires, de cours, de modules de formation et autres activités similaires. Le but du programme est de débattre avec les acteurs sociaux des modèles de conventions collectives qui seraient le mieux adaptées au pays; de former des agents de l'Etat et des dirigeants des employeurs et des syndicats; de consolider l'art de la négociation dans les relations de travail. Les activités menées dans le cadre de ce programme ont réuni des membres du système de justice du travail, le procureur général du travail, le ministère du Travail et de l'Emploi, des organisations représentant les employeurs, les travailleurs et la société civile. Dans plusieurs de ces initiatives, le gouvernement avait bénéficié de la coopération de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui a envoyé des experts, suggéré des méthodes de travail et apporté le fruit de son expérience ainsi que des ressources financières. Parmi les initiatives les plus récentes, il convient de mentionner plus particulièrement les séminaires suivants:

- «Organisation du travail dans le nouveau capitalisme: flexibilité et éthique», qui s'est tenu dans la ville de Belo Horizonte (Minas Gerais) en avril 2000 avec l'aide de l'OIT, de la Fédération de l'industrie de l'Etat de Minas Gerais et d'entreprises privées;
- «Le Séminaire international sur la négociation collective» qui s'est tenu dans la ville de Fortaleza (Cearà) en août 2000, sous le parrainage de l'OIT et de l'Organisation des Etats américains (OEA); des séminaires semblables ont eu lieu à São Luis (Etat de Maranhão) en juin 2001 et à Fortaleza en août 2000;

- le «Cours sur le service fédéral de médiation et de conciliation» qui s'est tenu à Rio de Janeiro en septembre 2000 avec l'appui de l'OEA;
- le «Cours de formation des formateurs en médiation» qui s'est tenu à Recife (Pernambuco) en mars 2001 dans le cadre du projet de l'OEA-AE 054/99; et
- le «Cours de formation des formateurs en médiation» qui s'est tenu à Belo Horizonte en février de cette année [2001].

Le gouvernement a, en outre, également par l'intermédiaire du ministère du Travail et de l'Emploi et de son secrétariat aux relations de travail, publié plusieurs manuels portant sur la négociation collective, la médiation, et la syndicalisation, par exemple:

- *Manual do mediador* (Manuel du médiateur) 1996 (10 000 exemplaires);
- *Manual de mediação de conflitos individuais* (Manuel de médiation des conflits individuels), 1997 (5 000 exemplaires);
- *Manual de procedimentos para registro sindical* (Manuel de procédures d'enregistrement d'un syndicat), 1997 (5 000 exemplaires);
- *Núcleo Intersindical de conciliação trabalhista – NINTER: manual básico* (Noyau intersyndical de conciliation en matière de travail – NINTER: manuel de base), 2000 (6 000 exemplaires);
- *Manual do mediador* (Manuel du médiateur), 2001 (en portugais) (2 000 copies);
- *Manual de orientação – Comissões de conciliação prévia* (Guide sur les Commissions de conciliation préalable) 2001 (5 000 copies).

Le gouvernement est d'avis que les principales conditions permettant de promouvoir et de rendre effectifs les principes évoqués sont l'actualisation de la législation du travail et la mise en place d'une culture de la négociation, qui est en train de devenir une caractéristique essentielle dans les relations entre la main-d'œuvre et la direction. En dépit des progrès considérables réalisés en matière de liberté d'association et de négociation collective depuis l'introduction de la Constitution de 1988, le pays est toujours aux prises avec une structure syndicale héritée du régime précédent dans lequel les relations de travail étaient dominées par l'Etat. Il est donc difficile de représenter véritablement les intérêts des employeurs et des travailleurs et de faire en sorte qu'un règlement volontaire des différends puisse voir le jour dans un environnement économique concurrentiel.

La coopération technique, en particulier celle qui a été offerte par l'OIT a beaucoup contribué au développement des relations de travail au Brésil. Le gouvernement considère que cette coopération, si elle est maintenue et intensifiée, doit avant tout consister à développer la capacité des agents de l'Etat et du secteur privé dans le domaine de la négociation collective par le biais de formations et de séminaires, la diffusion de méthodes et de techniques de négociation et l'échange international d'informations sur des expériences réussies dans le domaine du dialogue social.

**Les organisations représentatives d'employeurs  
et de travailleurs auxquelles copie du rapport  
a été communiquée**

Conformément à l'article 23 (2) de la Constitution de l'OIT, le présent rapport a été soumis aux organisations de travailleurs et d'employeurs énumérées ci-après afin qu'elles fassent part de leurs observations.

*Organisations d'employeurs*

- Confédération nationale de l'agriculture (CAN);
- Confédération nationale du commerce (CNC);
- Confédération nationale de l'industrie (CNI);
- Confédération nationale des institutions financières (CNF);
- Confédération nationale des transports (CNT).

*Organisations de travailleurs*

- Confédération générale des travailleurs (CGT);
- Centrale unique des travailleurs (CUT);
- Força Sindical (FS);
- Sociale Démocratie syndicale (SDS).

**Observations reçues des organisations d'employeurs  
et de travailleurs**

Le gouvernement a transmis au BIT les observations qu'il a reçues de la Centrale unique des travailleurs (CUT).

**Observations de la Centrale unique des travailleurs (CUT)  
soumises au Bureau par le gouvernement**

Conformément à la décision du Conseil d'administration (GB.274/2) le gouvernement du Brésil nous a envoyé ses observations sur l'application du principe de la liberté d'association au Brésil. Avant d'exposer notre point de vue quant à l'application du principe de la liberté d'association au Brésil, nous souhaiterions adresser quelques observations [au Directeur exécutif chargé des principes et droits fondamentaux au travail] sur la façon dont le gouvernement brésilien, en tant qu'Etat Membre de l'Organisation, conçoit cette obligation périodique.

Le 22 août [2001], le gouvernement du Brésil nous a envoyé son projet de rapport en nous donnant le 21 août comme date limite de réception d'observations de la part des organisations les plus représentatives. [Il est fait référence à une convention ratifiée.] Les autorités chargées de s'acquitter de cette obligation internationale conforme au document

GB.274/2, qui a trait au suivi de la Déclaration sur les principes et les droits fondamentaux au travail, connaissent les dates limites fixées par l'OIT.

[Il est fait référence à des déclarations faites dans le cadre de débats au sein des organes de contrôle de l'OIT.]

## **Moyens d'appréciation de la situation**

### ***Evaluation du cadre institutionnel***

En dépit des progrès réalisés dans le sens de la liberté d'association du point de vue de la constitution, comme le soulignait le rapport du gouvernement, le pays est loin de vivre dans un régime juridique de liberté d'association et de libre négociation collective. Les restrictions qui s'opposent à un régime juridique de pleine liberté d'association sont de nature constitutionnelle, législative et administrative comme nous le verrons dans nos observations et entraînent de sérieuses conséquences pour le fonctionnement des syndicats brésiliens. Parmi les aspects les plus importants on peut citer les suivants:

#### **1. *Monopole de représentation***

Le Brésil a adopté le modèle syndical corporatiste d'Etat dans les années trente et ce système a été maintenu avec la Constitution de 1988. Dans ce système les travailleurs n'ont pas le droit de choisir librement le syndicat auquel ils souhaitent appartenir en raison du principe du syndicat unique établi par la Constitution. Il y a donc un seul syndicat légalement reconnu pour représenter un groupe professionnel ou un secteur économique particulier, ce que la législation brésilienne appelle des «catégories». [Déclaration de nature similaire à une plainte sur l'origine du modèle.]

Dans la pratique les travailleurs ont créé de nouvelles organisations qui doublent celles qui existent déjà, mais ils se heurtent à divers obstacles législatifs et administratifs en plus de l'obstacle constitutionnel mentionné ci-dessus. Un certain nombre d'obstacles institutionnels à la liberté d'association et à la pleine négociation collective sont énumérés ci-après.

##### **1.1. *Contrôle constitutionnel du monopole syndical***

A la lumière de l'exigence du syndicat unique prévue à l'article 8 de la Constitution fédérale du Brésil, plusieurs décisions du Tribunal supérieur de justice ont limité le droit de former des syndicats en reconnaissant ce monopole des syndicats préexistants et en reconnaissant au ministère du Travail et de l'Emploi la responsabilité d'enregistrer les syndicats. Ces décisions, en pratique, permettent à l'exécutif (gouvernement) de contrôler le système d'enregistrement des syndicats et les possibilités de création de nouveaux syndicats.

Le concept juridique de «catégorie professionnelle ou économique» et la façon dont il représente les groupes professionnels étaient en fait déterminés par les autorités administratives au sein du ministère du Travail jusqu'en 1985. Bien que l'organe administratif chargé d'appliquer et d'interpréter ce concept juridique, à savoir la Commission de classification des syndicats, ait été supprimé, le Tribunal fédéral suprême a maintenu le concept par le biais d'une interprétation. Ce tribunal a demandé à ce que le concept figure dans le texte de la Constitution de 1988. Cette décision a été prononcée dans le cadre de la révision de l'ordonnance relative à la sécurité de 1992 (Décision n° 21-305-1 de janvier 1992). Comme on peut le voir la position adoptée par ces deux tribunaux

brésiliens a donné un fondement juridique à l'ingérence du ministère du Travail dans la liberté d'association.

## 2. Restrictions à la négociation collective

[Déclarations de nature similaire à une plainte concernant le système de résolution des conflits du travail et le non-respect présumé du principe de garantie d'une procédure régulière.]

En vertu des pouvoirs qui leur sont conférés par l'article 114 de la Constitution fédérale du Brésil, les tribunaux du travail peuvent, par exemple ordonner l'arrêt d'une grève et même infliger des amendes importantes aux syndicats en grève. [Il est fait référence à des observations du Comité de la liberté syndicale dans le cadre d'une plainte particulière.]

Le pouvoir constitutionnel susmentionné apparaît dans la littérature juridique brésilienne sur le droit du travail en tant que pouvoir normatif des tribunaux du travail.

En résumé, le pouvoir judiciaire a le droit d'intervenir dans un conflit sans que les parties ne l'aient demandé ou à la demande d'une seule des deux parties. [Il est fait référence à des déclarations du Comité de la liberté syndicale de l'OIT dans le cadre d'une plainte particulière.]

[Il est fait référence à des déclarations de la Commission de la Conférence sur l'application des conventions et des recommandations concernant l'application d'une convention ratifiée.]

## 3. Contrôle du gouvernement sur l'enregistrement des syndicats

A la suite de la confirmation de la décision susmentionnée par la Cour constitutionnelle, le gouvernement a, par l'intermédiaire du ministère du Travail et de l'Emploi, continué à contrôler l'enregistrement des syndicats comme il l'avait fait depuis 1931. L'exercice d'un tel contrôle est régi par le décret n° 343 du 23 mai 2000. Il convient de noter que l'enregistrement de personnes morales se fait habituellement au Brésil par le système notarial, c'est-à-dire par ce qu'on appelle *cartórios* ou études de notaire qui dépendent du pouvoir judiciaire et sont gérées par des personnes privées. Ce système ne serait pas incompatible avec l'application du principe de la liberté d'association. Toutefois, avec le maintien du monopole syndical, qui est maintenant consacré dans la Constitution fédérale, le pouvoir judiciaire et le gouvernement ont maintenu l'exigence de l'enregistrement auprès d'un *cartório* et de l'enregistrement au ministère du Travail et de l'Emploi.

En vertu des règlements en vigueur, le ministère du Travail et de l'Emploi accorde un certain laps de temps pendant lequel toute instance qui le désire peut mettre en doute la légalité d'un syndicat qui a demandé à être enregistré. Lorsqu'un syndicat a été l'objet d'une telle objection, mentionnée en tant que «contestation» dans les règlements administratifs, l'enregistrement est refusé. Il convient de signaler qu'indépendamment des circonstances, c'est le pouvoir judiciaire qui a le dernier mot en matière de légalité d'un syndicat au Brésil. Dans la pratique, avec ce mécanisme administratif, l'existence civile auparavant accordée aux syndicats dont l'enregistrement est contesté reçoit un «coup mortel». Les conséquences juridiques et les implications pratiques d'un refus d'enregistrement au ministère du Travail et de l'Emploi sont décrits ci-après.

**4. *Impossibilité de déposer des conventions  
et contrats collectifs***

Une fois que son enregistrement a été contesté, un syndicat ne peut plus déposer de convention ou de contrat collectif négocié par lui avec l'employeur. Plusieurs organisations syndicales parallèles, essentiellement celles affiliées à la Centrale unique de travailleurs ont des difficultés à déposer leurs conventions collectives au Secrétariat aux relations de travail du ministère du Travail et de l'Emploi.

**5. *Refus d'enregistrement sur le registre général  
des contribuables***

Le ministère des Finances tient un registre des contribuables pour des raisons fiscales. Tous les individus et toutes les sociétés doivent figurer dans ce registre. Ces inscriptions sont indispensables pour diverses activités comme l'ouverture d'un compte en banque et l'enregistrement d'employés. En d'autres termes elles sont nécessaires pour accomplir des actes juridiques et contracter des obligations. Le ministère des Finances impose que les syndicats qui demandent leur enregistrement en tant que contribuables ne doivent pas avoir vu leur enregistrement auprès du ministère du Travail et de l'Emploi «contesté».

L'inscription au registre national des sociétés (CNPJ) est soumise à l'enregistrement préalable auprès du ministère du Travail et de l'Emploi comme indiqué à l'article 39 (5) du guide de procédure n° 2 du directeur du Secrétariat fédéral des finances, un organisme du ministère des Finances. Une fois que l'enregistrement d'un organisme auprès du ministère du Travail et de l'Emploi a été contesté et refusé, son existence civile lui est déniée ipso facto. Le contrôle du statut juridique des syndicats exercé par le ministère du Travail et de l'Emploi limite donc non seulement la liberté d'association impliquant les syndicats *stricto sensu* mais aussi la liberté d'association en tant que droit civil. On peut donc voir que la liberté syndicale au Brésil est aussi contrôlée et limitée par l'Etat par ce moyen.

**6. *Absence de possibilité de médiation administrative  
des conflits collectifs***

La Constitution oblige le ministère du Travail et de l'Emploi à assurer la médiation par des voies administratives dans les conflits collectifs du travail. En vertu de la directive C.98 récemment publiée, les médiateurs ont cessé de réaliser des médiations impliquant des syndicats dont l'enregistrement auprès du ministère a été contesté. [Il est fait référence à une plainte adressée au Comité de la liberté syndicale.]

**7. *Refus d'accorder aux fonctionnaires  
le droit de négocier collectivement***

Le Tribunal fédéral supérieur a décidé que l'exercice du droit de grève est soumis à l'élaboration préalable de dispositions réglementaires dans la législation constitutionnelle.

[Il est fait référence à des questions relatives à une convention ratifiée et à des observations des organes de contrôle de l'OIT.]

**8. *Menace contre la protection juridique  
des dirigeants syndicaux***

Avant l'adoption de la Constitution fédérale de 1988, le nombre de dirigeants syndicaux était fixé par l'article 522 de la Codification de la législation du travail. Le

nombre maximum de dirigeants syndicaux autorisés pour un syndicat donné en vertu de cet article était de 24, même en interprétant la disposition en question au sens large.

Cet article apparaît dans un ensemble de règles instaurant le modèle syndical corporatiste et l'ingérence de l'Etat dans l'organisation des syndicats. A la suite de l'adoption de la nouvelle constitution, une grande partie de ces articles a été réputée abrogée en vertu de l'interprétation de la doctrine juridique brésilienne et d'un certain nombre de décisions des tribunaux.

Sur la base de ces interprétations, les syndicats brésiliens, avec leur liberté interne limitée, ont tenté de modifier leurs statuts, en augmentant le nombre de dirigeants syndicaux. [Il est fait référence à l'application d'une convention ratifiée.]

Cela a aussi servi à élargir le degré de représentation des syndicats et leur capacité à agir étant donné que, par exemple, un syndicat avec plus de 50 000 membres n'était auparavant pas autorisé à avoir plus de 24 dirigeants.

Dans une décision récente (13 avril 1999) du Tribunal fédéral suprême, (deuxième chambre) dans le cas d'un différend impliquant une association d'employeurs et un syndicat, la Cour constitutionnelle a ordonné que l'article ci-dessus mentionné soit incorporé dans le texte de la nouvelle constitution. En pratique cela veut dire que les employeurs brésiliens, pourront, sur la base de ce précédent, mettre en doute les fonctions des dirigeants syndicaux qui dépassent les 24. L'aspect le plus sérieux est que ces dirigeants n'auront pas la protection juridique contre le licenciement qui s'applique normalement aux dirigeants syndicaux.

#### 9. *Système confédératif restrictif prévu dans le droit syndical brésilien*

L'article 4(1) du décret n° 343 du ministère du Travail et de l'Emploi exige l'application des articles 534 et 535 de la Codification de la législation du travail. Ces articles restreignent la liberté des syndicats de créer des organes généraux représentatifs. Le critère indiqué dans les articles empêche plusieurs fédérations et confédérations de l'organisation centrale unique de continuer à fonctionner. [Il est fait référence aux déclarations faites par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT.]

#### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Il est vrai que le gouvernement a présenté un projet d'amendement constitutionnel visant à supprimer l'exigence du syndicat unique prévu par la Constitution fédérale qui rendrait possible la ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Ce projet d'amendement a été arrêté en raison d'un vice de forme en décembre 2000 sans avoir été débattu par la majorité parlementaire. Le gouvernement du Brésil n'a donc pas rempli son obligation de soumettre la convention n° 87 aux autorités brésiliennes pour adoption et ratification.

Tous les récents changements effectués à partir des propositions du gouvernement empêchent ou gênent l'action syndicale. C'est le cas avec la loi n° 9958/00 qui prévoit la création de commissions de conciliation préalable dont le but est de résoudre les différends entre les travailleurs et les employeurs. La loi telle qu'elle a été adoptée par la majorité parlementaire du gouvernement ne garantit pas la protection syndicale minimum aux travailleurs qui sont dans ces commissions ni le contrôle de ces commissions par les

syndicats. [Il est fait référence à des questions en rapport avec l'application de deux conventions ratifiées.]

La Centrale unique des travailleurs (CUT) espère que le non-respect, notamment de la part du gouvernement, du principe de la liberté d'association et du droit de négociation collective au Brésil attireront l'attention et que ces conditions défavorables seront prises en compte par le Conseil d'administration lorsqu'il évaluera l'effet donné à la Déclaration relative aux droits et principes fondamentaux au travail.

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

Les violations des droits syndicaux sont flagrantes au Brésil. Employeurs et police tentent par tous les moyens de s'opposer à l'action syndicale et mettre fin aux manifestations et grèves. La violence à l'encontre des travailleurs, en zones rurales, a atteint de nouveaux niveaux alarmants.

L'Etat ne peut protéger les droits des travailleurs. La Constitution interdit la discrimination antisyndicale, mais les autorités sont dans l'impossibilité d'appliquer la législation. Il arrive souvent que les syndicalistes soient révoqués, en violation totale de leur immunité. Selon le tribunal suprême du travail, ce sont deux millions de plaintes qui sont déposées chaque année, au cours des cinq dernières années, pour de telles pratiques. En fin d'année, 2,5 millions de plaintes (certaines déposées depuis dix ans) restaient en suspens.

La liberté d'association et la liberté syndicale n'existent pratiquement pas dans le secteur public.

[Observations de nature similaire à une plainte concernant des actions antisyndicales, notamment des licenciements présumés abusifs de fonctionnaires syndicaux du secteur public entre janvier 1997 et mars 2000.] Licenciements et mutations injustifiés, harcèlement, entraves au syndicalisme, refus de reconnaître des syndicats ou le droit de grève, sont autant d'exemples du lot quotidien des syndicats dans le secteur public. Selon une décision de la cour suprême qui remonte à novembre 1996, toute grève de fonctionnaires est illégale. Les autorités gouvernementales sont peu enclines à entamer des négociations avec les syndicats. Début mai, les travailleurs de l'administration centrale se sont mis en grève par suite du refus du gouvernement de négocier avec les syndicats qui exigeaient une hausse des rémunérations gelées depuis six ans.

La police a coutume de recourir à la violence contre les manifestants. La CISL a signalé quantité de grèves et manifestations réprimées par les autorités, qui dans certains cas ont coûté la vie à des manifestants.

La violence à l'égard de travailleurs ruraux est également flagrante. [Observations de nature similaire à une plainte concernant l'interdiction présumée de grèves et des actions contre les travailleurs et les dirigeants qui revendiquent une réforme foncière.]

*Régime d'«unicité»*

Malgré les promesses de changement, la loi sur le régime d'«unicité» n'a pas été abrogée. Elle dispose qu'il ne peut y avoir qu'un syndicat par catégorie économique ou professionnelle et zone territoriale. Elle empêche la création de syndicats dans les entreprises, même si dans la pratique, elle n'est pas appliquée. Le ministère du Travail oblige les travailleurs qui versent aux fédérations syndicales nationales des contributions proportionnelles au nombre de membres de s'acquitter d'un impôt syndical. Cet impôt, s'ajoutant au régime d'unicité, augmente toujours plus la concurrence entre les organisations syndicales.

**Observations du gouvernement  
sur les commentaires de la CISL***1. Commentaires généraux*

Les remarques relatives au non-respect des droits syndicaux sont d'ordre général. Dans la plupart des cas, elles ne reposent pas sur des preuves, aussi il est difficile d'y répondre.

Ainsi qu'il a été précisé par le gouvernement dans les rapports soumis au BIT, le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont solidement implantés au Brésil. Il existe plusieurs dispositions traitant de ce droit dans la Constitution fédérale de 1988. L'article 5 prévoit une complète liberté d'association et stipule que les pouvoirs publics ne doivent pas intervenir dans ce processus (paragr. XVII à XIX). L'article 8 traite précisément du droit de former des associations professionnelles ou des syndicats, établit l'indépendance des organisations ainsi formées vis-à-vis de l'Etat et fournit la sécurité d'emploi à leurs dirigeants. La législation intra-constitutionnelle renforce ces préceptes en garantissant aux dirigeants syndicaux la liberté de s'acquitter de leurs fonctions (codification de la législation du travail, art. 543) et en protégeant les travailleurs contre toute tentative de discrimination anti-syndicale de la part des entreprises ou toute tentative de restriction de leur droit d'adhérer à un syndicat ou de prendre part à des activités syndicales (codification de la législation du travail, article 543 (6)). Il est à noter que la Déclaration relative aux questions sociales et au travail du MERCOSUR, signée par les chefs des Etats membres, garantit la liberté d'association dans son article 8 et le droit d'organisation dans son article 9, protégeant ainsi les travailleurs contre une discrimination antisyndicale dans leur emploi.

La liberté d'association et le droit d'organisation existent pour tous, à l'exception des militaires (Constitution fédérale, art. 42 (2)). Cette disposition restrictive de la Constitution s'applique aussi aux fonctionnaires (art. 37 (VI)).

En dépit des diverses garanties données par la Constitution et la législation sur le droit d'organisation et d'adhésion à un syndicat, le gouvernement reconnaît qu'il existe un obstacle au plein exercice de ce droit, à savoir la règle instituant un syndicat unique par catégorie professionnelle ou secteur économique, ainsi que le paiement d'une contribution à la confédération des syndicats. Ces dispositions sont stipulées dans la Constitution fédérale, article 8, paragraphes II et IV. Elles constituent aussi les conditions légales requises pour la création de fédérations et confédérations d'employeurs et de travailleurs (codification de la législation du travail, articles 533 et suivants).

Afin de surmonter ces obstacles, le pouvoir exécutif a adressé au Congrès national la proposition d'amendement constitutionnel n° 623/98, qui donnerait la liberté de former des syndicats sans affiliation obligatoire à une profession ou un secteur économique, qui mettrait fin au monopole de représentation par un syndicat unique obligatoire, qui remplacerait la contribution à une confédération par une décision de l'assemblée générale, et qui réviserait le pouvoir normatif du système judiciaire relatif au droit travail. Si cet amendement à la Constitution avait été accepté, ceci aurait levé l'obstacle au plein exercice des droits syndicaux stipulés par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Toutefois, suite aux dispositions réglementaires du corps législatif, cette proposition d'amendement a été mise en suspens à la fin de 2000.

Ces dernières années, le pouvoir exécutif a soumis au Congrès national plusieurs autres propositions d'amendements relatifs à la législation du travail, ceci afin d'encourager la création d'emplois, d'accélérer la régularisation de la situation des travailleurs du secteur informel et de relever les défis d'une économie ouverte et compétitive. Ces propositions visent principalement à renforcer l'existence d'organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et stimuler la poursuite de négociations collectives permettant d'améliorer les conditions de travail et de résoudre les conflits du travail.

Il existe plusieurs organismes chargés du respect des dispositions constitutionnelles et légales relatives à la liberté d'association et au droit d'organisation. Le ministère du Travail et de l'Emploi organise, gère et exécute le système fédéral d'inspection du travail qui dispose maintenant d'un corps de quelque 3 200 inspecteurs fonctionnaires répartis dans toute la fédération. Ces fonctionnaires sont chargés de contrôler le respect de la législation du travail, de pénaliser les entreprises qui enfreignent ces dispositions, de donner des conseils sur les questions de travail et d'assurer un rôle de médiateur dans les conflits entre employeurs et travailleurs. Les statistiques de l'inspection du travail montrent une baisse du nombre de violations relatives au droit de former des syndicats.

Si les travailleurs pensent que leurs droits ont été transgressés ou menacés, ils peuvent s'adresser au système judiciaire relatif au droit du travail, qui comprend le tribunal fédéral, les tribunaux régionaux et les juges chargés des questions de travail. Ces organismes sont chargés de fournir des services de conciliation ou d'arbitrer les conflits individuels ou collectifs entre les travailleurs et les employeurs. Ces jugements et décisions réaffirment le principe de liberté d'association exprimé dans la Constitution fédérale, la législation du travail et sa pratique au niveau national.

Le dernier rapport statistique du système judiciaire relatif au droit du travail (2000) montre que 2 266 642 affaires ont été soumises pour conciliation et 2 399 014 affaires ont été soumises pour arbitrage. Contrairement à ce qui est suggéré dans les vues soumises au BIT, ce chiffre ne se réfère pas seulement aux affaires exposées par les syndicats mais au nombre total des conflits du travail. La loi n° 9.958 du 12 janvier 2000 – qui autorise la création de commissions de conciliation préalable dans les entreprises et les syndicats – a été adoptée pour régler les conflits individuels du travail plus rapidement et alléger ainsi la pression sur le système judiciaire relatif au droit du travail.

Au sein du Bureau fédéral des procureurs, il existe un Bureau des procureurs chargés des questions du travail dont le but est de défendre les intérêts inaliénables dans ce domaine, à titre communautaire ou individuel.

Somme toute, de l'avis du gouvernement, des progrès sensibles ont été accomplis en matière de liberté d'association et de droit d'organisation. Le gouvernement reconnaît

toutefois qu'il existe encore des obstacles majeurs au plein exercice de ces droits, particulièrement du fait de la structure syndicale héritée de l'ancien système étatique de relations professionnelles. Les inégalités sociales, économiques et culturelles limitent le plein exercice de ces droits. La coopération technique offerte par le BIT a fortement contribué au développement d'un nouveau modèle de relations professionnelles au Brésil, à savoir un modèle qui soit basé sur l'indépendance des parties et l'amélioration des compétences en matière de négociation. Le gouvernement a donc décidé de poursuivre de telles actions de manière encore plus intensive ces prochaines années.

## 2. Commentaires sur des questions spécifiques

### 2.1. Violence dans les campagnes

La violence contre les travailleurs en zone rurale est principalement liée à une forte concentration de propriétaires terriens, à des conflits sur l'accès à la terre et à des revendications pour une réforme agraire. Elle est beaucoup moins le fait de questions syndicales, bien qu'il soit vrai que les responsables syndicaux en soient très souvent les victimes. Le gouvernement a adopté des mesures pour éviter des conflits relatifs à la terre, notamment la création en mars 1999 du Bureau du juge spécialement affecté aux problèmes agraires (*Ouvidoria Agrária Nacional*). Cet organisme coopère avec les procureurs fédéraux et les procureurs de l'Etat, ainsi qu'avec le pouvoir judiciaire, le pouvoir exécutif, les organismes sociaux, les fermiers et l'église.

Le programme de réforme agraire a fait des progrès significatifs ces dernières années. Le nombre de familles installées est passé de 42 900 en 1995 à 108 900 en 2000. 542 300 familles se sont installées pendant la période 1995-2000. Plus de 19 millions d'hectares ont été obtenus pour des programmes de réformes agraires entre 1995 et octobre 2001.

### 2.2. Droit d'association et droit d'organisation dans le secteur public

Comme mentionné précédemment, la Constitution garantit une réelle liberté d'association pour les fonctionnaires (art. 37 (VI)) ainsi que le droit de grève dans les limites accordées par la loi (art. 37 (VII)). Les fonctionnaires n'ont pas le droit de s'engager dans des négociations collectives puisque leurs conditions de travail sont stipulées par la loi (*ibid*). Dans la directive n° 5 du droit jurisprudentiel, le Tribunal principal pour les questions de travail a approuvé la décision selon laquelle, sans une disposition écrite spécifiée par la loi, il n'est pas possible de prendre en compte les conventions collectives et accords collectifs émanant de fonctionnaires.

### 2.3. Licenciement des fonctionnaires

A partir du moment où leur candidature a été enregistrée, les responsables syndicaux doivent conserver leur travail jusqu'à un an après la fin de leurs fonctions syndicales (art. 8 (VIII)). Ce droit constitutionnel s'applique aussi aux fonctionnaires de l'Etat qui sont dans la même situation.

Les vues soumises au BIT ne font pas mention de cas spécifiques de licenciement indu de personnes syndiqués dans le secteur public. Au cas où ceci se serait produit, il s'agirait en fait d'une violation de cette disposition de la Constitution, et les personnes indûment licenciées ont incontestablement le droit de réintégrer leur poste par ordre de l'autorité judiciaire compétente.

#### *2.4. Décisions judiciaires*

Les vues soumises au BIT font référence à un jugement de la Cour suprême (sic) de novembre 1996 spécifiant que toutes les grèves de fonctionnaires de l'Etat sont illégales.

Les tribunaux ont à plusieurs reprises rendu des jugements à ce sujet mais aucun des jugements rendus ne corrobore ces vues. Dans un jugement rendu le 18 mai 2001, le Tribunal fédéral suprême, qui est l'institution du pays la plus haut placée, a décidé que le droit de grève n'est pas absolu puisque le syndicat doit veiller à rester dans les limites de la loi. Le tribunal principal chargé des questions de travail spécifie la compétence du système judiciaire relatif au droit du travail pour déclarer une grève légale ou illégale (*summing-up* n° 189 et *standard-setting precedent* n° 29). Selon la directive n° 38 du droit jurisprudentiel du même organisme collégial, le facteur déterminant pour établir la légalité d'une grève est de savoir si les services de base sont, malgré tout, assurés auprès de la population.

La loi n° 7.783/89 stipule qu'«une grève est illégale dans des secteurs définis par le droit comme vitaux pour la communauté si des dispositions n'ont pas été prises pour répondre aux besoins de première nécessité des usagers du service».

#### *2.5. La règle instituant un syndicat unique par catégorie*

Voir les commentaires faits sur les vues soumises au BIT dans la section 1. Commentaires généraux, particulièrement les paragraphes 4 et 5.

## **Canada**

### **Gouvernement**

#### **Moyens d'appréciation de la situation**

##### ***Evaluation du cadre institutionnel***

###### *Au niveau fédéral*

Ainsi que déjà mentionné dans les rapports précédents, le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective est respecté et encouragé au Canada.

Le principe de la liberté d'association est énoncé dans la Charte des droits et des libertés du Canada et repris dans le Code du travail de toutes les administrations canadiennes.

Dans toutes les administrations du Canada, la législation sur les relations professionnelles régit le droit d'organisation et de négociation collective et garantit aux travailleurs et aux employeurs le droit d'adhérer à des organisations et de participer à leurs activités légales. Les dispositions du Code canadien du travail et des législations provinciales et territoriales équivalentes garantissent à la fois le droit d'association et la protection de ce droit.

Les lois provinciales et fédérales contiennent des dispositions qui interdisent les pratiques de travail déloyales et notamment l'ingérence des organisations de travailleurs ou

d'employeurs dans leurs affaires internes respectives. Il existe des dispositifs qui assurent l'application et le respect de ces mesures protectrices.

Chaque administration a adopté une législation du travail qui régleme la négociation collective sur son territoire et a constitué un conseil indépendant des relations du travail, composé d'un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs, et chargé d'appliquer la législation. De manière générale, la législation favorise les négociations collectives libres et reconnaît le droit de grève et de fermeture d'entreprise (lock-out).

Les mesures prévues par la législation établissent aussi les conditions requises pour l'exercice du droit de grève et de fermeture d'entreprise (lock-out) tout en encourageant les parties à négocier sérieusement pour parvenir à un accord collectif en fonction de leurs besoins socio-économiques respectifs. L'importance de la conciliation et de la médiation comme moyen d'aider les parties à parvenir à un accord volontaire est reconnue dans tout le Canada.

La législation canadienne ne prévoit en général pas de restrictions au droit des employeurs et des travailleurs de s'organiser et de participer à des négociations collectives. Toutefois, bien que le droit de constituer des associations pour servir divers intérêts soit universellement reconnu, les travailleurs et les employeurs ne bénéficient pas tous de la législation sur la négociation collective. Les membres de certaines professions, lorsqu'ils sont engagés sur la base de leurs qualifications professionnelles, les travailleurs agricoles et les employés de maison ne sont pas couverts par la loi dans certaines administrations, mais ils ont néanmoins le droit de négocier, à titre volontaire, avec leur employeur.

La définition légale des «salariés», «employeurs» et «unités de négociation» et la jurisprudence y relative déterminent les personnes qui peuvent participer aux négociations collectives. Quand elles décident qui est un salarié aux fins de la négociation collective, les administrations excluent généralement les travailleurs exerçant des fonctions de direction ou des fonctions exigeant la confidentialité dans des domaines concernant les relations du travail, afin d'éviter les conflits d'intérêt ou la domination des syndicats.

Les agents de négociation et les employeurs concernés sont tenus de se rencontrer et de négocier de bonne foi, c'est-à-dire de se réunir aux fins de la négociation collective et de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Toute partie peut porter plainte auprès du conseil du travail compétent quand elle juge que l'autre partie ne négocie pas de bonne foi, afin d'obtenir une ordonnance correctrice. C'est ainsi que le droit de négociation collective est garanti aux parties dans toutes les administrations.

Aucune autorisation préalable n'est requise pour constituer une organisation d'employeurs ou de travailleurs, bien que les organisations puissent être appelées à prouver qu'elles ne sont pas placées sous une quelconque domination. Le gouvernement n'est pas autorisé à intervenir dans leur fonctionnement. La conclusion de conventions collectives n'est assujettie à aucune obligation d'autorisation du gouvernement.

## Ontario

Les principes de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont généralement reconnus par le gouvernement de l'Ontario. Ces principes sont repris dans de nombreuses lois de la législation provinciale, et notamment

- la loi sur la fonction publique;

- la loi sur les négociations collectives dans les collèges;
- la loi sur l'arbitrage des conflits du travail dans les hôpitaux;
- la loi sur la négociation collective des employés de la Couronne, 1993;
- la loi sur les services de la police;
- la loi sur les relations du travail. 1995;
- la loi sur la prévention et la protection contre l'incendie, 1997;
- la loi de transition sur les relations du travail dans le secteur public, 1997;
- la loi sur le règlement des litiges dans la fonction publique, 1997;
- la loi sur l'amélioration de la qualité de l'enseignement, 1997 (amendements à la loi sur l'éducation);
- la loi sur l'épargne et la restructuration (Section Q);
- la loi modifiant la loi sur les relations professionnelles (secteur de la construction), 2000;
- la loi sur la négociation collective dans les services ambulanciers, 2001.

Certaines catégories de travailleurs sont considérées comme exerçant une activité professionnelle spéciale qui ne se prête pas à la réglementation des relations du travail applicable aux autres catégories. La principale raison de leur exclusion repose sur le principe selon lequel l'appartenance d'une personne à un syndicat pourrait créer des conflits d'intérêt dans certains emplois. C'est pourquoi certains travailleurs sont exclus de l'application de la législation en vigueur sur les relations du travail (par exemple les travailleurs agricoles, les juges provinciaux, certaines professions intellectuelles telles que les avocats, les médecins et les cadres de direction).

Rien n'empêche les salariés exclus de la législation en vigueur sur les relations du travail de se rassembler pour tenter de négocier avec leur employeur en vue de déterminer les salaires et autres conditions de travail. Parfois, comme c'est le cas de l'Ontario Medical Association (OMA), ces organisations représentent leurs adhérents pour les questions concernant l'emploi et autres conditions. Toutefois, il n'existe aucun fondement légal de reconnaissance de ces «conventions collectives».

Aucune autorisation préalable n'est nécessaire pour la création d'organisations d'employeurs ou de travailleurs.

Le gouvernement n'est pas habilité à intervenir dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs.

Dans certains cas, les salariés sont explicitement exclus de la négociation collective en vertu de plusieurs lois sur les relations du travail (comme noté plus haut) tandis que dans d'autres cas, il a été stipulé que les grèves et les fermetures d'entreprises (lock-out) sont interdits pour des raisons d'intérêt public - et que les conflits du travail devaient être

directement soumis à l'arbitrage obligatoire. La législation peut aussi limiter le champ des questions sujettes à la négociation collective.

Parmi les catégories de travailleurs soumis à des lois sur les relations professionnelles spéciales autres que la loi sur les relations du travail, se trouvent par exemple:

- le personnel de la fonction publique d'Ontario [soumis à la loi sur la négociation collective du personnel de la Couronne];
- les pompiers [soumis à la loi sur la prévention et la protection contre l'incendie];
- les travailleurs des hôpitaux et des centres de soins infirmiers [soumis à la loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux];
- les agents des services de police municipale et provinciale [soumis à la loi sur les services de la police et à la loi sur la fonction publique respectivement].

En l'absence d'une législation établissant des droits en matière de négociation collective, les droits des travailleurs sont régis par le droit commun.

La législation ne prévoit pas la soumission des conventions collectives à l'approbation du gouvernement.

Au plan administratif, la législation et la réglementation (notamment au titre de la loi sur les relations du travail) garantissent une protection contre les actes de discrimination antisyndicale et les actes d'ingérence.

Au plan légal, les plaintes pour pratiques déloyales en matière de travail relèvent d'un tribunal administratif indépendant, de nature quasi judiciaire – le Bureau des relations du travail de l'Ontario (OLRB). Celui-ci enquête et statue sur les litiges relevant de diverses réglementations relatives à l'emploi.

## Québec

Depuis la production du dernier rapport du Canada, en septembre 2000, l'Assemblée nationale a adopté diverses législations concernant l'application des principes relatifs au droit d'organisation et de négociation collective. Les informations contenues dans ce rapport sont fournies pour les fins du suivi annuel de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998.

### *Réglementation des rapports collectifs et industriels du travail*

A la fin du mois de juin 2001, l'Assemblée nationale a adopté la loi modifiant le Code du travail, instituant la *Commission des relations du travail* et modifiant d'autres dispositions législatives (projet de loi n° 31 devenu le chapitre 26 des lois de 2001).

Ladite loi vise, pour l'essentiel, à aligner le Code du travail sur les lois réglementant les rapports collectifs du travail dans d'autres parties du Canada. Elle a trois objectifs spécifiques:

- 1) la création d'une nouvelle instance du travail;

- 2) la prise en compte des changements du lien unissant un employeur à ses salariés;
- 3) l'instauration d'assouplissements à la règle relative à la transmission d'entreprise;
- 4) les modifications de nature technique.

#### *Création d'une nouvelle instance du travail*

La loi porte création de la *Commission des relations du travail*, qui remplace le système actuel qui fonctionne à trois paliers au regard de l'accréditation d'un syndicat (l'agent d'accréditation, le commissaire du travail et, en appel des décisions de ce dernier, le tribunal du travail) et à deux paliers (le commissaire du travail et le tribunal) pour toutes les autres matières relatives à l'application du Code du travail.

A l'instar de ce qui existe ailleurs au Canada, la *Commission des relations du travail* adoptera une approche plus souple que celle des tribunaux judiciaires pour régler les litiges. Elle aura des pouvoirs d'enquête, d'intervention, de révision et celui de rendre des ordonnances administratives de faire, de ne pas faire ou de cesser de faire (cease and desist orders) et de nature préventive. Le Tribunal du travail sera aboli et les décisions de la commission seront rendues dans des délais déterminés (60 jours pour les requêtes en accréditation et 90 jours pour les autres requêtes et plaintes). Ses décisions seront définitives.

La création de la *Commission des relations du travail* n'entraînera pas la disparition du *Conseil des services essentiels* (art. 111.01 à 111.20 du Code). Les compétences de ce dernier seront élargies pour inclure le service public.

#### *Prise en compte des changements du lien unissant un employeur à ses salariés*

Afin que les parties soient en mesure d'évaluer les effets des modifications préconisées par l'employeur sur le mode d'exploitation de l'entreprise au regard du statut de ses salariés, la commission sera habilitée à se prononcer sur les conséquences des projets de l'employeur. Concrètement, si un employeur entend introduire un changement significatif dans l'organisation du travail, et que la commission considère que ce projet priverait les employés syndiqués de leur statut de salarié au profit de celui de l'employeur, l'employeur en question devra en aviser préalablement l'association accréditée.

L'association doit pour sa part soumettre une requête à la commission dans les trente jours, lui demandant de statuer sur l'impact éventuel du changement proposé sur le statut juridique des salariés concernés. La commission a soixante jours pour se prononcer. Tant que l'instance spécialisée ne s'est pas prononcée sur cette requête et que le délai de trente jours n'a pas expiré, l'employeur ne pourra pas procéder aux changements envisagés. Mais à l'issue de cette période, l'avis motivé de la commission ne pourra pas empêcher l'employeur de mettre ses projets à exécution.

#### *Les assouplissements à la règle relative à la transmission d'entreprises*

La loi couvre aussi des situations où s'applique la règle de droit qui prévoit la transmission de l'accréditation et de la convention collective au nouvel employeur, en cas de vente ou de concession de l'entreprise. Elle élargit la protection des droits collectifs lors d'une vente en justice, par exemple à la suite d'une faillite ou lorsque la décision de l'employeur

pourrait entraîner un changement de compétence législative de l'entreprise, du niveau fédéral au niveau de la province du Québec. Dans ces deux circonstances, le droit de suite est appliqué depuis le 15 juillet 2001.

Plus spécifiquement, la loi fixe un délai de prescription à l'intérieur duquel l'association accréditée devra demander l'application de la règle relative à la transmission d'entreprises. La loi autorisera aussi les parties à la négociation collective à renoncer, par une entente particulière et limitée, à la règle établie par l'article 45 du Code du travail en cas de concession partielle de l'entreprise. À défaut d'une telle entente, dans les circonstances susmentionnées, la convention collective, ainsi transférée expirera au plus tard douze mois après la date de transaction, quelle que soit sa date d'expiration initiale, sauf si la commission considère que la concession a été effectuée dans le but de briser l'unité de négociation ou de réduire le pouvoir de représentation de l'association accréditée.

#### *Les modifications de nature technique*

La loi a modifié plusieurs dispositions du Code du travail portant notamment sur le système d'arbitrage.

- Elle instaure une uniformisation de la durée maximale de la procédure d'arbitrage, qui est fixée à trois ans.
- Un nouveau délai de 60 jours est imposé à l'arbitre pour statuer; celui-ci est habilité à rendre des ordonnances provisoires afin de sauvegarder les droits des parties.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 15 juillet 2001 en même temps que celles qui habilite le gouvernement à procéder aux premières nominations du président et des deux vice-présidents de la commission, de manière à leur permettre de préparer la mise en marche de l'institution avant qu'elle ne soit constituée.

#### *Dispositions concernant les relations du travail suite au regroupement des territoires de municipalités locales*

La loi modifiant la loi sur l'organisation territoriale municipale et autres dispositions législatives (L.Q., 2000, c. 27) prévoit différentes mesures destinées à favoriser le regroupement de territoires de municipalités locales. Cette loi permet au gouvernement de créer, avant de décréter la constitution d'une telle municipalité, un comité de transition chargé de s'entendre avec l'ensemble des associations accréditées représentant les salariés des municipalités locales visées dans le rapport, sur les moyens d'intégrer ces salariés à titre de membres du personnel de la municipalité locale qui sera constituée. La loi prévoit la nomination d'un médiateur-arbitre chargé de régler tout différend entre le comité et les associations. Le comité peut également proposer d'autres mesures visant à assurer la transition notamment des modalités relatives à l'intégration des autres salariés des municipalités locales visées par le rapport.

Cette loi a été amendée à deux reprises afin de préciser les dispositions concernant les effets du regroupement des municipalités locales sur les relations du travail. Les lois modificatrices sont la loi portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais (L.Q., 2000, c. 56) et la loi portant modification de diverses dispositions législatives en matière municipale (L.Q., 2000, c. 25).

Ces lois prévoient les règles permettant aux différents comités de transition de procéder à l'intégration des salariés au sein des nouvelles municipalités ainsi que les étapes à franchir pour déterminer les nouvelles unités de négociation collective avant la création de nouvelles villes prévues pour le 1er janvier 2002. Enfin, ces lois fixent le mécanisme de détermination de la première convention collective à conclure dans les nouvelles villes en faisant expirer les conventions collectives en vigueur au plus tard le 30 avril 2002 et en introduisant un mode d'arbitrage fondé sur le régime applicable dans le cas d'un arbitrage d'une première convention collective.

En plus de ces lois, il existe une codification administrative des dispositions législatives spécifiques en matière de relations du travail suite à des regroupements municipaux (non reproduite).

### *Lois spéciales sur le retour au travail*

Durant la période couverte par le rapport, l'Assemblée nationale a adopté la loi relative à la reprise des services habituels de transport en commun sur le territoire de la *Société de transport de la communauté urbaine de Québec* (L.Q., 2000, c. 51). Entrée en vigueur le 15 décembre 2000, cette loi prévoit la création d'un Conseil de médiation. Si les parties ne parviennent pas à conclure une convention collective avec l'aide de ce Conseil dans le délai imparti, la loi prévoit l'imposition des conditions de travail par la voie d'un arbitrage des propositions finales. Dans les faits, seule la question de l'échelle salariale applicable aux nouveaux salariés a été soumise à l'arbitrage en mai 2001, et la sentence arbitrale a été rendue en juin 2001.

## **Appréciation de la situation pratique**

### *Au niveau fédéral*

#### *Faits marquants relatifs à la main-d'œuvre en 2000*

Au Canada, les effectifs de main-d'œuvre ont augmenté de 278.000 durant l'année 2000 pour atteindre au total 15 999 200 à la fin de l'année. Le taux d'activité national a été de 65,9 pour cent, soit une hausse de 0,3 pour cent par rapport à 1999.

Durant l'année, l'emploi à plein temps a augmenté de 2,2 pour cent, soit de 319 000 emplois, et l'emploi à temps partiel, de 2,1 pour cent, soit 56 000 emplois supplémentaires. Ces chiffres dénotent un ralentissement de la croissance de l'emploi à plein temps, au regard du taux enregistré en 1999 (2,8 pour cent). En revanche, la hausse de 2,1 pour cent du travail à temps partiel reflète une croissance considérable, alors que cette forme d'emploi était en baisse en 1999. La croissance de l'emploi en 2000 est particulièrement marquée dans le secteur du commerce et des services (avec une hausse de 124 000, soit 3 pour cent) et dans l'industrie manufacturière (avec une hausse de 60 000 emplois, soit une croissance de 3 pour cent).

Quant au nombre de travailleurs indépendants, il a diminué en 2000 pour la première fois depuis 1986. La baisse est assez considérable puisqu'à la fin de l'année 2000, on recensait quelque 146 000 travailleurs indépendants, soit un recul de 6 pour cent. Près d'un tiers de cette régression est imputable à la diminution du nombre d'exploitants agricoles indépendants.

En revanche, le nombre de salariés du secteur privé a augmenté de 376 000 pendant la même période, soit une croissance de 4 pour cent. L'emploi dans le secteur public est

également en hausse, avec 89 000 nouveaux emplois en fin d'année. Cette hausse provient dans une large mesure des services de santé et de sécurité sociale, tandis que les effectifs de personnel dans l'administration publique et l'éducation ont diminué en 2000.

Le taux de chômage a terminé l'année 2000 comme il l'avait commencé, à 6,8 pour cent.

### *La liberté d'association*

Une enquête sur les effectifs syndicaux menée par le Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a montré qu'en 2001, les 986 syndicats existant au Canada (219 nationaux, 47 internationaux et 720 divers) regroupaient 4 111 millions de salariés. Ces trente dernières années ont été marquées par une importante désaffection par rapport aux syndicats internationaux. Leur représentativité est tombée de 24,3 pour cent par rapport au nombre de syndicats et de 72,0 pour cent des adhérents en 1962, à respectivement 4,8 pour cent et 29,5 pour cent en 2001. En revanche, les syndicats nationaux sont passés de 11,5 pour cent du nombre total de syndicats et 23,5 pour cent des adhérents en 1962, à respectivement 22,2 pour cent et 65,5 pour cent en 2001.

**Tableau 1. Effectifs syndicaux au Canada, 1988-2001 (en milliers)**

Année	Effectifs syndicaux	Main-d'œuvre civile*	Salariés non agricoles*
1988	3,841	13,512	10,963
1989	3,944	13,779	11,340
1990	4,031	14,047	11,598
1991	4,068	14,241	11,679
1992	4,089	14,330	11,414
1993	4,071	14,362	11,303
1994	4,078	14,505	11,310
1995	4,003	14,627	11,526
1996	4,033	14,750	11,764
1997	4,074	14,900	11,802
1998	3,938	15,153	12,031
1999	4,010	15,418	12,295
2000	4,058	15,721	12,707
2001	4,111	15,999	13,146

Source: Tableau annexé au rapport du gouvernement.

\* Source: Statistique Canada, Enquête sur la main-d'œuvre, catalogue 71F0004XCB.

La même enquête révèle une augmentation des effectifs syndicaux, qui sont passés de 3,8 millions en 1988 à 4,1 en 2001, mais cette hausse a été plus lente que la croissance de l'emploi en général. De ce fait, le pourcentage de la main-d'œuvre salariée non agricole représentée par les syndicats a légèrement diminué de 35 pour cent en 1988 à 31,3 pour cent en 2001.

**Tableau 2. Estimations résultant de l'enquête sur la main-d'œuvre au Canada, 1987-2000 (en milliers)**

Année	Main-d'œuvre civile	Salariés non agricoles
1987	13 512	10 963
1988	13 779	11 340
1989	14 047	11 598
1990	14 241	11 679
1991	14 330	11 414
1992	14 362	11 304
1993	14 505	11 310
1994	14 627	11 526
1995	14 750	11 764
1996	14 900	11 800
1997	15 153	12 031
1998	15 418	12 295
1999	15 721	12 707
2000	15 999	13 146

Source: Tableau annexé au rapport du gouvernement.

Note: Les chiffres relatifs à la main-d'œuvre et à l'emploi salarié non agricole indiqués pour chacune des années sont des moyennes annuelles de l'année précédente; les chiffres relatifs aux effectifs syndicaux indiquent la situation au mois de janvier de l'année considérée, selon les informations communiquées par les organisations syndicales.

### *Informations sur le milieu de travail*

Pour mieux répondre aux besoins et aux nouveaux pôles d'intérêt des clients, la Direction de l'information sur les milieux de travail du DRHC a pris deux initiatives relatives à l'analyse des dispositions des principales conventions collectives. La première, qui consiste à réaménager la base de données sur ces conventions au Canada, élargit la portée de leur analyse pour mieux exprimer le contenu des conventions actuelles, y compris des clauses les plus innovatrices. La seconde a permis de constituer un échantillon stratifié des conventions collectives visant des unités de négociation de 100 salariés ou plus. Ces initiatives proviennent d'une récente consultation des clients, qui a montré le besoin d'informations sur des unités plus petites et également sur les questions faisant l'objet de négociation collective.

### *Ontario*

Durant l'année 2000, le marché du travail en Ontario s'est distingué par sa stabilité, dans une économie vigoureuse accompagnée d'un taux de chômage relativement modeste.

Sur l'ensemble de l'année 2000, l'activité économique de l'Ontario a engendré 184 000 nouveaux emplois. Cette évolution fait suite à une croissance record de 198 000 emplois en 1999. Le taux de chômage en Ontario est tombé de 6,3 pour cent en moyenne en 1999 à 5,7 pour cent en 2000.

Entre 1998 et 1999, les salaires hebdomadaires moyens ont augmenté de 0,7 pour cent, atteignant 651 55 dollars. Les accords salariaux pour les secteurs privé et public sont passés de 1,7 pour cent en 1998 à 2 pour cent en 1999.

Le taux général de syndicalisation en Ontario a très légèrement augmenté, passant de 28,1 pour cent en 1999 à 28,2 pour cent en 2000. Dans le secteur public (l'administration publique, les entreprises publiques, les écoles et les hôpitaux financés par l'Etat), les taux de syndicalisation en 2000 étaient d'environ 3,8 fois supérieurs à ceux du secteur privé. Voici quelques taux de syndicalisation, à titre d'exemple, en 2000, ventilés par industries ou secteurs:

**Tableau 3. Taux de syndicalisation**

Industries/Secteurs	Taux de syndicalisation (%)
Education	70,0
Services collectifs	68,7
Administration publique	66,9
Services de santé et d'assurances sociales	43,9
Construction	32,4
Industrie manufacturière	31,1
Hôtellerie et restauration	7,8
Finance, assurance, immobilier et crédit-bail	5,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,1

Source: Tableau tiré des informations fournies dans le rapport du gouvernement.

Le nombre de conventions collectives en vigueur et le nombre de salariés auxquels elles s'appliquent fluctue d'année en année. Toutefois, on observe une tendance possible à un mouvement de fusion entre syndicats. Selon certaines estimations, le nombre total de conventions collectives est tombé de 10 004 à 9 735 entre 1996 et 2000, tandis que le nombre de salariés couverts par ces conventions a augmenté (de 1,48 million à 1,53 million).

Ainsi que le note le *Business Plan 2001-2002* du Ministère du travail, 95,2 pour cent des conventions collectives ont été renouvelées sans grève et sans fermeture d'entreprise (lock-out) l'année dernière, portant le taux moyen de l'Ontario sur trois ans à 96,3 pour cent.

Ainsi que l'indique le tableau 4, le nombre d'arrêts de travail en 2000 a été légèrement supérieur à la moyenne des cinq dernières années. Toutefois, cela montre aussi que les répercussions, mesurées notamment sur la base du nombre de salariés par arrêt de travail, ont été nettement moins fortes. Les répercussions ayant trait au nombre de jours-personne perdus par salarié sont relativement inchangées. La durée moyenne des arrêts de travail a été de deux jours inférieure à la moyenne des cinq dernières années – une amélioration qui pourrait avoir des effets économiques positifs pour les employeurs concernés.

**Tableau 4: Arrêts de travail**

Année	Nbre d'arrêts de travail	Nbre de salariés impliqués	Nbre de salariés par arrêt de travail	Nbre de jours-personne perdus	Nbre de jours-personne perdus par salarié impliqué	Durée moyenne des arrêts de travail	Nbre de jours-personne perdus en pourcentage de la durée de travail estimée
2000	146	5 267	379,0	649,730	11,80	39	0,05
Moyenne sur 5 ans (95-99)	136,6	112 931	869,2	1,201,632	11,54	41	0,10

Source: Revue trimestrielle sur l'évolution des négociations collectives en Ontario. Premier trimestre 2001. Service d'information sur les négociations collectives. Ontario, Labour Management Services.

Le répertoire des données historiques publié par le Ministère des finances pour la période allant de la fin des années 1980 jusqu'à l'année 1999, intitulé «*2000 Ontario Economic and Fiscal Review*» comporte de nombreuses informations sur la main-d'œuvre en Ontario, et notamment des statistiques sur l'emploi ventilées par genre, profession, groupe d'âge et région géographique, et sur les hausses hebdomadaires moyennes des gains et les revalorisations salariales.

**Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

*Au niveau fédéral*

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) du Programme du Travail du DRHC fournit une aide financière aux initiatives communes des travailleurs et des employeurs visant par des mesures novatrices à améliorer le climat des relations du travail dans les entreprises relevant des administrations fédérales. De plus, le SFMC a mis en oeuvre un vaste programme de médiation préventive qui vise à favoriser l'établissement de relations fructueuses entre employeurs et syndicats, en offrant des formations aux techniques de règlement des litiges telles que: «la relation par objectifs», «la négociation basée sur les intérêts», «l'atelier sur les comités efficaces» et «la médiation» en cas de problèmes en milieu de travail.

Le gouvernement du Canada s'attache à promouvoir activement les principes et droits énoncés dans la Déclaration par la négociation d'accords de coopération dans le domaine du travail. Ces accords ont pour objet de promouvoir et protéger les droits des travailleurs dans le contexte de la libéralisation du commerce. Le plus récent d'entre eux est l'accord de coopération dans le domaine du travail conclu entre le Canada et le Costa Rica. Explicitement fondé sur la Déclaration, cet accord pourra servir de modèle à d'autres accords de ce type à l'avenir.

Dans l'Accord Canada-Costa Rica de coopération dans le domaine du travail (CCRALC), les parties s'engagent à inclure dans leurs codes du travail les principes et droits énoncés par la Déclaration et à garantir leur protection. L'accord prévoit en outre un dispositif visant à assurer la mise en oeuvre effective des dispositions législatives. Le CCRALC offre également des programmes d'assistance technique afin d'améliorer la capacité institutionnelle des ministères du travail, contribuant ainsi à la mise en oeuvre effective de la Déclaration au niveau national.

En décembre 2000, l'Agence canadienne de développement international (ACDI), le Congrès du Travail du Canada et le Labour International Development Committee, l'Institut Nord-Sud et le DRHC, ont parrainé un séminaire sur les normes fondamentales du travail et la réduction de la pauvreté - stratégies internationales. Ce séminaire avait pour objet d'accueillir un débat sur les questions relatives au rôle des normes du travail et des syndicats dans le développement et d'explorer les stratégies et les outils que pourraient utiliser les agences de développement pour favoriser le respect des normes fondamentales du travail dans les pays en développement et les pays en transition.

### Ontario

Le gouvernement de l'Ontario continue à surveiller la législation relative aux relations du travail, pour s'assurer qu'elle répond de manière équilibrée aux besoins des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants, qu'elle offre aux parties les outils requis pour parvenir à des solutions négociées lors de problèmes relatifs aux relations du travail, et que les mécanismes sont en place pour résoudre les conflits en temps utile lorsque les parties ne trouvent pas de solution mutuellement acceptable.

Le Ministère du travail publie un programme annuel d'activités dans lequel il définit sa mission. (Cette mission consiste à «contribuer à la prospérité de l'Ontario en améliorant la santé, la sécurité, l'équité, et à encourager des relations fructueuses dans le travail et dans la communauté au sens large»). Le Plan décrit également les initiatives des années précédentes, qui ont contribué à faire progresser cette mission.

Le Ministère du travail participe à des réseaux de relations du travail, qu'il parraine pour certains, par exemple le Toronto Area Industrial Relations Association (TAIRA), un groupe ayant pour mission d'encourager le dialogue constructif entre les syndicats et les employeurs.

### Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée

- Le Conseil canadien des employeurs (CEC);
- le Congrès canadien des travailleurs (CLC);
- la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

### Annexes (non reproduites)

Tableau 1	Statistiques générales de la main-d'œuvre (en milliers);
Tableau 1a	Statistiques générales de la main-d'œuvre;
Tableau 2	Taux de participation de la main, par âge et par genre;
Tableau 3	Emploi, par catégorie de travailleurs (en milliers et en pourcentage);

Tableau 6	Composition nationale/internationale des syndicats, années sélectionnées;
Tableau 7	Arrêts de travail, 1982-2000;
Figure 1	Tendances générales de la main-d'œuvre, 1980-1999;
Figure 2	Effectifs syndicaux au Canada, 1988-2001 [Ce tableau a été ajouté au rapport par le Bureau];
Figure 3	Arrêts de travail, 1982-2000.

## **Chine**

### **Gouvernement**

#### **Moyens d'appréciation de la situation**

Selon les toutes dernières informations fournies par la Fédération des syndicats de Chine, il existe dans le pays, aujourd'hui, 103 millions de membres affiliés. Fin 2000, 67 195 entreprises à capitaux étrangers et 432 704 entreprises privées avaient créé des syndicats au niveau de l'entreprise représentant respectivement 5 921 202 et 7 889 900 membres.

D'après les statistiques du Département des relations du travail et des salaires, au ministère du Travail et de la Sécurité sociale, fin 2000, plus de 240 000 conventions collectives avaient été signées et déclarées audit ministère. Ces conventions concernaient plus de 60 millions de travailleurs.

#### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

La Fédération des syndicats de Chine a, avec l'assistance du Bureau international du Travail, organisé, en mars 2001, un atelier sur la formation des négociateurs en matière de salaires et, en mai 2001, un colloque de haut niveau sur la mondialisation, les normes du travail et le dialogue social.

L'Association des dirigeants d'entreprise de la Chine a, de janvier à juin 2001, entrepris, avec le concours du Bureau international du Travail, une enquête nationale sur le rôle des associations d'employeurs au sein du tripartisme. A partir des résultats de l'enquête, des séminaires d'évaluation ont été organisés à Beijing et Shenzhen sur un large éventail de questions, telles que les moyens de créer davantage d'associations d'employeurs en Chine, de relever leur statut et d'améliorer leur rôle.

**Les organisations représentatives d'employeurs  
et de travailleurs auxquelles copie du rapport  
a été communiquée**

Le rapport a été élaboré conjointement par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, la Fédération des syndicats de Chine et l'Association des dirigeants d'entreprise de la Chine.

**Observations soumises au Bureau par la Confédération  
internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

*Violations des droits syndicaux*

Le syndicat officiel n'existe que pour servir les intérêts de l'Etat et exécuter sa politique. Les syndicats indépendants sont interdits et quiconque tente d'en créer un est envoyé en prison, dans un hôpital psychiatrique ou aux travaux forcés. Les autres droits fondamentaux des travailleurs ne sont guère respectés.

La liberté d'association, garantie par la Constitution, n'existe pas dans les faits. La loi dispose que ce droit est assujéti aux intérêts de l'Etat et du Parti communiste. Un seul syndicat est reconnu: la Fédération chinoise des syndicats (ACFTU). Ce syndicat suit strictement les directives du Parti communiste qui nomme ses responsables. Il exerce un monopole légal et fortement protégé sur toutes les activités syndicales. [Référence est faite au rôle du Président de l'ACFTU et à l'organisation elle-même.]

Ces dernières années, les autorités ont enjoint l'ACFTU d'établir des syndicats dans les entreprises privées, mais il en existe encore très peu (moins de 10 pour cent d'entre elles sont syndiquées). Lorsque les syndicats existent, les congrès qu'ils organisent servent, en règle générale, à officialiser les conventions entre la direction, le secrétaire du Parti communiste et le représentant syndical. Dans les petites entreprises, y compris les sociétés étrangères, il n'est pas rare que les trois fonctions soient occupées par une même personne.

*Travail forcé pour les contestataires*

La création d'un syndicat doit être soumise à l'approbation de l'ACFTU. Les syndicats indépendants sont illégaux et sont réprimés le cas échéant. Quiconque tente d'en créer un est systématiquement astreint au régime de la «rééducation par le travail», ou forme de détention administrative, sans jugement nécessaire ni appel possible. La police peut prononcer des condamnations allant jusqu'à trois ans de travaux forcés. En fait, les condamnations sont renouvelées aussi souvent que les autorités l'estiment nécessaire, comme l'ont attesté plusieurs cas. Parfois, la «rééducation par le travail» est suivie d'un jugement et d'une condamnation à une longue peine de travail forcé. Les procédures de ce type sont tenues secrètes au mépris des droits de la défense.

[Référence est faite à des déclarations de nature similaire à une plainte concernant le traitement présumé de syndicalistes indépendants détenus et de membres présumés de leur famille.]

*Les grèves, quoique interdites, sont en hausse*

Le droit de grève a été retiré de la Constitution en 1982 sous prétexte que le système politique avait «éradiqué les problèmes entre le prolétariat et les propriétaires d'entreprise». Pourtant, les grèves se sont multipliées en Chine en signe de protestation contre le non-paiement de salaires, les banqueroutes résultant d'irrégularités de gestion ou du détournement des fonds de l'entreprise ou pour demander le respect de la législation du travail. Selon certaines sources, plus de 100 000 grèves ont éclaté en 2000. Les syndicats de l'ACFTU n'en appellent jamais à la grève. Ce sont, au contraire, les employeurs qui font appel à eux pour obtenir que les grévistes retournent à leur travail. La loi sur les syndicats leur accorde le rôle de médiateurs ou d'intermédiaires auprès des employeurs en cas de grève. Il existe une procédure de médiation en cas de différend, mais le bureau du travail tend à y favoriser les employeurs. Le nombre de grèves a obligé les autorités locales à cesser d'user systématiquement de violence pour les réprimer (bien qu'elles y recourent encore) et à entamer au moins la discussion. Dans certains cas, les autorités ont débloqué des crédits pour réduire l'arriéré dans le versement des salaires ou des prestations sociales dénoncé par les manifestants. Dans d'autres, elles ont recouru à la force ou ont menacé d'obliger les grévistes à reprendre le travail.

*La véritable négociation collective n'existe pas*

Le Code du travail, entré en vigueur en Chine en 1995, garantit en principe le droit à la négociation collective. Selon le gouvernement, il s'agit d'empêcher toute violation des droits des travailleurs dans les entreprises à capitaux étrangers ou les entreprises mixtes. Toutefois, les dispositions en matière de négociation collective ne sont pas appliquées dans la pratique. Les contrats de travail sont établis par les employeurs qui fixent les salaires et les conditions de travail, à défaut de loi y relative. Il est arrivé souvent que les employeurs ne tiennent pas compte dudit Code.

[Référence est faite à des déclarations de nature similaire à une plainte concernant en particulier l'arrestation et la détention présumées de syndicalistes entre mai et juin 1989 et depuis cette date.]

**Observations du gouvernement  
sur les commentaires de la CISL**

Le gouvernement chinois a toujours été acquis à la protection des intérêts et des droits fondamentaux des travailleurs. Le 24 septembre 2001, nous avons adressé au Bureau international du Travail (BIT) nos réponses au questionnaire sur le suivi de la Déclaration. Nous avons fourni des renseignements détaillés sur la législation et la pratique en Chine relatives aux quatre catégories de principes et droits.

Il convient de rappeler que, lors de la discussion à propos de la Déclaration, sa nature promotionnelle a fait l'unanimité. Il a en outre été décidé que le suivi ne devrait servir ni de procédure de recours ni de double examen. Nous croyons donc comprendre que les compilations des rapports annuels porteront exclusivement sur des informations officielles fournies par les Etats Membres et non par d'autres sources et qu'elles ne doivent pas porter sur des cas particuliers.

Le gouvernement chinois n'entend pas répondre quant au fond à la communication de l'organisation de travailleurs pour ne pas aller à l'encontre du suivi.

## Corée, République de

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

Le principe de la liberté d'association et le droit à la négociation collective est reconnu en République de Corée.

Ce principe est reconnu:

- par la Constitution:

Pour améliorer les conditions de travail, les travailleurs ont le droit de constituer des associations indépendantes, d'avoir recours à la négociation collective et à l'action collective (art. 33, paragr. 1).

- par la loi sur les syndicats et les relations professionnelles:

Les travailleurs sont libres de constituer un syndicat ou d'y adhérer, sauf les agents du service public ou les enseignants, qui sont assujettis à d'autres lois (art. 5).

Le représentant d'un syndicat a le pouvoir de négocier avec une association d'employeurs ou avec un employeur et de signer des conventions collectives au nom du syndicat et de ses membres (art. 29, paragr. 1).

Un syndicat et un employeur ou une association d'employeurs peuvent négocier entre eux en toute bonne foi et signer un accord collectif; ils ne doivent pas abuser de leur autorité (art. 30, paragr. 1).

L'article 33, paragraphe 2, de la Constitution précise que «seuls les fonctionnaires désignés par la loi auront le droit de s'associer et de mener une négociation ou une action collective». L'article 66 de la loi sur les fonctionnaires d'Etat et l'article 58 de la loi sur les agents des pouvoirs locaux interdisent l'activité syndicale aux agents du service public, mis à part ceux qui sont occupés à des travaux manuels.

\*Les agents du service public occupés à des travaux manuels sont notamment ceux qui occupent des emplois élémentaires au ministère de l'Information et des Communications, dans l'Administration nationale des chemins de fer et dans le Centre médical national (art. 28 de la Réglementation relative aux devoirs des fonctionnaires)<sup>1</sup>.

La loi sur la constitution et le fonctionnement de l'Association professionnelle des fonctionnaires (24 février 1998) permet aux agents de la fonction publique de grade 6 ou inférieur (enseignants, officiers de police et pompiers exclus) de créer une association professionnelle dans chaque institution administrative et de négocier pour obtenir l'amélioration de leurs conditions et leurs méthodes de travail et la satisfaction de leurs revendications.

<sup>1</sup> Le texte précédé d'un astérisque est fourni par le gouvernement à titre d'éclaircissement du texte qui suit.

Jusqu'au 31 décembre 2001, les travailleurs ne sont pas autorisés à créer un autre syndicat formé des mêmes membres que ceux du syndicat en place dans l'entreprise ou au lieu de travail.

La loi précitée de mars 1997 a adopté le principe du pluralisme syndical sous réserve que ce pluralisme, au niveau de l'entreprise, soit effectif à partir de 2002. Entre-temps, les partenaires sociaux prévoient les méthodes, pratiques ou autres mesures nécessaires pour un nouveau régime de négociation collective (art. 5, paragr. 1 et 3 de la loi précitée).

Toutefois, la loi a été modifiée le 28 mars 2001, à la suite de la décision prise le 9 février par la Commission tripartite de renvoyer l'adoption du pluralisme à 2007.

Selon l'article 22 de la Constitution qui garantit la liberté d'association, aucune autorisation préalable n'est requise pour créer des syndicats. Toutefois, selon l'article 10 de ladite loi de mars 1997, tout syndicat doit notifier sa création à l'autorité compétente, pour être protégé par la loi.

Etant donné que les syndicats doivent être organisés et gérés d'une manière autonome par les travailleurs, le gouvernement n'interfère en principe pas dans leur fonctionnement. Cependant, il est autorisé à intervenir dans les cas suivants, afin de soutenir leurs activités:

- lorsque le représentant d'un syndicat néglige délibérément de convoquer l'assemblée générale, et lorsque plus d'un tiers des membres ou des délégués de ce syndicat demande à l'autorité compétente de désigner une personne chargée de convoquer la réunion, l'autorité doit demander à la Commission des relations professionnelles de prendre une décision, en fonction de laquelle elle désigne la personne chargée de convoquer la réunion (art. 18, paragr. 3, de la loi précitée);
- si nul n'est investi de l'autorité nécessaire pour convoquer une assemblée générale ou un conseil de délégués, l'autorité compétente doit désigner une personne dès que plus d'un tiers des membres ou des délégués du syndicat auront présenté une demande en ce sens; la personne désignée sera chargée de convoquer l'assemblée, dont l'ordre du jour sera préalablement établi (art. 18, paragr. 4, de la loi précitée);
- lorsque les statuts d'un syndicat constituent une violation du Code et de la réglementation du travail, l'autorité compétente peut, après décision de la Commission des relations professionnelles, ordonner au syndicat concerné d'en corriger les irrégularités (art. 21, paragr. 1, de la loi précitée);
- lorsque les résolutions ou les mesures décrétées par un syndicat constituent une violation du Code du travail ou des statuts du syndicat, l'autorité compétente peut, après décision de la Commission des relations professionnelles, ordonner au syndicat concerné d'y remédier (art. 21, paragr. 2, de la loi précitée).

\*L'ordonnance imposant de remédier aux résolutions ou mesures ne peut être prononcée que lorsque les parties intéressées présentent un recours à l'autorité compétente.

A la demande des autorités administratives, les syndicats présentent un relevé de leurs comptes et l'état de leur gestion (art. 27 de la loi précitée).

Les différends au sein des services publics essentiels peuvent faire l'objet d'un arbitrage obligatoire selon certaines modalités. Au sens de l'article 71, paragraphe 2, de la loi précitée, sont considérés comme services publics essentiels les services de chemins de

fer, de distribution d'eau, d'électricité et de gaz, raffineries et distribution de produits pétroliers, hôpitaux, et télécommunications.

\*En janvier 2001, les services bancaires et des transports urbains ont été supprimés de la liste ci-dessus.

Cependant, qui dit arbitrage obligatoire, ne dit pas forcément arbitrage automatique d'un différend, avec les limitations au droit de grève qui s'ensuivent. Quand le comité spécial de médiation de la Commission sur les relations professionnelles estime que la médiation ne saurait résoudre un conflit du travail dans les services publics essentiels, il peut recommander à ladite commission de renvoyer le cas à l'arbitrage obligatoire (art. 74 de la loi précitée de mars 1997).

Lorsque le président de la commission prend connaissance de la recommandation ci-dessus, il doit décider, après consultation des membres de la commission représentant l'intérêt public, s'il doit ou non renvoyer le cas à l'arbitrage obligatoire (art. 75 de la loi précitée).

Selon l'article 40, paragraphe 1, de la loi précitée, tout syndicat ou tout employeur peut, lors d'une convention collective ou de toute autre revendication, être soutenu par une:

- 1) fédération sectorielle ou confédération nationale dont le syndicat est membre;
- 2) association d'employeurs dont l'employeur est membre;
- 3) tierce partie dont le syndicat ou l'employeur a donné préavis à l'autorité compétente;
- 4) tierce partie habilitée en vertu d'autres lois et règlements pertinents.

Les syndicats établis en vertu de la loi précitée jouissent du droit à la négociation collective. Conformément à la Constitution, toutefois, ce droit ne s'applique pas aux organisations de chômeurs, aux syndicats ne respectant pas les dispositions prévues par la loi de mars 1997 et aux fonctionnaires autres que ceux occupés à des travaux manuels.

Les conventions collectives sont conclues pour une durée maximale de deux ans (art. 32 de la loi précitée de mars 1997). Aucune loi ni règlement ne prévoient que ces conventions doivent faire l'objet d'une autorisation du gouvernement.

L'article 81 de la loi précitée prévoit que toute action des employeurs portant atteinte aux trois principaux droits des travailleurs constitue une pratique de travail déloyale. La loi contient des dispositions relatives à des sanctions pénales contre les employeurs qui commettent de tels actes ou ne respectent pas l'ordre donné par la Commission des relations professionnelles de remédier aux pratiques déloyales.

\*Article 81 de la loi précitée (pratiques de travail déloyales).

Les employeurs ne doivent commettre aucun des actes cités dans les alinéas suivants (et auxquels on se référera ci-après sous le terme de «pratiques de travail déloyales»):

- 1) licenciement d'un travailleur ou exercice de discrimination à son encontre fondés sur le fait qu'il a adhéré à un syndicat, ou voulu le faire, qu'il a tenté encore de constituer un syndicat ou qu'il a accompli un acte justifiable dans le cadre du fonctionnement d'un syndicat;

- 2) recrutement d'un travailleur à la condition qu'il n'adhère pas à un syndicat, qu'il renonce à son adhésion, ou encore qu'il adhère à un syndicat en particulier. Cependant, lorsqu'un syndicat représente plus des deux tiers des travailleurs d'une même entreprise, la conclusion d'un accord collectif aux termes duquel une personne est employée à condition qu'il/elle devienne membre du syndicat sera exceptionnellement autorisée. Dans ce cas, l'employeur n'exercera aucune discrimination à l'égard du travailleur sur la base du fait qu'il a été exclu du syndicat;
- 3) refus de mener à bien la conclusion d'une convention collective ou d'une négociation collective avec le représentant d'un syndicat ou une personne qui a été autorisée par un syndicat ou tentative de les retarder sans motif valable;
- 4) acte d'ingérence ou abus de pouvoir lors de la constitution d'un syndicat de travailleurs ou dans le cadre de son fonctionnement et versement de salaires aux délégués syndicaux à plein temps ou apport d'un soutien financier au fonctionnement d'un syndicat. Cependant, les employeurs peuvent autoriser les travailleurs à participer à la consultation ou à la négociation avec les employeurs pendant les heures de travail et prévoir des subventions pour le bien-être des travailleurs ou pour prévenir ou résoudre des difficultés financières et autres désastres; ils peuvent aussi fournir un bureau syndical de dimension minimum;
- 5) licenciement d'un travailleur ou exercice de discrimination à son encontre fondés sur le fait qu'il a participé à des activités syndicales justifiables ou qu'il a dénoncé la violation des dispositions de cet article par l'employeur auprès de la Commission des relations professionnelles, ou encore qu'il a témoigné de ces violations ou qu'il en a apporté la preuve aux autorités administratives.

Toute violation des dispositions ci-dessus sera sanctionnée d'une peine de prison de deux ans au maximum ou d'une amende de 20 millions de won au maximum (art. 90 de la loi précitée de mars 1997).

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Les statistiques de 2000 sur les syndicats révèlent ce qui suit:

- nombre de syndicats: au total 5 698 (dont 46 fédérations);
- nombre de membres: 1 526 995;
- nombre de travailleurs pouvant devenir membres: 12 701 000;
- taux de syndicalisation: 12 pour cent.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Le principe du pluralisme syndical a été adopté par la promulgation de la loi précitée en mars 1997.

Cependant, une entreprise ne pourra pas constituer plusieurs syndicats avant 2006.

La loi sur la constitution et le fonctionnement de l'Association des fonctionnaires (promulguée le 24 février 1998) autorise les agents du service public de grade 6 ou

inférieur (enseignants, officiers de police et pompiers exclus) à constituer une association au niveau d'une institution administrative et à négocier pour obtenir l'amélioration de leurs conditions et de leurs méthodes de travail, et la satisfaction de leurs revendications.

La loi sur la constitution et le fonctionnement des syndicats d'enseignants, promulguée le 29 janvier 1999, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1999 et elle autorise les enseignants à s'organiser et à mener des négociations collectives.

Le ministère du Travail s'attache à améliorer le système juridique afin d'assurer la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. La Commission tripartite, instituée par la loi sur la constitution et le fonctionnement de ladite commission promulguée en 1999, a débattu de l'amélioration de la législation comme moyen d'encourager le dialogue social. La commission complète les efforts du gouvernement qui a repris les termes des accords conclus à la commission en vue de mettre en œuvre la politique gouvernementale.

Fruit des efforts voués par le gouvernement pour stimuler le dialogue entre les partenaires sociaux dans la Commission tripartite sur la promotion de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, ladite commission a conclu l'accord en deux phases suivant en vue de reconnaître le droit des fonctionnaires à s'organiser.

Première phase: légalisation du droit d'organiser une association de fonctionnaires.

Seconde phase: pleine reconnaissance des syndicats de fonctionnaires, une fois l'opinion publique mesurée et la législation révisée.

Le gouvernement continuera de faire en sorte d'assurer la constitution et le fonctionnement effectifs des associations de fonctionnaires, ce qui contribuera par la suite à la constitution et au fonctionnement de syndicats de fonctionnaires

La Commission tripartite a inscrit à son ordre du jour le point intitulé «Mesures visant à garantir les droits fondamentaux au travail des fonctionnaires», tout en consultant des experts et menant des enquêtes. Le sous-comité sur les droits fondamentaux au travail des fonctionnaires, qui relève de ladite commission, a examiné très attentivement ce point.

A partir de 2002, la commission tripartite mènera des enquêtes sur les types et les pratiques de pluralisme syndical et examinera un nouveau système de négociation à ce titre.

Elle a examiné d'autres questions telles que le recentrage des services publics essentiels afin d'améliorer les droits fondamentaux au travail.

Le gouvernement demandera, le cas échéant, l'assistance et la coopération technique du BIT pour favoriser le dialogue tripartite, qui se heurte souvent à des obstacles, faute d'expérience pratique suffisante; celle-ci est primordiale pour améliorer le système des relations professionnelles.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Un exemplaire du présent rapport a été communiqué aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs suivantes:

- Fédération des employeurs de Corée (KEF);
- Fédération des syndicats de Corée (FKTU);
- Confédération coréenne des syndicats (KCTU).

### **Observations de la Fédération des employeurs de Corée (KEF) transmises au Bureau par le gouvernement**

La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont généralement reconnus en Corée, excepté pour les fonctionnaires. Le texte qui suit traite de questions relatives aux restrictions partielles de la liberté d'association.

#### *Reconnaissance du droit d'organisation des fonctionnaires*

Le 6 février 1998, la commission tripartite est parvenue à un accord sur le droit d'organisation des fonctionnaires. Les fonctionnaires ont été autorisés à créer un comité d'entreprise à partir de janvier 1999. Les syndicats seront autorisés à un stade ultérieur en accord avec l'opinion publique et à la suite du recadrage des lois et règlements relatifs aux syndicats.

Le 19 juillet 2001, la commission tripartite a institué un sous-comité chargé des droits syndicaux des fonctionnaires. Ce sous-comité se réunit deux fois par semaine pour débattre: 1) de l'étendue des droits des syndicats; et 2) de la taille des effectifs des syndicats.

#### *Pluralisme syndical au niveau de l'entreprise*

Le 9 février 2001, la main d'œuvre, le patronat et le gouvernement se sont mis d'accord au sein de la commission tripartite pour retarder de cinq ans l'introduction du pluralisme syndical au niveau de l'entreprise. Cet accord était fondé sur le fait que des différends et des conflits importants sur ce thème pourraient avoir un impact négatif sur les relations de travail.

En fait, c'était la main-d'œuvre qui avait demandé ce report. Les syndicats de Corée, tant la FKTU que la KCTU, ont été très préoccupés par le système de syndicats multiples au sein de l'entreprise. Ils veulent éviter une situation où plusieurs syndicats pourraient diviser l'unité des travailleurs au sein d'une même entreprise et où les employeurs pourraient utiliser sciemment le système des syndicats multiples pour gêner le fonctionnement des syndicats qui existent déjà. Ils craignaient qu'un système de représentation multiple ne vienne fragmenter les voix des travailleurs.

En réalité, les syndicats multiples ne sont interdits au niveau de l'entreprise que lorsque les effectifs d'un syndicat chevauchent ceux d'un syndicat qui existe déjà. En fait les tribunaux interprètent la loi de façon très stricte afin de réduire au minimum l'ampleur du chevauchement. [Référence est faite à des syndicats dans des secteurs particuliers].

#### *Droit du travail des enseignants*

Suite à l'adoption de la loi spéciale sur les syndicats d'enseignants, les syndicats d'enseignants sont reconnus depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1999. [Référence est faite à un syndicat

particulier.] L'action collective des enseignants devrait être limitée jusqu'à un certain point afin de protéger le droit des étudiants à apprendre.

La question des droits syndicaux des professeurs est à l'étude au sein du Comité des relations professionnelles de la Commission tripartite.

#### *Restrictions à l'action collective dans les services essentiels*

Les syndicats affirment que les conflits du travail dans les services essentiels sont toujours soumis à l'arbitrage obligatoire et que le droit de grève est totalement bloqué car ces différends sont automatiquement réglés par une sentence arbitrale. C'est loin d'être la vérité.

Les conflits du travail dans les services essentiels ne sont soumis à un arbitrage obligatoire que lorsque le Comité spécial de médiation de la Commission des relations professionnelles recommande au président de la Commission des relations professionnelles de soumettre une affaire à l'arbitrage après échec du processus de médiation mené par le Comité. [Référence est faite à une question en instance devant le Comité de la liberté syndicale de l'OIT]. Le système d'arbitrage obligatoire pour les services essentiels devrait être compris comme une restriction minimale destinée à réduire au minimum les dommages occasionnés par des grèves dans ces secteurs en encourageant le règlement des différends du travail par la négociation.

#### *Arrestation de responsables syndicaux*

[Référence est faite à une question en instance devant le Comité de la liberté syndicale de l'OIT.]

### **Observations de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) transmises au Bureau par le gouvernement**

#### *Au sujet de l'indication selon laquelle «On ne refuse pas le droit d'organisation aux agents du service public occupés à des travaux manuels»*

En principe, les agents du service public occupés à des travaux manuels se voient garantis trois des droits fondamentaux du travail en vertu de la Constitution et des lois pertinentes (loi sur les fonctionnaires d'Etat et loi sur les agents des pouvoirs locaux). Mais dans la réalité les choses sont différentes.

L'article 66 (2) de la loi sur les fonctionnaires d'Etat précise que la catégorie des agents du service public occupés à des travaux manuels sera déterminée par les règlements de l'assemblée nationale, les règlements de la Cour constitutionnelle et les Règlements de la commission électorale nationale. Toutefois aucune disposition des lois susmentionnées ne définit véritablement cette catégorie.

La réglementation relative aux devoirs des fonctionnaires de l'Etat définit «les agents du service public occupés à des travaux manuels» comme des agents de la fonction publique employés à des tâches techniques et élémentaires au ministère de l'Information et des Communications, dans l'Administration nationale des chemins de fer et au Centre médical national. Les règlements de la cour suprême précisent que les agents du service public qui s'occupent de cinq tâches, y compris des documents confidentiels et des

questions de sécurité, sont des «agents du service public occupés à des travaux manuels». Le droit d'organisation est reconnu aux agents du service public des deux catégories.

L'article 58, paragraphe 2, de la loi sur les fonctionnaires d'Etat précise que la catégorie des agents du service public occupés à des travaux manuels sera déterminée par les ordonnances publiques pertinentes et l'article 2 paragraphe 3 (4) dispose que «ceux qui sont employés à des tâches simples» font partie des «fonctionnaires effectuant un service spécial dans la fonction publique». Toutefois, aucune organisation locale autonome parmi les 248 organismes régionaux ne donne de précisions sur les «agents du service public occupés à des travaux manuels» dans les ordonnances publiques.

[Référence est faite à des questions relatives aux responsables publics qui sont en instance devant le Comité de la liberté syndicale de l'OIT.]

Les agents du service public ont créé la Fédération des agents du service public, des associations professionnelles (Association professionnelle des fonctionnaires)...[Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte.]

La Fédération et d'autres organismes d'agents du service public ne font pas partie de la Commission tripartite qui a examiné la question des syndicats de fonctionnaires.

[Référence est faite à des questions relatives aux fonctionnaires, aux enseignants, à l'interdiction de la pluralité des syndicats, à une allégation d'intervention dans le fonctionnement des syndicats et la négociation collective, qui sont toutes en instance devant le Comité de la liberté syndicale de l'OIT.]

Le pluralisme syndical n'est autorisé qu'au niveau des fédérations et confédérations de secteurs d'activité. [Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte.] La Cour suprême juge que des critères pratiques comme les activités des organisations et la démarcation entre l'étendue des syndicats existants et des syndicats nouvellement créés sont la base permettant de décider si les effectifs se chevauchent ou pas. Toutefois, le ministère du Travail et les organisations qui suivent son interprétation administrative, sous les auspices du ministre, s'en tiennent aux formalités, de telle sorte qu'un syndicat dont la création ne pose pas de problèmes est rejeté lorsqu'il porte plainte auprès du tribunal. [Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte.]

Les syndicats d'entreprise ont été la norme en Corée. Mais à l'heure actuelle, les syndicats hors entreprises au niveau régional, au niveau de l'industrie et à différents niveaux professionnels font leur apparition en grand nombre. La KCTU a également décidé de transformer ses affiliés en syndicats au niveau de l'industrie et elle est en passe de le faire. Dans cet environnement changeant, l'administration rigide du ministère du Travail a débouché sur des restrictions accrues concernant la pluralité des syndicats par rapport à la période d'avant 1997 lorsque les lois étaient révisées et que les syndicats d'entreprise étaient la norme.

[Référence est faite à une allégation d'intervention du gouvernement dans le fonctionnement d'une organisation de travailleurs, à l'arbitrage obligatoire et aux services publics essentiels, questions qui sont toutes actuellement en instance devant le Comité de la liberté syndicale de l'OIT.]

*Intervention de tiers*

La disposition interdisant l'intervention de tiers est maintenue à l'article 40 de la loi sur les syndicats et les relations professionnelles. L'article 89 de la loi susmentionnée prévoit aussi que toute violation des dispositions de l'article 40 sera punie de trois ans d'emprisonnement maximum et d'amendes de 30 millions de won.

[Référence est faite à des indications de nature similaire à une plainte concernant, entre autres, une prétendue intervention du Bureau du budget et de la planification et des services gouvernementaux concernés dans la négociation collective au sein d'organisations affiliées et d'organismes investis par le gouvernement.]

Contrairement à ce que dit le ministère du Travail, les pratiques illégales en matière de travail sont graves mais les employeurs qui en sont responsables sont rarement punis. Lorsqu'ils le sont, on leur inflige surtout des amendes. L'effet des mesures punitives est donc très restreint. Le plus gros problème est le manque de détermination de la part du gouvernement mais il existe aussi des problèmes structurels. Actuellement, les affaires d'infractions pénales liées aux questions de travail sont traitées par la Division de la sécurité publique du bureau du Procureur, qui s'occupe des infractions dirigées contre l'Etat ou l'ordre établi. Cela prouve que les affaires liées aux grèves sont considérées comme des infractions dirigées contre l'Etat. Les pratiques déloyales des employeurs en matière de travail incombent à la division qui emploie les magistrats les plus politisés et les plus conservateurs. Il n'est donc pas surprenant qu'ils ne soient pas très actifs pour punir les employeurs. Le problème est aggravé par l'insuffisance des enquêtes menées par le ministère du Travail sur les pratiques déloyales en matière de travail.

[Référence est faite à des informations similaires à une plainte sur le nombre de travailleurs arrêtés.] Une telle injustice dans l'application de la loi augmente la méfiance de la main-d'œuvre vis-à-vis du gouvernement.

Les statistiques recueillies par la Commission centrale des relations professionnelles montrent que 10,1 pour cent seulement des cas de pratiques déloyales en matière de travail sont reconnus. Des cas extrêmement graves font l'objet de procédures de recours, ce qui fait que ce taux peu élevé plaide peu en faveur du système actuel.

Pour ce qui est de l'indication donnée par le gouvernement selon laquelle la Commission tripartite favorise la reconnaissance effective de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, la Commission tripartite en Corée n'est qu'un organe de conseil de la présidence et une organisation consultative purement formelle plutôt qu'un mécanisme de dialogue social comme c'est le cas dans [d'autres] pays.

Rien ne garantit que les points qui ont fait l'objet d'un accord au sein de la commission seront appliqués parce qu'il n'y a aucune contrainte juridique. Le gouvernement applique de façon sélective ce qui est dans son intérêt. En fait, sur les questions comme les licenciements et l'introduction d'un projet de prêt de main-d'œuvre, qui ont fait l'objet d'un accord à la première session de la commission tripartite, le gouvernement a promulgué les lois immédiatement après l'accord tandis qu'il n'a pas fait de proposition sur les questions relatives aux droits fondamentaux du travail comme le droit des travailleurs licenciés ou sans-emploi de s'affilier à des syndicats en dehors des entreprises, la légalisation des syndicats de fonctionnaires et la réduction des heures de travail. Plus de trois ans se sont maintenant écoulés depuis l'accord.

La commission tripartite a également décidé de retarder de cinq ans l'introduction du pluralisme syndical, ce qui va à l'encontre du principe de dialogue social qu'elle devrait prôner.

Les décisions de la commission sont prises par un vote à la majorité, où sont inclus notamment les votes des représentants de l'intérêt public nommés par le gouvernement. Ainsi les décisions reflètent naturellement les positions du gouvernement. [Déclarations de nature similaire à une plainte.]

Le gouvernement néglige ses responsabilités en se servant de la commission comme d'une justification pour retarder l'adoption de mesures portant sur des questions importantes.

### **Observations du gouvernement sur les commentaires de la KCTU**

Le gouvernement de la République de Corée souscrit au principe de base de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et à la discussion du rapport global en vertu de son suivi ainsi qu'à la coopération technique avec le secrétariat de l'OIT.

Comme indiqué dans son annexe, la Déclaration a pour but d'encourager les efforts déployés par les membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et les droits fondamentaux.

Conformément à l'objectif de la Déclaration, le suivi devrait avoir un caractère strictement promotionnel et de coopération technique afin d'aider les membres de l'OIT à mettre en œuvre de façon effective les conventions fondamentales.

A cet égard, les observations de la KCTU sur le rapport annuel de cette année portant sur des conventions fondamentales non ratifiées ne sont pas compatibles avec le principe de base de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la discussion du rapport global en vertu de son suivi. Les questions que la KCTU a évoquées comme étant problématiques en termes de liberté d'association ont déjà été soulevées par le biais des plaintes qu'elle a adressées au Comité de la liberté syndicale de l'OIT et elles sont traitées par ce comité. Les documents présentés cette fois-ci par la KCTU ont également été transmis au Comité de la liberté syndicale.

Ainsi, le fait d'aborder des questions examinées au sein du Comité de la liberté syndicale dans le contexte de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la discussion du rapport global en vertu de son suivi viole le principe de base de la Déclaration selon lequel la Déclaration et son suivi ne doivent pas fonctionner comme un double mécanisme de contrôle des Etats Membres.

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

### *Violations des droits syndicaux*

L'opposition au droit de grève, les arrestations et actes de violence à l'encontre de syndicalistes, l'interdiction à la plupart des travailleurs de se syndiquer et d'autres violations des droits syndicaux persistent en Corée.

### *Le gouvernement ne respecte pas les engagements internationaux*

L'admission en 1996 de la Corée à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) était subordonnée à une condition: «qu'elle réforme sa législation conformément aux normes internationalement approuvées, notamment les droits fondamentaux tels que la liberté d'association et la négociation collective». La République de Corée avait déjà tenu pareille promesse quand elle a adhéré à l'OIT quelques années auparavant, mais n'a pris aucune mesure en ce sens. En 1997, la pression internationale l'a obligée à apporter quelques améliorations à sa législation du travail, mais elle a continué à enfreindre les droits syndicaux tant dans les dispositions qu'en pratique. L'OCDE a adopté des modalités spéciales pour suivre le modus operandi du pays à cet égard, fait sans précédent dans cette organisation.

### *La fonction publique quasi privée des droits syndicaux*

De larges catégories de fonctionnaires demeurent privées du droit d'appartenir à des groupements professionnels: sur un total de 930 000, seuls 338 000 peuvent exercer ce droit. L'interdiction aux enseignants de se syndiquer a été levée en 1999, mais l'organisation de syndicats et toutes activités politiques restent interdites au sein des établissements scolaires.

Le droit de négociation collective n'est pas respecté dans la fonction publique, car les travailleurs des organismes publics, entreprises d'Etat et industrie d'armement ne peuvent pas exercer ce droit.

Le droit de grève est *grosso modo* interdit. La loi de 1997 sur les syndicats et les relations professionnelles et la législation sur la fonction publique interdisent aux employés de l'administration centrale ou des administrations locales ainsi qu'à ceux qui prennent part à la fabrication de matériel militaire de faire grève. La loi établit une longue liste des «services essentiels» où le droit de grève est fortement limité par l'obligation de recourir à la médiation et à l'arbitrage. [...] Les enseignants sont également privés du droit de grève.

Les arrestations de syndicalistes sont fréquentes en Corée (528 en 2000), mais les périodes de détention sont en général courtes. L'article 314 du Code pénal, selon lequel les grèves constituent une «entrave à l'activité de l'entreprise», sert souvent de prétexte à l'arrestation des représentants du personnel, à l'instar de la violation de l'obligation, dans un service essentiel, de se soumettre à l'arbitrage avant d'en appeler à la grève.

Il existe quelques zones franches d'exportation en Corée. Le gouvernement estimant que les entreprises situées dans ces zones sont d'intérêt public, les droits syndicaux des travailleurs y sont plus restreints qu'ailleurs.

## **Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL**

Répondant aux commentaires présentés par la CISL sur le rapport annuel soumis au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au

travail, le gouvernement coréen remarque que lesdits commentaires se recoupent avec les questions actuellement traitées par le Comité de la liberté syndicale. [Référence est faite à un cas particulier.] A cet égard, il rappelle le principe essentiel de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, pour faire ressortir qu'il devrait être utilisé en tant que mécanisme de double contrôle.

Les présentes observations ne visent pas à entrer dans les détails des questions soulevées par la CISL, du fait que ces questions, comme il l'a été précisé ci-dessus, sont déjà examinées par le Comité de la liberté syndicale. En revanche, elles présenteront brièvement les progrès réalisés en matière de droits du travail en Corée, depuis l'adhésion de la Corée à l'OCDE, et souligneront les informations erronées [figurant dans les commentaires] sur la situation de ces droits dans le pays.

**1. *Progrès réalisés en matière de droits du travail en Corée depuis l'adhésion de la Corée à l'OCDE en 1996***

Le gouvernement coréen n'a pas ménagé ses efforts pour améliorer les droits du travail dans le pays en vue de satisfaire aux normes internationalement approuvées, tout en s'employant à coopérer avec les organisations internationales telles que l'OIT et l'OCDE.

Il a révisé en mars 1997 la législation du travail afin de reconnaître les activités politiques des syndicats et des nombreuses organisations-cadres et d'abroger la dispositions interdisant l'intervention de tierces parties. La commission tripartite, mécanisme de dialogue social lancé en février, a permis la mise en place d'associations de fonctionnaires (1<sup>er</sup> janvier 1999) et du Syndicat des enseignants (juillet 1999). La Confédération coréenne des syndicats (KCTU) a servi de centre national auprès de la Fédération des syndicats de Corée (FKTU) depuis sa reconnaissance en novembre 1999. Les représentants tripartites à ladite commission ont examiné d'autres mesures de réforme institutionnelle, notamment la question des syndicats pour les fonctionnaires et la réduction des heures de travail, en vue d'améliorer les droits et la qualité de vie des travailleurs.

**2. *Droit du travail du secteur public***

La CISL est loin de la réalité quand elle soutient que [les travailleurs] de la fonction publique, y compris ceux des entreprises publiques et de l'industrie de la défense, sont privés de négociation collective et du droit de grève. Les fonctionnaires du secteur public jouissent des mêmes droits du travail que les travailleurs du secteur privé et les fonctionnaires des entreprises publiques (chemins de fer, offices postaux, hôpitaux, etc.) occupés à des travaux manuels ne risquent pour ainsi dire aucune restriction à l'exercice de leur droit du travail, dont celui de grève.

La question des syndicats pour les fonctionnaires, excepté ceux précités employés à des travaux manuels, a été examinée à la commission tripartite, bien que les fonctionnaires aient le droit aujourd'hui de s'organiser en association.

**3. *Le droit de grève des travailleurs dans l'industrie de la défense***

Eu égard aux commentaires de la CISL que les travailleurs de l'industrie de la défense ne peuvent exercer le droit à la négociation collective et le droit de grève, le gouvernement souhaiterait réitérer que la législation du travail en vigueur ne limite en aucun cas le droit à la négociation collective. Mais le droit de grève est limité à deux catégories de travailleurs de l'industrie de la défense: les travailleurs chargés de la

production de matériel défensif et les travailleurs des services d'électricité et d'adduction d'eau directement liés à la production des matériels défensifs. [Référence est faite à des déclarations du Comité de la liberté syndicale de l'OIT.]

#### 4. *Droit du travail des travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE)*

En ce qui concerne l'exercice des droits du travail, la situation des travailleurs des ZFE en Corée ne diffère pas de celle des travailleurs d'autres secteurs, bien que la CISL ait soutenu que le droit de s'organiser est plus limité pour les travailleurs de ces zones que pour ceux d'autres secteurs.

## El Salvador

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

Au Salvador la liberté d'association est reconnue dans l'article 7 de la Constitution, qui donne aux salvadoriens le droit de s'associer librement et de se réunir pacifiquement et sans armes pour tout motif licite.

De même il est établi que personne ne peut être obligé d'appartenir à une association et qu'on ne peut freiner ni empêcher une personne d'exercer une activité licite parce qu'elle n'appartient pas à une association. Enfin l'existence de groupes armés à caractère politique, religieux ou professionnel est interdite.

Cet article reconnaît de manière pleine et entière le droit d'association et le droit de réunion, même s'il existe aussi d'autres formes d'organisation (les partis politiques, l'église, les syndicats et les organisations d'employeurs) à qui l'on reconnaît ces droits sous certaines conditions.

Dans ce sens, on entend par droit d'association la possibilité de constituer des groupes ou des organisations permettant de mener de manière permanente une activité légale et pacifique, que celle-ci soit religieuse, politique, économique, professionnelle, sociale, municipale, culturelle, etc. Le droit de réunion est le droit de se rassembler en tout lieu et à tout moment pour une activité pacifique, sans armes et non délictueuse.

Le droit d'association comprend le droit des groupes à obtenir une personnalité juridique, d'être représentés par voie légale, de dicter leurs propres règlements, de tenir des élections internes libres et de ne pas être dissoutes arbitrairement. Ces éléments sont les garanties minimales permettant aux groupes organisés d'exister et de se développer.

La liberté d'association est reconnue dans l'article 47 de la Constitution, mais uniquement pour les employeurs et travailleurs du secteur privé, et pour les travailleurs d'organismes officiels autonomes. L'article dispose que «les employeurs et travailleurs, sans distinction de nationalité, de sexe, de race, de croyance ou d'idées politiques, quelle que soit leur activité et la nature de leur travail, ont le droit de s'associer librement pour défendre leurs intérêts respectifs en formant des associations professionnelles ou des

syndicats. Les travailleurs des institutions officielles autonomes jouissent des mêmes droits.»

Ces organisations ont aussi le droit d'avoir une personnalité juridique et d'être dûment protégées dans l'exercice de leurs fonctions. Leur dissolution ou suspension ne peut être décidée que dans les cas et selon les formalités déterminées par la loi.

Les modalités particulières pour la constitution et le fonctionnement des organisations professionnelles et syndicales à la ville et à la campagne ne doivent pas être un frein à la liberté d'association. Pour cette raison toute clause d'exclusion est interdite.

Les dirigeants syndicaux doivent être salvadoriens de naissance. Pendant la durée de leur élection et de leur mandat, et ensuite pendant l'année qui suit la cessation de leurs fonctions, ils ne peuvent être licenciés, suspendus pour raison disciplinaire, mutés ou rétrogradés, à moins d'une raison justifiée au préalable par l'autorité compétente.

Ce même droit est reconnu dans l'article 204 du Code du travail, qui dispose que «le droit de s'associer librement pour défendre des intérêts économiques et sociaux communs en formant des associations professionnelles ou des syndicats, sans distinction de nationalité, de sexe, de croyance ou d'idées politiques, est accordé aux personnes suivantes: a) les employeurs et travailleurs indépendants; b) les travailleurs des institutions officielles autonomes.»

Le droit de négociation collective est reconnu dans l'article 39 de la Constitution et dans les articles 268 et 301 du Code du travail. Le processus de négociation collective est réglementé par les articles 480 à 526 du Code du travail.

Article 268 – Le contrat collectif de travail et la convention collective de travail ont pour objet légal, pendant leur validité, les conditions régissant les contrats individuels de travail dans les entreprises ou les établissements concernés, et les droits et obligations des parties contractantes.

Article 301 – Si le Directeur général reçoit la revendication adéquate, il proposera au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale que l'application des dispositions contractuelles la motivant soient déclarées obligatoires dans l'activité économique correspondante.

Une fois la proposition du Directeur général acceptée, l'organe exécutif dans le secteur du travail et de la prévoyance sociale émettra le décret correspondant, déclarant obligatoires les dispositions motivant la revendication. Un tel décret sera défini comme un contrat-loi pour ses incidences professionnelles.

Le décret sera publié dans le Journal officiel et il entrera en vigueur trente jours après sa publication.

Article 480 – Les conflits collectifs à caractère économique ou les conflits d'intérêts se déroulent selon les étapes suivantes: l'étape du règlement direct, l'étape de la conciliation, l'étape de l'arbitrage, l'étape de la grève ou du lock-out.

Article 526 – Les dispositions de cette section s'appliquent aux conflits déclenchés par le syndicat majoritaire, quand ceux-ci ont pour but les éléments signalés dans le paragraphe 3 de l'article 528.

Comme on l'a vu dans le droit de constituer des associations, les salariés du secteur public n'ont pas le droit de constituer des syndicats.

Pour reconnaître une organisation syndicale comme une entité légalement constituée, il est nécessaire d'avoir un arrêté du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale qui lui accorde une personnalité juridique, comme il est établi dans l'article 219 du Code du travail, autrement elle fonctionne comme une organisation de fait.

Article 219 – Pour que les syndicats constitués en accord avec le Code du travail aient une existence légale, ils doivent présenter au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale:

- une copie du procès-verbal émis par l'assemblée au cours de laquelle le syndicat a été créé, conformément aux dispositions des articles 213 et 214, le procès-verbal devant être dûment certifié;
- deux exemplaires des statuts syndicaux, avec attestation du procès-verbal de la session ou des sessions au cours desquelles ils ont été approuvés.

Dans les cinq jours ouvrables suivant réception, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale renverra le document à l'employeur ou aux employeurs, en lui/leur demandant de certifier la condition de salariés des membres fondateurs du syndicat, sauf s'il s'agit d'un syndicat de travailleurs indépendants. Les employeurs devront répondre dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de ce document. L'absence de réponse équivaut à la reconnaissance de la qualité de travailleur.

Dans les dix jours ouvrables suivant réception, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale examinera les statuts dans le but de déterminer si ceux-ci sont conformes à la loi. Cet examen ne sera pas nécessaire si le syndicat présente des statuts selon un modèle approuvé conformément aux dispositions de l'article précédent.

Si le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale observe des erreurs dans la forme ou des infractions à la loi, il les signalera par écrit aux intéressés, qui devront les corriger dans les quinze jours ouvrables. En cas d'absence de réponse, la demande de personnalité juridique sera annulée.

Si le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale ne relève pas d'erreurs ou si celles-ci sont corrigées, il accordera la personnalité juridique et fera inscrire le syndicat sur le registre correspondant.

Suite à une période de trente jours ouvrables après la présentation de la demande de personnalité juridique émise par un syndicat ou après que les intéressés ont soumis des observations éventuelles au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, sans que celui-ci ait pris une décision, le syndicat sera enregistré légalement et il acquerra une personnalité juridique.

La résolution concédant une personnalité juridique, ou sinon le procès-verbal constatant une absence de réponse, tout comme les statuts du syndicat, sont publiés gratuitement au Journal officiel.

Le syndicat pourra, en prenant les coûts à sa charge, publier la résolution ou le constat de non-réponse de l'administration dans un quotidien national connu.

L'existence du syndicat sera attestée par la publication d'une note ou d'un document expédiés par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, dans lequel seront précisés les noms des dirigeants auxquels est confiée la représentation juridique du syndicat; le numéro, la date et le tome du journal officiel dans lesquels sont publiés l'arrêté et les statuts; et le numéro du volume et de l'enregistrement du syndicat dans le registre correspondant.

L'article 256 du Code du travail dispose que «le contrôle des organisations syndicales pour vérifier que leurs activités sont conformes aux prescriptions légales est à la charge du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

Le contrôle administratif et financier des syndicats sera à la charge du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale et de celui de l'Economie, par le biais de l'organisme correspondant.

Lors de l'exercice de ce contrôle, les pouvoirs publics devront s'abstenir de toute intervention tendant à limiter les droits et garanties que la Constitution et ce code accordent aux syndicats.»

Il en ressort que les pouvoirs publics doivent s'abstenir de toute intervention limitant les droits et garanties que la Constitution et le Code du travail accordent aux syndicats. Cependant le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale et le ministère de l'Economie ont droit de contrôle pour vérifier que les activités des organisations syndicales se conforment aux prescriptions légales.

Le Code du travail reconnaît aux syndicats légalement constitués le droit de négocier collectivement, comme il est indiqué dans ses articles 269 et 270.

Article 269 – La convention collective est conclue entre un et plusieurs syndicats de travailleurs, d'une part, et un employeur, d'autre part.

Quand les travailleurs affiliés à un syndicat travaillent pour plusieurs employeurs, le syndicat pourra conclure des conventions collectives avec chacun d'entre eux, avec pour obligation de signer la convention.

Article 270 – Le syndicat de travailleurs a le droit de conclure et réviser une convention collective. Pour avoir le droit de conclure une convention collective pour la première fois, il est nécessaire que soient affiliés au syndicat pas moins de 51 pour cent des travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement. L'employeur doit également s'assurer que ce pourcentage est respecté dans son entreprise ou son établissement.

Si, dans l'entreprise ou l'établissement, il existe des travailleurs appartenant à deux syndicats ou davantage, celui qui a obtenu le pourcentage précisé plus haut peut être considéré comme partie dans la convention collective. Ce syndicat remplace ainsi le syndicat perdant en tant que titulaire de tous les droits et obligations découlant de la convention et de la loi. Ceci ne peut avoir lieu que quand l'Assemblée générale a donné son accord sur le remplacement prévu, et que cet accord soit communiqué au service correspondant du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale dans un délai de trente jours à compter de la date de l'accord.

Le Département national des organisations sociales, par les moyens qu'il estime appropriés, vérifiera les conclusions énoncées et, s'il trouve celles-ci fondées, déclarera la titularisation du syndicat demandeur. Il notifiera cette décision à la fois à ce syndicat, au syndicat auparavant titulaire et à l'employeur au titre de la loi, tout en publiant la décision dans le registre correspondant.

La législation rappelle dans l'article 287 du Code du travail que «toute convention collective conclue avec une institution officielle autonome nécessite l'approbation du ministère correspondant pour être validée, après avis préalable du ministère des Finances.

L'institution officielle autonome qui conclut cette négociation est obligée de communiquer le texte de la négociation à la Cour des comptes de la République.»

Quant à l'exercice de ces droits, le gouvernement d'El Salvador les garantit par le biais du Département national des organisations sociales et de la Direction générale de l'inspection du travail, dont les services administratifs sont chargés de conseiller les employeurs et les travailleurs sur l'exercice de ces droits et de vérifier l'application des lois sur le travail correspondantes.

De même il met sur pied des formations, des consultations, des guides, des modèles de registres d'inspection du travail, et des systèmes d'amendes, entre autres choses, pour permettre au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale de faire appliquer ces principes.

D'autre part, la Constitution de la République, le Code du travail, la loi régissant l'organisation et le fonctionnement du secteur du travail et de la prévoyance sociale, les conventions internationales du travail ratifiées par le Salvador et les conventions collectives sont des moyens ou instruments juridiques permettant l'application de ces principes.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Plusieurs tableaux [non reproduits] permettent d'évaluer la situation, notamment:

- 1) Syndicats et affiliés par année, selon la branche d'activité (1996-2000);
- 2) Syndicats par branche d'activité, selon la fédération syndicale et le sexe (année 2000);
- 3) Syndicats par catégorie, par affiliés et par sexe, selon la fédération syndicale (année 2000);
- 4) Syndicats par catégorie, par affiliés et par sexe, selon la branche d'activité (année 2000).

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Parmi les mesures adoptées pour la promotion des principes et droits contenus dans la convention n° 98, on trouve en premier lieu la reconnaissance tacite par les milieux gouvernementaux de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail le 18 juin 1998 lors de sa 86<sup>e</sup> session. La Déclaration est en effet considérée comme un modèle adéquat pour garantir dans la pratique les principes de liberté d'association et de liberté syndicale, et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, qui sont les thèmes des conventions reconnues comme fondamentales.

Ce facteur a permis d'incorporer les meilleures statistiques sur le nombre de syndicats actifs par catégorie, nombre et sexe des affiliés, fédération, activité économique et autres indicateurs correspondant aux divers aspects considérés dans l'enquête multithèmes sur les ménages.

De même, ce facteur a permis d'offrir aux inspecteurs du travail une meilleure formation grâce à des outils adaptés pour prévenir les conflits du travail et formuler une politique institutionnelle plus adaptée permettant de prévenir de tels conflits, et aussi de privilégier l'usage de recommandations techniques pour renforcer l'action de la Commission interinstitutionnelle de traitement et de prévention des conflits dans les entreprises des zones franches et des paradis fiscaux. Cette action inclut les points suivants:

- 1) Créer des mécanismes de coopération avec la Direction générale de l'inspection du travail et la Direction générale du travail pour les procédures permettant de faciliter la

création d'organisations syndicales, ainsi que la négociation collective et les conventions collectives visant à établir des conditions de travail équitables.

- 2) Elaborer un cadre permettant de renforcer le rôle du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale en tant que responsable direct de l'application des principes et droits garantis par la convention n° 98 de l'OIT.
- 3) Planifier un cycle général de formation pour les fonctionnaires intégrant la commission, dans le but de faciliter sa tâche dans la prévention des conflits du travail.
- 4) Elaborer des propositions et les synchroniser de manière à encourager le bon fonctionnement de la Commission interinstitutionnelle de traitement et de prévention des conflits du travail dans les entreprises des zones franches et des paradis fiscaux.

D'autre part, il convient d'ajouter que la Constitution d'El Salvador garantit la liberté d'association et de réunion dans son article 7.

En cas de violation par les autorités civiles et militaires du pays de l'un des droits reconnus par la Constitution de la République, la loi sur les procédures constitutionnelles garantit à tous les citoyens un recours pour protéger leurs droits, dont la principale caractéristique consiste à pouvoir suspendre l'action réclamée par le requérant. Le recours à la protection est à caractère universel, et s'applique dans tous les cas de transgression des divers droits constitutionnels de l'Etat d'El Salvador. Par conséquent, ce recours est aussi applicable dans les cas de violation de la liberté d'association et de la liberté syndicale, ou de violation de la reconnaissance effective du droit de négocier collectivement.

Le gouvernement d'El Salvador affirme sa volonté d'adhérer pleinement aux objectifs, principes et droits énoncés dans la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, dans le but d'obtenir le respect, l'adhésion et l'application pratique de ces objectifs dans le cadre de l'Alliance pour le travail et tout particulièrement du Plan de modernisation du secteur du travail et de la prévoyance sociale.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

De même, le gouvernement a l'intention de remettre à court terme une copie du rapport aux interlocuteurs suivants:

#### *Gouvernement*

- Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale (MTPS);
- Ministère de l'Economie (MDE);
- Ministère de l'Education (MINED);
- Ministère de l'Intérieur (MDG);
- Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage (MAG);
- Fonds social pour le logement (FSV);

- Institut salvadorien pour la formation professionnelle (INSAFORP).

### *Employeurs*

- Association nationale de l'entreprise privée (ANEP);
- Association des industriels d'El Salvador (ASI);
- Chambre de commerce et d'industrie d'El Salvador;
- Chambre salvadorienne de l'industrie de la construction (CASALCO);
- Conseil national des petites et moyennes entreprises d'El Salvador (CONAPES);
- Union des coopératives de la réforme agraire productrices, bénéficiaires et exportatrices de café (UCRAPROBEX);
- Producteurs de canne à sucre (PROCAÑA);
- Association des chefs de petites et moyennes entreprises d'El Salvador (AMPES).

### *Travailleurs*

- Fédération des syndicats de l'industrie du bâtiment et des activités assimilées, des transports et d'autres activités (FESINCONSTRANS);
- Fédération d'associations ou de syndicats indépendants d'El Salvador (FEASIES);
- Fédération nationale syndicale des travailleurs salvadoriens (FENASTRAS);
- Fédération syndicale des travailleurs de l'alimentation, des boissons et des secteurs assimilés (FESINTRABS);
- Confédération générale des syndicats (CGS);
- Fédération syndicale des travailleurs d'El Salvador (FESTRAES);
- Fédération des syndicats des travailleurs d'El Salvador (FESTES);
- Fédération syndicale unitaire d'El Salvador (FUSS – UNTS).

## **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Pour les raisons indiquées plus haut, nous n'avons pas encore reçu d'observations de la part de ces organisations.

## **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

### *Violations des droits syndicaux*

Le gouvernement continue de refuser de ratifier la convention n° 87 se fondant sur la suprématie de la Constitution salvadorienne (par rapport aux accords internationaux). Selon les autorités, si on reconnaît aux fonctionnaires le droit de constituer des syndicats, la convention viole la Constitution qui n'accorde la liberté d'association et la liberté syndicale qu'aux travailleurs du secteur privé et des institutions officielles indépendantes. La raison d'une telle exclusion, invoquée par le gouvernement, est simple: les fonctionnaires assurent des services essentiels à la population; forts de ce droit syndical, ils peuvent faire grève et, partant, mettre la population en danger. [Référence est faite aux déclarations des organes de contrôle de l'OIT sur la position du gouvernement quant à la syndicalisation des fonctionnaires.]

Il existe bien d'autres restrictions législatives. La majorité des syndicats ont en outre reproché la complexité des procédures d'enregistrement. Il faut, notamment, obtenir une autorisation préalable pour constituer une organisation de travailleurs, ce qui va à l'encontre de la convention n° 87. Il existe d'autres restrictions au droit de grève, notamment l'exigence de l'appui de 51 pour cent des travailleurs, membres ou non d'un syndicat, à la grève d'une entreprise. Celle-ci ne peut être décidée qu'en vue d'un changement ou de la reconduction d'une convention collective ou pour défendre les intérêts professionnels des travailleurs.

Le Code du travail n'impose pas la réintégration des travailleurs licenciés illégalement, mais oblige les employeurs à verser une indemnité de licenciement. En outre, il interdit aux syndicats de participer aux activités politiques. Il prescrit également que les membres des organes dirigeants des syndicats soient de nationalité salvadorienne. Il arrive souvent que les syndicalistes soient licenciés ou persécutés, en particulier dans les zones franches d'exportation (ZFE). Il n'existe toujours que 32 syndicats dans les 220 ou plus unités de production réparties dans les huit zones franches d'El Salvador, qui n'ont pas réussi à entamer de négociations collectives avec la direction. Les conditions de travail demeurent difficiles et les travailleurs, principalement les femmes, sont la plupart du temps maltraités. Par ailleurs, les syndicats se plaignent de l'opposition aux grèves dans lesdites zones.

### **Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL**

Nous souhaiterions vous informer de ce qui suit concernant les commentaires de la CISL.

La Constitution de la République d'El Salvador reconnaît le principe de la liberté syndicale au sens large, non seulement pour les employeurs et les travailleurs du secteur privé, mais également pour les travailleurs des institutions officielles autonomes, sans distinction de nationalité, sexe, race, croyance ou opinion politique, quelles que soient leurs activités ou la nature du travail accompli. Ce principe leur permet essentiellement à se réunir librement pour défendre leurs intérêts respectifs en formant des groupements professionnels ou des syndicats.

L'article 204 du Code du travail porte sur un principe équivalent.

Il ressort que, si la Constitution de la République limite l'exercice de ce droit aux employeurs et aux travailleurs du secteur privé, les employés de la fonction publique ne

peuvent en jouir, au juste motif que l'Etat *offre à la population des services essentiels qui ne peuvent ni ne doivent être interrompus sous aucun prétexte.*

Nous comprenons difficilement que d'aucuns déclarent qu'il existe d'autres restrictions législatives et que la majorité des syndicats ont reproché la complexité des procédures et, en particulier, la nécessité d'obtenir une *autorisation préalable* pour constituer une organisation de travailleurs.

Il convient de préciser à ce propos que, dans notre pays, l'instrument juridique réglementant les relations entre employeurs et travailleurs est le Code du travail promulgué le 23 juin 1972. C'est ce code – et non comme le semble le croire la CISL quelque lubie – qui prescrit que la reconnaissance d'une organisation syndicale comme entité légalement constituée dépend d'une résolution prise par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, qui lui confère la personnalité juridique (art. 219 du Code du travail). Sinon, elle fonctionnerait comme *organisation de fait*.

Tout syndicat est légal dès lors que ledit ministère lui accorde la personnalité juridique et le fait dûment enregistrer.

La parution au journal officiel de la résolution accordant la personnalité juridique ou la promptre reconnaissance [du syndicat] par le même ministère l'attestent.

Nous sommes également surpris par l'affirmation que les syndicalistes sont licenciés ou harcelés, en particulier dans les zones franches d'exportation, car selon l'article 248 du Code du travail «les membres de comités directeurs ou de syndicats dotés de la personnalité juridique ou sur le point de l'obtenir ne peuvent être licenciés ou mutés, rétrogradés ou suspendus pour raison disciplinaire pendant la durée de leur élection ou de leur mandat; et ce pendant l'année qui suit la cessation de leurs fonctions, sauf pour un motif justifié par l'autorité compétente». Les dirigeants syndicaux sont ainsi légalement protégés contre toute ingérence de la part de l'employeur dans l'exercice de leurs fonctions.

Il faut également préciser que l'une des principales attributions des syndicats salvadoriens consiste à encourager de bonnes relations professionnelles fondées sur l'équité, le respect mutuel et celui de la loi, contribuer au perfectionnement des méthodes de travail et à l'augmentation de la productivité nationale, tout en encourageant les activités tendant à défendre les intérêts économiques et sociaux de leurs membres et l'augmentation de leurs effectifs. Pour que ces principes demeurent en vigueur, les syndicats doivent rester indépendants des partis politiques.

Outre ces allégations, le droit de grève comporte des restrictions, exigeant notamment l'appui de 51 pour cent des travailleurs, membres ou non d'un syndicat, aux grèves d'une entreprise.

Selon la législation nationale, le mot «grève» s'entend de la suspension collective du travail décidée par un groupe de travailleurs, à des fins déterminées.

Il s'ensuit qu'à des fins techniques, notre Code du travail ne reconnaît que les grèves qui visent :

- 1) l'établissement ou la révision d'un contrat collectif de travail;
- 2) l'établissement ou la révision d'une convention collective du travail; et

3) la défense des intérêts communs des travailleurs.

Le troisième objectif va de pair avec le principe d'équité qui caractérise notre Constitution, le Code du travail, ainsi que d'autres lois subsidiaires nationales.

Comment est-il donc possible d'affirmer qu'il existe d'autres restrictions au droit de grève?

Il aurait mieux valu qualifier les prétendues «restrictions» sur lesquelles se fondent les allégations, de conditions requises, conformément aux dispositions du Code du travail, pour déclarer légale ou illégale la suspension collective du travail décidée par un groupe de travailleurs.

Au nom du principe d'équité, si la grève est décidée par une majorité de travailleurs de l'entreprise ou établissement en cause, cette décision s'applique à l'ensemble du personnel (art. 529 du Code du travail).

Quand moins de la majorité absolue se prononce en faveur de la grève, le syndicat et les travailleurs parties au conflit sont tenus de respecter la liberté de travailler de ceux qui ne soutiennent pas la grève.

La grève est présumée légale, sauf preuve du contraire à la demande d'une des parties (art. 527 et suivants du Code du travail).

Il est également prétendu que notre Code du travail n'impose pas la réintégration des travailleurs licenciés illégalement, ce qui va à l'encontre des dispositions des articles 391 et 414 dudit code relatif à la conciliation entre employeurs et travailleurs, où la réintégration est présentée comme l'une des mesures conciliatoires visant à régler un conflit du travail.

La réintégration, comme mesure conciliatoire, peut être offerte par l'employeur, demandée par l'employé licencié ou proposée par le juge quand les parties ne se sont pas accordées à l'amiable.

Enfin, il est affirmé que les membres des organes dirigeants des syndicats doivent être nés au Salvador, ce qui est entièrement inexact, puisque l'article 47 de la Constitution et l'article 204 du Code du travail disposent que «les employeurs et les travailleurs du secteur privé, sans distinction de nationalité, sexe, race, croyance ou opinion politique, quelles que soient leurs activités ou la nature de leur travail, ont le droit de se réunir librement pour défendre leurs intérêts respectifs, en formant des groupements professionnels ou des syndicats. Le même droit s'étend aux travailleurs des institutions officielles autonomes».

Ces organisations ont droit à la personnalité juridique et à être dûment protégées dans l'exercice de leurs fonctions.

Les observations ci-dessus attestent la détermination du gouvernement d'El Salvador à respecter les principes et droits fondamentaux au travail.

## Emirats arabes unis

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

Le droit d'association et de négociation collective est reconnu dans les Emirats arabes unis par la Constitution, les lois et règlements en vigueur et leurs décrets d'application. La liberté d'association s'applique conformément aux procédures juridiques et aux mesures administratives supervisées par le ministère du Travail et des Affaires sociales et d'autres organismes connexes.

La Constitution des Emirats arabes unis renferme plusieurs dispositions qui garantissent les droits et la liberté des travailleurs et la reconnaissance de leur travail. Pour ce qui est des droits et libertés publics, l'article 30 dispose que «la liberté d'opinion et d'expression, par la parole ou par l'écrit ou sous quelque autre forme que ce soit, est garantie dans les limites définies par la loi». L'article 33 de la Constitution prévoit que «la liberté de se réunir et de créer des associations est garantie dans les limites définies par la loi».

Pour donner effet à la Constitution, les lois et décrets suivants ont été adoptés:

- loi fédérale n° 6 de 1974, modifiée par la loi fédérale n° 20 de 1981 relative aux associations d'intérêt général;
- loi fédérale n° 5 de 1976 relative à la Fédération des chambres de commerce et d'industrie, telle que modifiée par la loi fédérale n° 22 de 2000;
- loi fédérale n° 8 de 1980 relative aux relations de travail; le titre IX de cette loi concerne les procédures relatives à la négociation collective;
- décret ministériel n° 297 de 1994 portant création du Conseil de coordination des associations professionnelles opérant dans le pays;
- décret ministériel n° 48 de 1980 portant création de Comités de conciliation pour résoudre les conflits collectifs.

Le décret n° 48/1 de 1982 du Conseil des ministres définit les procédures juridiques et autres procédures nécessaires au bon fonctionnement des comités de conciliation et du Haut comité d'arbitrage créés pour résoudre les conflits collectifs du travail.

La loi fédérale n° 6 de 1974, modifiée par la loi fédérale n° 20 de 1981 accorde à des personnes appartenant à différents secteurs ou groupes – professionnels, artisans, groupes culturels, organisations caritatives, organisations féminines, groupes artistiques et culturels, le droit de créer leurs propres associations pour défendre leurs intérêts. Dans ce cadre juridique, des associations d'enseignants, de sociologues, d'avocats, d'ingénieurs, de médecins, d'économistes, de journalistes et de consultants financiers ont été créées. Ces associations organisent des élections périodiques pour élire leurs organes de direction en conformité avec la loi et sans interférence des autorités gouvernementales. Des règlements approuvés par les autorités compétentes donnent à ces associations le droit d'établir leurs

constitutions et leurs statuts et d'élire leurs représentants selon les règles établies par la loi fédérale n° 6 de 1974 et ses modifications.

Le décret ministériel n° 297 de 1994 relatif au Conseil de coordination des associations professionnelles opérant dans le pays définit le travail de ces associations et fixe les objectifs suivants:

- a) Coordonner les activités des associations professionnelles opérant dans le pays, unifier leurs efforts pour garantir la réalisation des objectifs pour lesquels elles ont été créées et œuvrer à la protection des intérêts matériels et moraux de leurs membres.
- b) Aider les associations professionnelles à améliorer leurs normes professionnelles et à renforcer leur rôle dans la société par des séminaires de formation, des colloques et des conférences scientifiques.
- c) Identifier les problèmes rencontrés par les associations professionnelles et proposer des solutions et des mesures pour les résoudre.
- d) Renforcer la coopération avec le gouvernement et les organismes privés dont les activités sont liées à celles des associations professionnelles.
- e) Représenter les associations professionnelles dans les conférences et réunions internationales régionales et locales qui portent sur des questions de leur compétence.

Le décret définit également le mandat du Conseil de coordination, les règles régissant la création et les réunions de son organe directeur, les réunions et le mandat de son assemblée générale, ses ressources et ses règlements, les procédures relatives à sa dissolution et d'autres questions en rapport avec ses activités. Le Conseil de coordination a exercé ses activités dans ce cadre d'une façon positive et efficace.

Un fait nouveau intéressant les employeurs est intervenu dans le domaine du principe de la liberté d'association – à savoir l'abrogation de la loi fédérale n° 5 de 1976 et l'adoption de la loi fédérale n° 22 de 2000 relative à la Fédération des chambres de commerce et d'industrie. La Fédération se compose de toutes les chambres de commerce et d'industrie du pays. Elle jouit de la personnalité juridique.

La loi décrit les objectifs, le mandat, les organes principaux et les questions administratives et financières de la Fédération. Les responsables de ses différents organes sont démocratiquement élus par ses membres sans aucune interférence des autorités gouvernementales ou de quelque autre institution que ce soit.

Les principaux organes de la Fédération sont les suivants:

- l'Assemblée générale;
- le Conseil;
- le Bureau exécutif; et
- le Secrétariat.

L'Assemblée générale est constituée des citoyens de l'Etat qui sont membres du Conseil des chambres de commerce et d'industrie. Elle se réunit au moins une fois par an.

Elle peut être convoquée pour des réunions extraordinaires. Les articles 9 à 15 de la loi susmentionnée régissent tous les aspects de l'Assemblée générale de la Fédération.

Le conseil de la fédération est constitué des présidents des chambres et d'un membre de chaque chambre choisi par son conseil. Le Conseil élit pour trois ans, à bulletin secret, le président et le vice-président. Les articles 16 à 22 de la loi susmentionnée régissent tous les détails relatifs au Conseil.

Le conseil crée un bureau exécutif constitué du président du conseil, du vice-président et de trois personnes choisies parmi ses membres. Le secrétaire général est le *rapporteur*. Le bureau exécutif s'occupe des questions urgentes.

Le secrétariat de la fédération se compose du secrétaire général, du vice-secrétaire général et du personnel nécessaire. Le Conseil nomme le secrétaire général et le vice-secrétaire général. Le personnel du secrétariat est nommé par le président du Conseil sur recommandation du secrétaire général. Le secrétariat est chargé de la mise en œuvre des décisions prises par le Conseil et des questions administratives et financières. La loi réglemente aussi les questions relatives au budget et aux ressources financières de la Fédération.

Conformément à la loi susmentionnée, la fédération représente toutes les chambres de commerce et d'industrie du pays aux conférences locales, internationales et régionales. Elle coordonne ses activités avec les autorités gouvernementales et représente aussi les employeurs au sein des organes de l'OIT.

Pour ce qui est de la négociation collective, nous aimerions signaler les points suivants: la loi fédérale n° 8 de 1980 relative aux relations de travail définit à l'article 154 le conflit collectif du travail comme «tout conflit entre un employeur et son employé qui porte sur les intérêts communs de tous les employés ou de certains sous-groupes d'employés travaillant dans un établissement, une entreprise ou un commerce donnés ou dans un secteur professionnel spécifique».

Les conflits du travail sont réglés selon certaines procédures prévues par le titre IX de la loi susmentionnée, grâce à des structures spécifiques dans lesquelles est impliquée l'administration du travail. Si un conflit couvert par les dispositions de l'article 154 se produit entre un employeur et ses employés, les deux parties s'efforcent d'abord de le résoudre elles-mêmes en parvenant à un accord. Si elles n'y parviennent pas, elles soumettent leur différend au département du travail compétent qui assure la médiation dans le but de parvenir à un règlement amiable. Si le département du travail échoue, il porte le différend devant un comité de conciliation. Si les parties en conflit acceptent la décision du comité de médiation, il informe les deux parties par écrit; si aucun accord n'est trouvé, les deux parties disposent d'un laps de temps limité pour soumettre leur différend au Conseil suprême de conciliation. Il décide en dernier ressort et sa décision s'impose aux deux parties. C'est là le fondement général et le cadre de la procédure définie au titre IX de la loi fédérale (articles 150 à 160), qui détermine les étapes à suivre pour régler les conflits collectifs entre employeurs et employés et par le biais de laquelle la loi s'efforce de ramener la paix sociale dans le pays.

La loi définit les structures supérieures visant à régler les conflits collectifs, comme prévu par l'article 160 qui dispose ce qui suit: «Un conseil nommé Conseil suprême d'arbitrage sera créé par le ministère du Travail et des Affaires sociales pour régler les conflits collectifs du travail. Le ministère du Travail et des Affaires sociales fera office de président. En son absence, le sous-directeur ou le directeur général du ministère le

remplacera. Le Conseil suprême d'arbitrage comptera aussi parmi ses membres un juge de la cour suprême fédérale nommé par le ministère de la Justice et un troisième membre disposant de connaissances et d'expérience dans le domaine des relations de travail qui sera nommé par le ministère du Travail et des Affaires sociales».

Pour ce qui est des structures inférieures au Haut conseil d'arbitrage, à savoir les comités de conciliation, l'article 157 de la loi autorise le ministre du Travail et des Affaires sociales à créer de tels comités au sein de chaque département du travail. C'est pourquoi le décret ministériel n° 1/48 de 1980 donne au ministre du Travail et des Affaires sociales le droit de créer des comités de conciliation au sein de chaque département du travail du pays. Chaque comité est formé du directeur du département du travail comme président, de l'employeur ou de son représentant et d'un représentant des travailleurs qui est choisi en consultation avec les présidents du comité.

Avec ces structures, les différends sont progressivement réglés, ce qui exige la formulation de procédures de régulation qui mènent au règlement du conflit collectif conformément aux dispositions de la loi sur le travail. Conformément à l'article 162, le Conseil des ministres a publié le décret n°11 de 1982 relatif aux règles de procédures et aux autres règles nécessaires au fonctionnement correct des Comités de conciliation et du Conseil suprême d'arbitrage chargés du règlement des conflits collectifs du travail.

Les parties à un conflit peuvent s'adresser aux tribunaux si le ministère ne le fait pas de sa propre initiative ou suite à la requête d'une des parties pour résoudre le conflit, avec la participation du ministère. Les parties peuvent aussi s'adresser aux tribunaux si la médiation du ministère du Travail n'aboutit pas à une solution et si le conflit n'est pas soumis au Conseil suprême d'arbitrage.

La loi n° 22 de 2000 relative aux chambres de commerce et d'industrie ne prévoit l'exclusion d'aucune catégorie d'employeurs du droit de s'organiser à divers niveaux. Il n'existe pas de texte juridique se rapportant au droit d'association des travailleurs que ce soit au niveau de l'entreprise ou au niveau du secteur d'activité. Toutefois le décret ministériel n° 297 de 1994 réglemente les associations professionnelles au niveau national, selon leur catégorie professionnelle.

Aucune autorisation préalable n'est nécessaire pour la création d'organisations d'employeurs. Toutefois il est nécessaire de notifier officiellement l'enregistrement des organisations d'intérêt général, notamment des associations professionnelles, avant qu'elles ne commencent leurs activités.

L'article 9 de la loi fédérale n° 22 de 2000 relative aux chambres de commerce et d'industrie prévoit que le ministre de l'Economie et du Commerce peut réunir l'assemblée générale en session extraordinaire. C'est la seule forme d'intervention du gouvernement dans les affaires de la Fédération – et la convocation d'une session extraordinaire est considérée comme un fait exceptionnel, dû à un cas imprévu de *force majeure*. Pour ce qui est des associations professionnelles, les règles autorisent un représentant du ministère du Travail et des Affaires sociales à participer aux réunions de l'assemblée générale en tant qu'observateur. La présence du représentant du ministère garantit l'application correcte de la loi car il peut répondre à toutes les questions d'ordre législatif concernant les associations d'intérêt général.

Il n'existe pas de dérogations aux règlements relatifs à la négociation collective.

L'autorisation du gouvernement n'est pas nécessaire pour conclure des conventions collectives.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

On dispose des statistiques suivantes sur les associations d'intérêt général et les chambres de commerce et d'industrie du pays.

Il existe 110 associations enregistrées conformément à la loi, dont des associations professionnelles, religieuses, féminines, culturelles, de folklore national et de théâtre. Existente en outre les associations et les clubs de la communauté étrangère qui vit dans le pays. Les tableaux ci-après donnent un aperçu de ces associations.

Type d'association	Nombre d'associations enregistrées
De femmes	9
Religieuse	3
Professionnelle	16
Humanitaire	12
Culturelle	17
Théâtre	9
Folklore et patrimoine national	29
De la communauté étrangère	15
Total	110

La loi fédérale n° 6 de 1974 relative aux associations d'intérêt général est en cours de modification afin que ces associations contribuent plus efficacement au développement socio-économique.

En ce qui concerne les chambres de commerce et d'industrie affiliées à la fédération, leur nombre est de sept chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture. Le tableau suivant donne le nombre de membres enregistrés dans chaque chambre.

Nom de la chambre	Nombre de membres enregistrés
Chambre de commerce et d'industrie d'Abou-Dhabi	35 000
Chambre de commerce et d'industrie de Dubai	64 000
Chambre de commerce et d'industrie de Sharjah	57 382
Chambre de commerce et d'industrie d'Ajman	28 500
Chambre de commerce et d'industrie d'Umm al Quwain	3 600
Chambre de commerce et d'industrie de Ras al Khaimah	11 762
Chambre de commerce, d'industrie et d'agriculture d'Al Fughira	7 637
Total	207 941

Source: Secrétariat de la Fédération des Chambres de commerce et d'industrie, Emirats arabes unis.

**Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect,  
de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Le gouvernement s'efforce de promouvoir la liberté d'association et d'en élargir la portée en procédant à des consultations avec les associations d'employeurs et les associations professionnelles du pays. Il s'emploie également à modifier les lois et règlements pertinents pour atteindre ces objectifs.

**Les organisations représentatives d'employeurs  
et de travailleurs auxquelles copie du rapport  
a été communiquée**

Un exemplaire du présent rapport a été communiqué à la Chambre de commerce et d'industrie et au Comité de coordination des associations professionnelles.

**Annexes (non reproduites)**

Décret ministériel n° 297 de 1994

Loi fédérale n° 22 de 2000

Décret ministériel n° 1/48 de 1980

Décret ministériel n° 11 de 1982

**Observations soumises au Bureau par la Confédération  
internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

*Violations des droits syndicaux*

La loi ne reconnaît pas la liberté d'association, le droit à la négociation collective ni le droit de grève. Les salaires sont fixés par des contrats individuels qui sont examinés par le ministère du Travail ou, dans le cas des employés de maison, pour la plupart ressortissants étrangers, par le ministère de l'Immigration.

Les plaintes individuelles des travailleurs peuvent être entendues par des comités de conciliation relevant du ministère du Travail ou portées devant des tribunaux spécialement désignés.

La législation du travail ne vise pas les travailleurs des services publics, les employés de maison ou tous travailleurs du secteur agricole. Ces deux dernières catégories sont particulièrement exposées au risque de différends avec leurs employeurs.

---

## Etats-Unis

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

L'objet de l'examen annuel de 2002 au titre du suivi de la Déclaration étant de rendre compte des changements intervenus depuis notre précédent rapport dans la législation et la pratique nationales, le gouvernement fait valoir qu'aucune modification n'a eu lieu.

### Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

La Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), ainsi que le Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales (USCIB) ont été invités à présenter des observations sur le présent rapport.

Copie de la présente communication leur a été adressée conformément à l'article 23.2 de la Constitution de l'OIT.

### Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Les Etats-Unis n'ont ratifié que deux des huit conventions de l'OIT reconnues comme normes fondamentales du travail. En maints secteurs, en particulier concernant la liberté d'association, de nouvelles mesures s'imposent pour que les Etats-Unis se conforment pleinement aux engagements qu'ils ont pris à Singapour en 1996, dans ... les déclarations ministérielles de l'OMC et dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en juin 1998.

Les Etats-Unis n'ont ratifié aucune des deux conventions fondamentales de l'OIT sur les droits syndicaux – 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. La législation du travail ne protège pas suffisamment les droits d'organisation et de grève. Elle ne protège pas pleinement les travailleurs face à la détermination de l'employeur d'éliminer ou empêcher la représentation syndicale.

La Fédération américaine du travail – Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), qui représente 13 millions de travailleurs, est la filiale américaine de la CISL. Elle est la seule centrale syndicale aux Etats-Unis.

Si, théoriquement, la législation accorde aux travailleurs la liberté d'association, une vaste part de la main-d'œuvre, des secteurs tant public que privé, est, dans les faits, privée du droit d'adhérer à un syndicat et de participer aux négociations collectives.

Environ 40 pour cent des travailleurs du secteur public, soit près de 7 millions de personnes, sont toujours privés de leur droit de négocier collectivement. Au niveau national, seuls les travailleurs des postes jouissent de ce droit, 94 pour cent d'entre eux étant représentés par des organisations syndicales. Plus de 2 millions d'employés du

gouvernement fédéral sont soumis au Federal Labor Relations Act de 1978, législation qui interdit la grève, la négociation collective concernant la durée du travail, les salaires et les prestations économiques et qui impose une définition trop large des droits détenus par la direction, ce qui limite encore davantage l'étendue des droits à la négociation collective. [Référence est faite aux déclarations du comité de l'OIT sur la liberté syndicale dans le cadre de précédentes plaintes.]

Tandis que la situation diffère d'un Etat à un autre, l'absence de protection légale adéquate des droits syndicaux dans le secteur public se traduit notamment par la possibilité d'interdire les grèves et les conventions collectives, par les dispositions permettant d'abroger ces droits, par les limitations imposées sur le champ de la négociation collective et par la discrimination à l'encontre des organisations syndicales nationales. Treize Etats seulement autorisent la négociation collective pour certaines catégories de fonctionnaires et 14 ne l'autorisent pas du tout. Près de sept millions d'employés sur les 14,9 millions qui sont au service des administrations locales et d'Etat sont privés de leur droit de négocier collectivement.

[Référence est faite aux déclarations du Comité de l'OIT sur la liberté syndicale dans le cadre de précédentes plaintes.]

Dans le secteur privé, la loi ne protège pas suffisamment les travailleurs face à la détermination de l'employeur d'éliminer ou empêcher la représentation syndicale. Pour constituer un syndicat dans une entreprise, la loi exige une preuve de la majorité requise. Celle-ci s'obtient d'ordinaire par suffrage où plus de 50 pour cent des travailleurs d'une unité de négociation doivent approuver la formation d'un syndicat pour qu'il soit accrédité aux fins de négociation collective.

Les employeurs peuvent légalement faire obstacle à la décision des travailleurs d'être ou non représentés. Ils peuvent militer auprès de leurs salariés contre la représentation syndicale et participer également à des campagnes visant à révoquer l'accréditation des syndicats. Par ailleurs, les sanctions en cas de violation de la loi sont si limitées et inefficaces qu'il règne une complète anarchie par rapport à la législation du travail. Un sympathisant syndical sur dix au moins qui milite pour former un syndicat est licencié illégalement et un travailleur sur 30 qui vote en faveur d'un syndicat sera licencié illégalement.

Dans neuf cas sur dix, lors des élections de représentants du personnel, les employeurs ont recours à des réunions obligatoires à huis clos («public réservé») dans leurs propres locaux pendant les heures de travail pour attaquer les syndicats et la négociation collective. Les agents de maîtrise qui ne sont pas autorisés à se syndiquer sont parfois utilisés par l'employeur pour participer à des campagnes haineuses contre les syndicats, souvent d'intimidation. Les membres du personnel qui appuient les syndicats sont fichés et souvent isolés de leurs collègues. De nombreux employeurs recrutent des consultants, des détectives et des sociétés de surveillance pour participer aux campagnes antisyndicales. Souvent leurs activités comprennent la surveillance des militants syndicaux en vue de les discréditer. Dans certains cas, des fichiers médicaux, juridiques ou personnels des militants syndicaux sont utilisés par les employeurs, tout comme leur vie familiale, dans l'espoir d'y trouver des faiblesses exploitables.

Sauf circonstances exceptionnelles, les représentants du syndicat ne sont généralement pas autorisés à utiliser les locaux de l'entreprise pour y rencontrer le personnel en dehors des heures de travail. Lors de campagnes de recrutement syndical, les menaces d'arrestation contre des représentants syndicaux et les mesures d'expulsion de

l'entreprise enlèvent aux travailleurs toute possibilité d'examiner librement les avantages de la représentation syndicale. Les élections organisées par le gouvernement afin de déterminer dans quelle mesure les travailleurs souhaitent être représentés par un syndicat se tiennent généralement à l'intérieur de l'entreprise, c'est-à-dire là où l'intimidation antisyndicale est la plus vive. [Référence est faite aux déclarations du comité de l'OIT sur la liberté syndicale, dans le cadre d'une précédente plainte et à des cas présumés de pratiques antisyndicales par une entreprise déterminée (désignée)].

Les procédures du National Labour Relations Board (NLRB), organe compétent pour les relations de travail dans presque tout le secteur privé, n'offrent aux travailleurs aucun moyen de recours efficace en cas de comportement abusif de l'employeur. De nombreux travailleurs, dont ceux licenciés illégalement, ne recourent pas aux procédures légales, qui sont trop lentes et n'accordent pas d'indemnités suffisantes ni ne parent aux préjudices subis. On estime que le NLRB a un arriéré d'environ 25 000 affaires concernant des traitements injustes de la part d'employeurs opposés à toute activité syndicale. Il faut en moyenne 550 jours au NLRB pour régler une affaire et souvent beaucoup plus de temps encore pour la trancher. Ainsi, en 1998, 62 travailleurs ont fini par être indemnisés par leur ancien employeur pour avoir été illégalement licenciés durant une campagne de recrutement syndical qui datait de 19 ans. Une étude a démontré que, lorsqu'il existe une ordonnance pour qu'un travailleur soit réintégré, seuls 40 pour cent retrouvent réellement leur travail et 20 pour cent conservent cet emploi plus de deux ans. Le traitement injuste de la part de l'employeur est la raison principale avancée lors de démissions.

Si le NLRB vient à déterminer que les pratiques abusives d'un employeur dans les relations du travail ont rendu impossible un vote libre et équitable, il peut ordonner la tenue de nouvelles élections. La perspective de nouvelles élections dissuade rarement un employeur de recourir à de telles, ou pires, pratiques illégales.

Bien qu'il soit illégal que les employeurs menacent de fermer l'entreprise ou de la délocaliser, face à des activités syndicales, une enquête publiée en 1996 révèle que tel est le cas dans plus de la moitié des campagnes de recrutement. Dans les secteurs manufacturiers, où la menace est encore plus crédible, cette violation a lieu dans plus de 60 pour cent des cas lors d'une campagne de recrutement syndical. Lorsqu'une convention collective est négociée pour la première fois, 18 pour cent des employeurs menacent de fermer l'usine et 12 pour cent mettent cette menace à exécution.

La législation prohibe ces menaces, mais autorise l'employeur à annoncer aux travailleurs les conséquences de leur choix. Les juges ont interprété cette faculté très largement, l'étendant aux déclarations des employeurs avertissant les travailleurs qu'ils perdront tous leurs avantages concernant les heures supplémentaires et les augmentations de salaire, ou que l'entreprise va fermer ou se délocaliser [nom du pays]. [Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte concernant les conséquences négatives pour les travailleurs d'avoir choisi d'être représentés par un syndicat.]

Aux termes de la loi sur les relations du travail (National Labor Relations Act), le NLRB a l'obligation de poursuivre devant la justice fédérale les syndicats qui se seraient rendus coupables d'infractions aux dispositions de la loi. Par contre, rien de tel n'est prévu pour les infractions commises par les employeurs. Ainsi, les actes illégaux commis par l'employeur qui ne respecte pas les droits syndicaux de son personnel atteignent souvent le but recherché avant qu'un recours ne puisse aboutir. [Référence est faite aux déclarations du comité de l'OIT sur la liberté syndicale dans le cadre d'une précédente plainte.]

Les employeurs contestent régulièrement les résultats d'une élection pour la représentation syndicale lorsque c'est le syndicat qui l'emporte, quelle que soit la marge de victoire du syndicat. Le gouvernement passe généralement de nombreux mois et parfois des années à examiner des accusations souvent mineures ou superficielles avant d'ordonner à une entreprise de négocier avec le syndicat. Dans l'intervalle, les sympathisants du syndicat ont fini par démissionner ou ont été licenciés, et de nouveaux travailleurs sont embauchés par l'employeur – souvent suite à un filtrage pour éliminer les sympathisants syndicaux potentiels à l'aide de tests psychologiques ou autres.

[Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte concernant une allégation d'action antisyndicale menée par une entreprise (désignée).]

Les possibilités dont les employeurs disposent pour décourager les travailleurs d'exercer leurs droits syndicaux demeurent entières lorsqu'un syndicat est accrédité. Selon les estimations, environ un tiers des employeurs négocient «superficiellement» ou de mauvaise foi avec les syndicats nouvellement accrédités. Quarante pour cent des négociations en vue d'aboutir à une première convention collective échouent. Une étude a démontré que, pour le quart des cas restants, lorsqu'une convention collective est effectivement signée, le syndicat n'arrive plus à négocier ultérieurement d'autres conventions d'application.

[Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte concernant des contestations présumées de reconnaissance syndicale et négociation collective dans certaines entreprises (désignées).]

La loi et diverses décisions administratives et judiciaires limitent de diverses manières la possibilité des travailleurs de se lancer dans une «action concertée», en interdisant les grèves partielles, les grèves perlées, les boycottages secondaires et autres formes d'expression solidaire, ainsi que les différents types d'activités réalisables dans l'entreprise.

La loi autorise l'employeur à profiter «librement du jeu des forces économiques». S'il n'arrive pas au résultat souhaité par le biais de la négociation collective, l'employeur peut imposer ses conditions unilatéralement, en empêchant l'accès de l'usine aux employés, en transférant le travail à un autre site ou même en sous-traitant à une autre personne morale. Dans le secteur de la construction, une pratique courante et légale offerte à l'employeur consiste à créer des sociétés distinctes où il n'y a pas de représentation syndicale, de manière à éviter d'être lié par des conventions collectives. En cas de conflit du travail, les employeurs peuvent ouvrir un autre accès pour les travailleurs non syndiqués, où sont interdits les piquets de grève.

[Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte concernant une action antisyndicale d'une entreprise (désignée).]

Des études récentes réalisées au sujet des employeurs qui sont sur le point d'entamer des négociations ont montré que plus de 80 pour cent d'entre eux vont remplacer leur personnel, ou envisagent de le faire, s'ils n'arrivent pas à un accord qui leur donne entière satisfaction. Aux termes de la législation en vigueur, l'employeur est autorisé à engager du personnel de remplacement pendant une grève économique. Bien que la législation interdise expressément de licencier des grévistes, le recours à des remplaçants permanents ne se distingue en rien dans la pratique d'un licenciement.

De plus en plus d'employeurs ont volontairement provoqué des grèves pour se débarrasser des syndicats. Des demandes inacceptables sont formulées à l'égard des travailleurs et elles s'accompagnent souvent de mesures pour le recrutement et la formation de briseurs de grève. Les remplaçants permanents peuvent voter dans un scrutin organisé dans le but d'annuler l'accréditation du syndicat. Si la direction et le syndicat parviennent à un accord pendant une grève, les grévistes ne retrouvent pas automatiquement leur poste. La législation ne prévoit le retour au travail des grévistes que dans la mesure où les postes sont toujours disponibles.

[Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte concernant des cas spécifiques de conflits du travail dus à la reconnaissance syndicale dans certaines entreprises (désignées).]

Les briseurs de grève ne sont pas seulement utilisés pour détruire des relations établies de négociation collective mais aussi pour empêcher que des syndicats parviennent à une première convention. [Référence est faite à des informations similaires à une plainte concernant des conflits du travail impliquant diverses entreprises (désignées) ainsi qu'aux déclarations du comité de l'OIT sur la liberté syndicale.]

Bien que l'écrasante majorité des conventions collectives sont conclues sans interruption du travail, nombre de conflits durent longtemps et compromettent des années durant les relations professionnelles. [Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte concernant un cas spécifique d'utilisation de travailleurs de remplacement lors d'un mouvement revendicatif dans une entreprise (désignée).]

Les dispositions de la législation nationale du travail ne couvrent pas les travailleurs agricoles, les employés domestiques et certains agents de maîtrise. En outre, le concept d'«employé» tel qu'il est défini dans la loi n'accorde aucune protection aux «sous-traitants indépendants» qui n'ont cependant pas une identité économique distincte de leur employeur.

[Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte concernant des tentatives de travailleurs agricoles migrants et saisonniers d'obtenir une reconnaissance syndicale effective.]

La NLRA ne protège pas les travailleurs agricoles contre les actes de discrimination antisyndicale. Les employeurs peuvent renvoyer des travailleurs syndiqués ou sympathisants syndicaux. La cour suprême a décidé que les travailleurs agricoles ont bien le droit de se syndiquer, mais ils doivent poursuivre individuellement en justice un employeur qui les a renvoyés au motif d'appartenance syndicale. Les dépens sont prohibitifs et les chances d'aboutir très faibles.

De nombreux travailleurs agricoles aux Etats-Unis sont des migrants économiques qui relèvent du règlement sur le visa H-2A autorisant le travail temporaire aux Etats-Unis sous le parrainage d'un employeur. Les clauses dudit visa sont telles que les travailleurs ne peuvent exercer leur droit à la liberté d'association ou à la négociation collective. Si l'employeur résilie le contrat de travail, le visa est retiré et les travailleurs doivent immédiatement retourner à leur pays d'origine. S'ils quittent leur employeur, même pour violation flagrante de leurs droits, pour trouver un travail ailleurs, leur visa est immédiatement retiré. Contrairement à d'autres travailleurs relevant de la NLRA qui peuvent saisir les tribunaux fédéraux, les travailleurs agricoles ne peuvent saisir de leurs griefs que les tribunaux des Etats, où selon nombre d'entre eux exploitants agricoles et employeurs jouissent d'une influence indue.

Près de 40 millions de travailleurs américains recourent à ce que le Bureau des statistiques du travail appelle les diverses variantes d'emploi. Relèvent de cette catégorie les millions de ceux qui travaillent pour des bureaux de placement temporaire ou des agences de sous-traitance, telles que les agences de travailleurs des services de nettoyage. Ces travailleurs ne peuvent guère exercer leur droit à la liberté d'association, en raison de l'ambiguïté des relations de travail avec un ou plusieurs employeurs. C'est le cas des agences de travailleurs de services: quand des travailleurs finissent par obtenir la reconnaissance de leur syndicat par l'agence qui les emploie, le contrat de l'agence avec les sous-traitants peut être simplement résilié.

[Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte dans un cas présumé de pratiques antisyndicales par une entreprise déterminée (désignée).]

[Référence est faite à l'Accord de libre-échange nord-américain (NAFTA), qui comprend un accord accessoire intitulé Accord nord-américain de coopération de la main-d'œuvre.]

La législation américaine du travail ne protège pas suffisamment le droit d'organisation et le droit syndical. Elle ne peut protéger les travailleurs contre la détermination de l'employeur à éliminer ou empêcher la représentation syndicale. La faiblesse des lois et leur application gênent également la pratique de la négociation collective.

Il faut adopter un train de mesures d'envergure pour faire véritablement respecter les normes du travail aux Etats-Unis, en particulier celles qui concernent les droits syndicaux.

S'agissant de la liberté d'association, les Etats-Unis devraient ratifier les conventions de l'OIT n<sup>os</sup> 87 et 98 et aligner leurs lois et pratiques sur leurs très fondamentales dispositions qui confèrent à tous les travailleurs le droit de constituer un syndicat et d'y adhérer et habilite ce syndicat à représenter collectivement leurs intérêts. La législation nationale du travail doit être étendue à l'ensemble des travailleurs – travailleurs agricoles, travailleurs domestiques, travailleurs migrants et agents de maîtrise.

Dans le secteur public, la loi fédérale de 1978 sur les relations de travail devrait être actualisée en vue d'accorder à tous les fonctionnaires fédéraux les droits syndicaux, d'améliorer la négociation collective, de définir plus restrictivement les droits patronaux et de jeter les bases de l'exercice du droit de grève, conformément aux normes internationalement admises. Des mesures fédérales s'imposent pour encourager une réforme législative dans les 14 Etats qui, aujourd'hui, refusent manifestement toute possibilité aux travailleurs du secteur public de constituer un syndicat ou d'y adhérer et pour protéger suffisamment les droits syndicaux de ces travailleurs dans tous les Etats.

Dans le secteur privé, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection efficace du droit de se syndiquer et de négocier collectivement, notamment d'une protection contre tout acte d'ingérence et d'intimidation de l'employeur. Concernant les campagnes d'accréditation syndicale, il faut absolument modifier la loi et améliorer son application. Les procédures du NLRB doivent être accélérées et améliorées pour fournir des moyens d'exécution efficaces et de recours appropriés en cas de violation des droits syndicaux.

La législation sur la négociation collective appelle une réforme en vue de donner aux syndicats une juste possibilité de mener des négociations collectives au nom de leurs membres. En particulier, les employeurs ne doivent pas être autorisés à engager à titre permanent du personnel de remplacement pendant une grève. Ce type de pratique porte

préjudice à la négociation collective et participe souvent d'une stratégie plus large de l'employeur visant à éliminer la représentation syndicale. Les grévistes doivent pouvoir retrouver leur poste dès la fin d'une grève.

En outre, une réforme s'impose dans les dispositions qui régissent le droit des travailleurs de se lancer dans une «action concertée» notamment en matière de restrictions sur les grèves intermittentes, de boycottages secondaires et autres formes d'expression solidaire, ainsi que de différents types d'activités réalisées dans l'entreprise. La législation doit empêcher les employeurs d'entraver les négociations collectives légitimes en imposant unilatéralement leurs conditions, d'interdire l'accès de l'usine aux employés ou de transférer le travail à un autre site ou même de le sous-traiter à une autre personne morale.

## Fidji

### Note du Bureau

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement pour les examens annuels de 2000, 2001 et 2002.

### Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, non les mesures législatives adoptées en 2001.

#### *Violations des droits syndicaux*

##### *Antécédents*

Les violations des droits syndicaux, signalées en 2000, résultent essentiellement des événements politiques, à savoir le coup d'Etat perpétré le 19 mai contre le gouvernement démocratiquement élu. Alors que le mouvement syndical lançait un ordre de grève pour réclamer le retour à la légitimité, un chef militaire, s'est proclamé chef de l'Etat, a tenté d'abroger la Constitution, déclaré la loi martiale et promulgué des décrets. L'un de ces décrets a imposé la surveillance de toutes les réunions politiques. Les actes de violence qui ont éclaté en de nombreux secteurs étaient dirigés essentiellement contre les Indo-Fidjiens, qui représentent 47 pour cent de la population.

En juillet 2000, un gouvernement civil est arrivé au pouvoir avec l'appui de l'armée. Une commission a été établie pour réviser la Constitution, mais ses travaux ont été interrompus en décembre, la Cour suprême ayant décidé de maintenir la Constitution de 1997, instrument non raciste qui garantit expressément le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer.

#### *Toujours les mêmes anciennes violations*

Le nouveau gouvernement n'a rien fait pour combler les lacunes de la législation du travail concernant le respect des droits des travailleurs. De nombreuses catégories de travailleurs sont privées des droits de grève et de se syndiquer, en particulier dans les zones franches. En outre, la législation du travail ne protège pas toujours les syndicats contre les

actes d'ingérence des employeurs. Aucune disposition ne prévoit la réintégration des travailleurs sanctionnés pour avoir mené des activités syndicales.

Un décret de 1991 a aboli les retenues obligatoires sur les traitements aux fins de cotisations syndicales. Ce régime n'a pas été réinstauré en raison de la forte opposition des employeurs. C'est là pour les travailleurs un obstacle majeur à leur affiliation syndicale: la plupart n'ayant pas de compte bancaire (un dépôt minimum de 500 dollars est exigé pour ouvrir un compte et les frais sont élevés) ont des difficultés à verser leur dû.

Sur le lieu de travail, seul le syndicat le plus représentatif a le droit de négocier collectivement: la législation garantit ce droit si le syndicat représente plus de 50 pour cent des travailleurs. Les employeurs peuvent également, à leur gré, reconnaître des syndicats minoritaires aux fins de négociation collective. Le droit de grève, quant à lui, est reconnu dans tous les domaines, excepté pour les questions liées à la reconnaissance syndicale. Toutefois, le nouveau gouvernement a adopté une nouvelle définition des grèves, qui comprend désormais les grèves perlées, grèves tournantes et l'insubordination.

Les zones franches (ZFE) sont assujetties aux mêmes lois que le reste du pays. Nonobstant, le FTUC n'a pas pu conclure de convention collective avec ces zones.

#### *Nouvelles restrictions de l'après coup d'Etat*

Fidji a régressé quelque peu en matière de protection légale des droits des travailleurs. Pour ne citer qu'un exemple, la surveillance des élections syndicales par le ministère du Travail, abolie en 1997, a été réimposée par le nouveau gouvernement. Le Conservateur du registre des syndicats accepte de nouveau les syndicats ethniques, en vue de séparer les travailleurs selon leur origine ethnique. Les syndicats doivent en outre soumettre chaque année leurs comptes au Conservateur du registre des syndicats.

Pour faire front à une crise économique, le nouveau gouvernement s'est hasardé à diminuer unilatéralement les traitements des fonctionnaires de 12,5 pour cent à compter du 1<sup>er</sup> août. Mais les syndicats ont réussi par un arbitrage à faire annuler cette décision.

## **Guinée-Bissau**

### **Gouvernement**

#### **Moyens d'appréciation de la situation**

##### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Bien que l'Etat de Guinée-Bissau n'ait pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, le principe de la liberté d'association et du droit de négociation collective est reconnu. Il existe une législation en matière de droit d'association, à savoir la loi n° 8/91 du 3 octobre [1991]. Nous avons donc déjà deux fédérations de syndicats et plusieurs syndicats légalement reconnus.

La reconnaissance effective du droit à la négociation collective est établie dans la loi générale du travail, article 164 et suivants.

Le principe du droit d'association est consacré dans l'article 45 de la Constitution de la République.

Le droit à la négociation collective est reconnu conformément à l'article 164 et suivants de la loi générale du travail et à la ratification de la convention n° 98.

L'article 1<sup>er</sup> de la loi relative au droit d'association garantit aux employeurs et aux travailleurs le droit de créer des associations pour défendre et promouvoir leurs droits et leurs intérêts sociaux, professionnels et économiques. Aucune catégorie de travailleurs ou d'employeurs n'est donc exclue.

La loi relative au droit d'association (article 4(1)) dispose que le fait de créer et de faire fonctionner des associations de travailleurs et d'employeurs n'est soumis à aucune autorisation préalable et est indépendant de l'Etat.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont indépendantes de l'Etat en vertu de la loi relative au droit d'association (article 4(1)).

Il n'y a aucune exception, que ce soit dans la loi ou dans la pratique.

La législation ne prévoit aucune autorisation des conventions collectives par l'Etat ou par le gouvernement.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Le droit à la négociation collective est reconnu *de facto*; on peut le voir par exemple aux négociations qui ont mené aux conventions collectives dans le secteur de la banque en Guinée-Bissau et à l'accord d'entreprise dans le secteur des télécommunications.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Le gouvernement se préoccupe et s'efforce actuellement de reprendre le processus de ratification de la convention n° 87. Dans la révision de la loi générale sur le travail, le chapitre relatif à la négociation collective devra faire l'objet d'une attention toute particulière.

Le gouvernement a pour objectif de veiller aux droits fondamentaux et en Guinée-Bissau l'Etat observe la règle de droit grâce à laquelle ces valeurs sont une priorité absolue.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés aux organisations énumérées ci-après:

- Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA);
- Association des syndicats indépendants (CGSI/GB);
- Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG).

## Inde

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

Le rapport présenté au titre du premier examen annuel de 2000 (voir document GB.277/3/2) fournit des renseignements détaillés. Aucun changement n'est intervenu, sauf pour les données suivantes.

##### *Evaluation de la situation dans la pratique*

Le nombre de syndicats et de leurs affiliés ayant présenté des rapports en 1995 est respectivement 7 309 et 5 613 000.

##### **Augmentation du nombre de syndicats et de leurs affiliés**

	1995	1996
a) Nombre de syndicats enregistrés:		
Syndicats d'employeurs	789	686
Syndicats de travailleurs	57 163	58 119
Total	57 952	58 805
b) Nombre de syndicats ayant présenté des rapports:		
Syndicats d'employeurs	114	10
Syndicats de travailleurs	8 048	7 299
Total	8 162	7 309
c) Nombre d'affiliés ayant présenté des rapports:		
Syndicats d'employeurs	22 000	7 000
Syndicats de travailleurs	6 516 000	5 606 000
Total	6 538 000	5 613 000

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

Alors que les fonctionnaires ne jouissent toujours pas de leurs droits au plein sens du terme, le gouvernement souhaite modifier la législation au détriment des syndicats. La police intervient en cas de grève, parfois violemment.

#### *Discrimination à l'égard des travailleurs du secteur public*

La législation en vigueur établit une nette distinction entre fonctionnaires publics et autres travailleurs. La liberté d'association et le droit à la négociation collective des employés du service public sont très restreints. Selon le gouvernement, l'objet de cette différence de traitement est de garantir la neutralité des fonctionnaires.

### *Restrictions au droit de grève*

La loi sur le maintien des services essentiels habilite le gouvernement à interdire les grèves et à exiger une conciliation ou un arbitrage dans certains secteurs «essentiels»... mais elle ne les définit pas. Son interprétation varie d'un Etat à l'autre. Il existe toutefois en cas de litige des mécanismes juridiques pour contester une décision prise en vertu de ladite loi.

Les fonctionnaires doivent annoncer une grève 14 jours au moins à l'avance. Dans certains Etats, la loi exige que tous les syndicats, y compris ceux du secteur privé, déposent un préavis de grève pour que celle-ci soit jugée légale.

### *Modifications à la loi sur les syndicats*

Le gouvernement a annoncé son intention de modifier la loi sur les syndicats, au grand dam des syndicats. L'une de ces modifications est que les syndicats doivent représenter au moins 10 pour cent de l'effectif d'une entreprise pour être agréés par le Conservateur du registre. Actuellement, il faut sept membres pour constituer un syndicat. Le but du gouvernement est de limiter la prolifération des petites organisations de travailleurs, mais les syndicats préféreraient que les travailleurs soient appelés à décider, par un vote au scrutin secret, quel syndicat les représentera lors des négociations collectives. Ce système éviterait les décisions arbitraires des employeurs concernant la reconnaissance syndicale.

La nouvelle loi proposée par le gouvernement vise à réduire le nombre de travailleurs étrangers autorisés dans l'entreprise à siéger comme responsables syndicaux et exigera des syndicats qu'ils fassent dûment vérifier leurs comptes.

Le gouvernement a établi une commission du travail chargée d'élaborer des recommandations en vue de réformer la législation nationale du travail, sans consulter les syndicats. Seules deux fédérations nationales y sont représentées.

### *Sikkim, Etat exclu du système*

La loi sur les syndicats ne s'applique pas au Sikkim, Etat annexé à l'Inde depuis 1975. Les travailleurs n'y jouissent donc pas des droits syndicaux. Bien qu'il existe quelques associations de travailleurs, aucun secteur n'est syndiqué. Et même si un avis gouvernemental autorise l'enregistrement des syndicats, les travailleurs ne peuvent former d'association qu'après autorisation de la police et enquête approfondie [...]. En outre, la population a également la possibilité de s'opposer à la création d'un syndicat, ce qui parfois peut suffire à en empêcher l'enregistrement.

### *Négociation collective*

La négociation collective est le moyen ordinaire de fixer les salaires et de régler les différends dans les lieux de travail où le personne est syndiqué. Des tribunaux d'arbitrage tranchent les litiges, mais il existe un important arriéré d'affaires en suspens. Par ailleurs, de nombreux accords fixant à l'échelon national les rémunérations dans le secteur public (charbon, acier...) ont expiré en 1998 et malgré la proposition des fédérations nationales d'entamer un dialogue constructif, les autorités compétentes n'ont présenté aucune offre acceptable. Le gouvernement, au contraire, a ordonné que les syndicats soient obligés de conclure des conventions décennales et non plus quinquennales.

*Seule une faible minorité des travailleurs est protégée*

La protection légale des droits des travailleurs ne concerne en fait qu'environ 30 millions de personnes dans le secteur industriel structuré, sur un effectif total de 400 millions. L'application de la législation est difficile dans le secteur informel.

*Aggravation de la situation dans les zones franches d'exportation*

L'Inde compte sept zones franches. Leur entrée est réservée aux travailleurs dont le transport par autobus est assuré par les employeurs. Ils ont le droit de se syndiquer et de négocier collectivement, mais les syndicalistes n'étant pas autorisés à pénétrer dans ces zones, l'exercice de ces droits est très difficile.

Le gouvernement veut manifestement limiter autant que possible l'action syndicale dans ces zones et encourage les Etats à appliquer souplement la législation du travail. Il a décidé de qualifier les usines installées dans ces zones de services publics, limitant ainsi le droit de grève.

**Observations du gouvernement  
sur les commentaires de la CISL**

La Constitution de l'Inde (art. 19(1)(c)) garantit à tous les citoyens le droit de constituer des groupements ou syndicats. Ce droit est fondamental, autrement dit il ne peut être supprimé par le corps législatif ou le pouvoir exécutif. Différents textes législatifs sur le travail, tels que la loi de 1926 sur les syndicats, la loi de 1947 sur les conflits du travail, habilite les syndicats ou groupements de travailleurs à négocier collectivement. Les lois sont modifiées périodiquement pour exprimer les demandes de changement et protéger l'intérêt des travailleurs. Cette législation est plus ou moins conforme aux conventions internationales du travail.

Le gouvernement de l'Inde fait les observations suivantes sur les commentaires de la CISL.

**1. *Violations des droits syndicaux***

La loi de 1926 sur les syndicats reconnaît les groupements ou syndicats de travailleurs. Elle définit le syndicat comme étant «... un groupement, soit temporaire soit permanent, créé principalement dans le but de régler les relations entre salariés et employeurs, entre salariés, ou entre employeurs, ou pour imposer des conditions restrictives en ce qui concerne l'exercice d'un commerce ou d'une entreprise et comprend toute fédération de deux ou plusieurs syndicats».

La modification de la loi sur les syndicats visait d'abord à renforcer les organisations de travailleurs en vue d'assurer une véritable négociation collective et de bonnes relations de travail. Il n'est fait appel à la police sur le lieu d'une grève que très rarement et seulement quand il faut protéger les grévistes et le domaine public, ainsi que maintenir l'ordre public.

**2. *Discrimination à l'égard des travailleurs du secteur public***

La Constitution de l'Inde garantit la liberté d'association pour tous les citoyens. Toutefois, les fonctionnaires exerçant des activités découlant des fonctions souveraines du gouvernement ne sont pas traités sur le même pied que les travailleurs de l'industrie en ce

qui concerne les droits syndicaux. La différence de traitement dont ils font l'objet vise à faire en sorte qu'ils se montrent impartiaux dans leur travail, au sein d'une société par ailleurs libre et politiquement active. En outre, cela a été jugé indispensable étant donné que, dans le pays, les syndicats sont fortement politisés, qu'ils sont affiliés à l'un des partis politiques et qu'ils sont très souvent constitués sur la base de considération sectaire. Dans ces conditions, la neutralité politique des fonctionnaires est absolument indispensable au bon fonctionnement d'une démocratie constitutionnelle. Ces restrictions raisonnables imposées aux fonctionnaires ont, en maintes occasions, été contestées devant les cours suprêmes de l'Inde et les tribunaux en ont confirmé le caractère constitutionnel et raisonnable. Les fonctionnaires jouissent toutefois d'une grande sécurité d'emploi conformément à la Constitution. Il convient de noter que les principes consacrés par les conventions de l'OIT n<sup>os</sup> 87 et 98 sont déjà appliquées en Inde par la législation et la réglementation nationales.

En ce qui concerne le groupement des fonctionnaires, les associations centrales de fonctionnaires sont reconnues par le règlement central de 1993 sur la fonction publique (reconnaissance du groupement des fonctionnaires). De même, les groupements de fonctionnaires d'Etat sont reconnus par les administrations respectives de l'Etat. Les mécanismes de règlement des différends à l'intention des fonctionnaires en Inde sont la procédure de consultation paritaire et le tribunal administratif. Ils offrent une instance de règlement à l'amiable des différends. Le tribunal d'arbitrage, qui relève de la procédure de la consultation paritaire et a été créé en juillet 1968, comprend un collège de membres représentant le personnel et les fonctionnaires. En 1999 et 2000 (jusqu'au 31 décembre), sur les 241 affaires portées devant le tribunal, 238 ont été réglées. Les employés de l'administration centrale ont également le droit de constituer un groupement et d'y adhérer. Les travailleurs et les fonctionnaires du service public, employés dans des entreprises publiques, relèvent de la loi de 1926 sur les syndicats.

### 3. *Restrictions au droit de grève*

La loi de 1981 sur le maintien des services essentiels habilite le gouvernement à déclarer certaines catégories d'industries/services comme étant des services essentiels, en fonction de leur utilité publique au sein de l'Etat. Pour un pays aussi vaste que l'Inde, ces industries/services essentiels dépendent de facteurs agro-économiques et des ressources naturelles dont disposent les Etats. Les différends/revendications des travailleurs employés dans ces industries/services sont d'abord examinés, pour être résolus, par le mécanisme de négociation conformément à la loi de 1947 sur les différends du travail et, ensuite, si la grève est décidée, en dernier recours seulement, le gouvernement en vient à invoquer ladite loi de 1981 en vue d'éviter une chute de la production et de maintenir le strict minimum des services d'utilité publique pour la population et la société civile. Il convient de noter que la loi de 1981 ne supprime pas le mécanisme légal de négociation et résout les différends au moyen de la convention collective.

Les seuls syndicats des industries qualifiées comme services d'utilité publique en vertu de la loi de 1947 sur les différends du travail sont tenus de donner à l'employeur et aux pouvoirs publics un préavis de grève de quatorze jours.

### 4. *Modifications à la loi sur les syndicats*

La loi de 1926 sur les syndicats a été modifiée en vue de disposer que tout syndicat ne peut être enregistré que si 10 pour cent des travailleurs, ou si ce chiffre lui est inférieur, 100 d'entre eux employés dans l'établissement ou l'industrie auquel le syndicat est rattaché, en sont membres à la date de la demande d'enregistrement.

La proportion des titulaires de postes à rattacher à la branche d'activité d'un syndicat enregistré ne doit pas dépasser un tiers de l'effectif total ou, si ce chiffre lui est inférieur; cinq titulaires; ces titulaires doivent être employés dans l'établissement ou l'industrie auquel le syndicat est rattaché. De récentes modifications à la loi sur les syndicats visent à renforcer la démocratie interne et à assurer le développement régulier des syndicats. La loi de 1926 sur les syndicats accorde aux travailleurs la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Le gouvernement de l'Inde a créé la deuxième commission nationale sur le travail composée de membres des centrales syndicales, qui rassemble le plus grand nombre d'adhérents, pour représenter les travailleurs et protéger leurs intérêts.

#### **5. *Sikkim, Etat exclu du système***

La loi de 1926 sur les syndicats s'applique à l'ensemble de l'Inde, y compris l'Etat de Sikkim. Pour diverses raisons, l'administration de ce petit Etat montagneux, en retard sur le plan industriel, n'a pas été en mesure de faire appliquer la loi. La question fait aujourd'hui l'objet d'un examen attentif. Le gouvernement est informé de l'enregistrement de plus de dix groupements de travailleurs en vertu de la loi locale y relative et l'administration accorde généreusement l'enregistrement aux groupements de ce type, censés préserver les intérêts des travailleurs.

#### **6. *La négociation collective***

La négociation collective est l'un des moyens de fixer les salaires et de régler les différends sur les lieux de travail syndiqués. Le gouvernement de l'Inde a décidé de conclure un accord décennal, et non plus quinquennal, en matière, notamment, de salaires et de clauses et conditions de service, après un dialogue bilatéral avec les centrales syndicales.

Il convient de noter que l'information accrue des travailleurs et les revendications de leurs droits dans un système démocratique ont débouché sur l'augmentation du nombre de différends portés devant les tribunaux du travail. Les chiffres indiqués ci-après proviennent des tribunaux du travail de l'administration centrale pour les années 1998-2000:

<b>Année</b>	<b>Affaires déposées</b>	<b>Affaires tranchées</b>	<b>Affaires en suspens*</b>
1998	1 280	447	7 968
1999	2 051	896	9 649
2000	2 327	849	12 132

\* Affaires reportées.

Le nombre de différends a augmenté, mais celui des affaires réglées également.

#### **7. *Seule une faible minorité de travailleurs protégés***

La législation du travail ne fait pas de différence entre les secteurs organisé et non organisé en ce qui concerne la protection des droits des travailleurs. Le gouvernement a mis en place un groupe de travail spécial et des programmes intensifs d'inspection destinés à appliquer la législation du travail dans les secteurs non organisés. Les syndicats sont libres de structurer le secteur non organisé, plutôt que de s'attacher au seul secteur organisé. Mais leur présence dans le secteur non organisé des zones urbaines et rurales est négligeable.

#### 8. *Aggravation de la situation dans les zones franches d'exportation*

Comme l'a observé à juste titre la CISL, les travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE) ont le droit de s'affilier à des syndicats et de négocier collectivement. Tout établissement déclaré d'utilité publique aux fins de la loi de 1947 sur les conflits du travail et des dispositions de son article 22 ne restreint pas les droits des travailleurs et s'assure d'un délai suffisant pour la conciliation/médiation avant que la grève ait effectivement lieu. Les zones franches d'exportation/zones économiques spéciales et unités de zone relèvent de la législation et réglementation ordinaires du travail appliquées par les administrations des Etats et aucune restriction n'est imposée aux activités syndicales. Les zones franches d'exportation comptent environ un effectif de 95 000 travailleurs dont un tiers (quelque 33 800) sont des femmes. Les administrations du travail des Etats inspectent périodiquement toutes les unités de ces zones et prennent des mesures à l'encontre des unités défaillantes le cas échéant. Une équipe paritaire, composée des départements du travail des Etats, du ministère du Travail du gouvernement central et des représentants des syndicats des zones franches d'exportation, inspecte également régulièrement les unités industrielles desdites zones en vue d'évaluer et d'améliorer les conditions des travailleurs et continue de le faire.

## Iran, République islamique d'

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

Le principe de la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont reconnus dans la Constitution de la République islamique d'Iran et dans le Code du travail.

Cette reconnaissance est prévue aux articles 26, 104 et 106 de la Constitution et aux articles 131, 140-146 et 178 du Code du travail.

Tous les employeurs et travailleurs, excepté l'armée et la police, sont sans aucune restriction libres de constituer des associations.

Employeurs et travailleurs n'ont pas besoin d'une autorisation pour constituer des associations. Toutefois, avec l'assistance du ministère du Travail et des Affaires sociales et une fois effectuées les élections au sein de l'association, les pièces de l'association seront enregistrées auprès dudit ministère.

Le gouvernement n'intervient pas dans le fonctionnement des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les organisations sont responsables de leurs propres décisions quant à leur création et à leur fonctionnement. Les décisions sont prises à la majorité des voix. Si les membres d'une organisation saisissent le ministère du Travail et des Affaires sociales d'un grief contre leur conseil ou leurs représentants, arguant que les représentants de l'organisation ne se conforment pas aux lois et règlements qui la régissent, ledit ministère se borne à orienter en la matière et faire en sorte que l'affaire soit réglée conformément aux procédures légales pertinentes.

Quant au droit à la négociation collective, le Code du travail de la République islamique d'Iran n'exclut aucun groupe de travailleurs ou d'employeurs: l'égalité des droits est garantie à tous.

La législation nationale en vigueur n'autorise pas le gouvernement à intervenir dans le mécanisme des conventions collectives. Mais, afin de protéger les droits légaux des travailleurs et des employeurs, le ministère du Travail et des Affaires sociales peut faire des observations sur la compatibilité desdites conventions avec la législation et la réglementation nationales. Ces observations devraient parvenir aux deux parties aux conventions dans les trente jours. Passé ce délai, la convention demeure en vigueur.

Le principe de la liberté d'association et le droit à la négociation collective s'appliquent ainsi:

- Chaque organisation élabore ses propres statuts et les fait adopter par ses membres. Elle élit également ses représentants et un conseil d'administration. Ensuite, les pièces et les pouvoirs de l'organisation sont enregistrés auprès du ministère du Travail et des Affaires sociales.
- L'article 26 de la Constitution et l'article 131 du Code du travail garantissent le droit d'association.
- Dès l'élection du conseil d'administration d'une organisation, employeurs et travailleurs peuvent annoncer par voie de presse la constitution de l'organisation.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Statistiques sur les organisations d'employeurs et de travailleurs et sur les conventions collectives:

Conseils syndicaux islamiques	2 727
Centrales provinciales des conseils syndicaux islamiques	27
Centrale nationale des conseils syndicaux islamiques	1
Représentants élus des travailleurs	1 503
Syndicats de travailleurs et d'employeurs	463
Confédération nationale des employeurs	1
Fédérations provinciales d'employeurs	3
Fédérations provinciales des syndicats de travailleurs	3
Organisations des cadres et travailleurs retraités	40
Nombre de conventions collectives sur les rémunérations et la productivité	400
Nombre de conventions collectives sur l'augmentation générale des salaires	Plus de 100

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Les mesures susmentionnées garantissent la liberté d'association et le droit d'entamer des négociations collectives.

Le gouvernement et les partenaires sociaux déploient les moyens suivants pour renforcer la liberté d'association et le droit à la négociation collective:

- gouvernement: formation et encadrement;
- organisations: organisations d'employeurs et de travailleurs par conventions collectives;
- autres autorités: conformément à l'article 78 du Code du travail, les tribunaux compétents garantissent le respect de la liberté d'association.

La République islamique d'Iran a pour objectifs de créer et d'étendre les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de promouvoir et de réaliser ces principes et droits, ainsi que de fournir un cadre juridique pour favoriser le dialogue entre les organisations.

Les conditions d'emploi, à l'échelon tant de l'entreprise que de tout commerce ou industrie, peuvent être fixées par négociation collective et conventions collectives entre organisations d'employeurs et de travailleurs. Tout conflit du travail peut aussi faire l'objet de telles négociations. Les droits légaux des employeurs et des travailleurs s'en trouvent renforcés et l'application du Code du travail facilitée.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent, conformément à leurs statuts, présenter au ministère du Travail et des Affaires sociales toutes observations et suggestions sur des problèmes juridiques et l'exécution des règlements. Leurs observations et suggestions, après examen minutieux par le comité compétent, sont présentées à l'Assemblée consultative islamique ou au Conseil des ministres. Ainsi, le sous-alinéa à l'article 2 du règlement relatif à l'organisation des syndicats d'employeurs et de travailleurs a été approuvé en Conseil des ministres, sur la base de la proposition soumise par les associations d'employeurs.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Conformément à l'article 23.2 de la Constitution de l'OIT, des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux:*

##### *Nouvelle législation restrictive*

Le 27 février 2000, le Parlement iranien a adopté une loi qui exclut pendant six ans du champ d'application de la législation du travail les entreprises n'employant pas plus de cinq personnes. Ce changement a été suggéré par les chefs conservateurs désireux de réformer la législation sociale adoptée après la révolution islamique de 1979, au motif

qu'en l'état elle n'encourage pas les investissements. Ce n'est que l'an dernier qu'ils ont essayé de faire adopter par le Parlement un projet de loi analogue, mais les défenseurs de la libéralisation économique ont dû reculer face au mécontentement populaire.

Cette nouvelle loi, qui touche 3 millions de travailleurs, facilite notamment l'embauche et le licenciement.

Selon les chiffres officiels, 16 pour cent des travailleurs sont au chômage et pas moins de 70 pour cent de la population vit au-dessous du seuil de pauvreté. Les travailleurs iraniens ont protesté contre le non-paiement des salaires, dressant des barricades et organisant des grèves avec occupation d'usines et grèves générales. Au moins 400 000 travailleurs dans quelque 500 entreprises ont des arriérés de salaires qui portent sur trois à 24 mois.

### *Le syndicat officiel est le seul toléré*

Alors qu'en principe au moins le gouvernement autorise les syndicats, seule la Chambre des travailleurs, dont relèvent les différents conseils syndicaux islamiques, est en fait tolérée comme organisation syndicale nationale.

Ce sont le ministère de l'Intérieur et des Affaires sociales et l'Organisation islamique d'information qui élaborent les règlements relatifs au fonctionnement, au statut et aux élections desdits conseils, que doit approuver le Conseil des ministres.

Toutes les conventions collectives doivent être soumises à l'examen et l'approbation du ministère du Travail; selon le gouvernement, il s'agit par là d'éviter que ces conventions affaiblissent les droits minimaux fixés par la loi.

La loi n'accorde pas aux travailleurs le droit de grève, mais ces derniers peuvent cesser le travail tout en restant à leur poste, ou travailler au ralenti. Jadis, le gouvernement a fait intervenir les forces de l'ordre pour briser le mouvement de grève. Une loi de 1993 interdit les grèves du secteur public et toute relation entre les fonctionnaires et les ressortissants étrangers.

### *La législation sociale ne s'applique pas aux zones franches d'exportation*

Dans les grandes sociétés, notamment pétrolières et de la métallurgie, les travailleurs seraient parvenus à élire leurs propres représentants et, ces dernières années, à faire grève pour revendiquer des droits de négociation.

## **Iraq**

### **Note du Bureau**

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement pour les examens annuels de 2000 et 2002.

**Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

*Violations des droits syndicaux*

Le seul syndicat existant est placé sous le contrôle du gouvernement.

La seule fédération syndicale autorisée en Iraq est la Fédération générale des syndicats (GFTU), créée par la loi de 1987. Bien que les élections syndicales soient libres, la GFTU, qui est dirigée par l'Etat, sert à promouvoir le parti politique BAAS. [Référence est faite aux activités de la GFTU.] Les travailleurs du secteur public ont des droits très restreints concernant leur adhésion à des syndicats.

Il existe un mécanisme de consultation pour fixer le salaire minimum, mais les salaires sont néanmoins fixés unilatéralement. Aucune loi ne garantit les droits de négociation collective des fonctionnaires. [Commentaires sur la situation d'un syndicat iraquien à propos d'observations des organes de contrôle de l'OIT.]

Le droit de grève est également limité, tout gréviste encourant l'emprisonnement ou les travaux forcés. Les travailleurs ne peuvent se mettre en grève que si l'employeur ne respecte pas une décision du tribunal du travail en leur faveur.

**Jordanie****Gouvernement****Moyens d'appréciation de la situation*****Evaluation du cadre institutionnel***

En matière de suivi du principe relatif à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective, aucune modification n'a été apportée à la législation existante et aucune nouvelle loi n'a été adoptée.

Le gouvernement étudie toujours la possibilité de ratifier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Vous serez informés en temps utile de la décision qui aura été prise à ce sujet.

**Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

*Violations des droits syndicaux*

Les travailleurs de sociétés privées et de certaines sociétés publiques ont le droit de constituer des syndicats. Toutefois, les obstacles à la liberté d'association sont nombreux.

Les syndicats doivent obtenir l'autorisation du ministère du Travail pour être homologués. L'homologation est directement liée aux 17 professions et secteurs dans lesquels il existe déjà des syndicats, ce qui équivaut à rendre le pluralisme syndical impossible.

Les syndicats ne sont pas tenus de s'affilier à la Fédération générale des syndicats jordaniens (GFTU), mais tous y ont en fait adhéré.

Le droit de grève est très restreint, aucune grève ne pouvant avoir lieu sans autorisation préalable du gouvernement. Le gouvernement peut en outre imposer des procédures d'arbitrage fastidieuses ou le recours à un tribunal indépendant et interdire la grève pendant la procédure.

Les fonctionnaires, employés de maison, jardiniers, cuisiniers et travailleurs agricoles ne sont pas couverts par le Code du travail. Par ailleurs, l'effectif de plus d'un million d'étrangers qui travaillent en Jordanie sont interdits d'adhésion syndicale, de négociation collective et de grève.

Le Code n'accorde pas une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale.

[Référence est faite à des questions liées à l'adoption et l'application d'une législation sur le salaire minimum.]

Les services d'inspection du travail ne sont pas efficaces et la loi n'est pas toujours respectée.

## **Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL**

Nous [avons déjà] répondu aux observations reçues de la CISL dans la lettre n° S/109070 datée du 26 octobre 2000 (GB.280/3/2). Nous aimerions ajouter ce qui suit.

Les pouvoirs du conservateur du registre des associations sont restreints et se limitent à faire respecter les dispositions prévues aux articles 102 et 108 [du Code du travail]. L'exigence d'enregistrement est en fait une exigence de consignation et d'enregistrement à des fins de publicité et de contrôle. Ainsi, les syndicats sont protégés contre toute ingérence des pouvoirs publics.

Toute personne lésée du fait de l'enregistrement d'un syndicat peut saisir la Cour suprême de justice. Les syndicats sont tous libres de s'affilier à la Fédération générale des syndicats jordaniens. Son rôle se limite à l'élaboration des statuts de la Fédération générale et des syndicats, conformément à l'article 100 du Code du travail.

Le Code du travail n° 98 de 1996 prévoit la protection des travailleurs. Il dispose que des peines seront infligées à un employeur qui subordonne l'embauche d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou qu'il s'en retire. Le Code prévoit également qu'en cas de licenciement abusif d'un travailleur en raison de son appartenance à un syndicat, le travailleur sera réintégré ou touchera une indemnité. L'article 27 (a) dispose qu'un employeur ne peut licencier un employé ou lui donner de lettre de préavis pendant son congé ou pendant un congé accepté par les deux parties pour assumer des fonctions syndicales.

L'article 111 du Code du travail prévoit qu'aucun responsable ou membre d'un syndicat ne peut être sanctionné ni faire l'objet d'aucune poursuite légale ou judiciaire pour un accord conclu par les membres de ce syndicat à des fins légitimes. Le décret sur le salaire minimum de 1999 s'applique à tous les travailleurs indépendamment de leur nationalité ou du fait qu'ils appartiennent ou non à un syndicat.

En ce qui concerne les travailleurs agricoles, l'organisme chargé de l'interprétation des lois a publié le décret n° 2 de 1997, dans son interprétation de l'article 3 du Code du travail, dans lequel il était précisé que les travailleurs agricoles exclus des dispositions du code du travail étaient ceux qui travaillaient dans l'agriculture, au sens technique, juridique et dans la pratique. Ainsi de nombreuses personnes employées dans le secteur agricole sont soumises aux dispositions du Code du travail. Elles ont donc le droit de s'affilier à des organisations syndicales.

L'inspection du travail au ministère du Travail s'acquitte pleinement de ses fonctions. Les dispositions de la loi s'appliquent à tous les travailleurs. Le rapport annuel du gouvernement pour 2001 indiquait que les services d'inspection avaient pris contre des entreprises et des établissements les mesures juridiques suivantes:

- a) conseil et orientation (15 042 cas);
- b) avertissement (2 198 cas);
- c) [il y a eu] 4 269 cas de violations [du Code du travail] portés devant les tribunaux compétents.

## Kenya

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

Le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective est reconnu au Kenya.

L'article 80 (1) de la Constitution du Kenya prévoit la liberté de réunion et de parole pour tous les citoyens.

Le Kenya a également ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

La Charte des relations professionnelles (révisée) de 1984 qui est un document tripartite reconnaît le principe du droit d'association et de négociation collective et prévoit un mécanisme permettant de mettre ce principe en pratique ou de le faire respecter.

La Charte des relations professionnelles (révisée) de 1984 indique les catégories d'employés qui ne peuvent appartenir à aucune organisation de travailleurs (syndicat). Il s'agit notamment des personnels de direction, de secrétariat et de sécurité ainsi que leurs assistants ou leurs remplaçants.

La direction, en consultation avec les organisations de travailleurs peut aussi désigner d'autres catégories qui peuvent se voir interdire de faire partie d'une organisation de travailleurs en raison de la nature de leurs fonctions et de leurs responsabilités.

Une autorisation préalable est nécessaire à la mise en place d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs.

Le gouvernement peut intervenir dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs dans les circonstances suivantes.

Conformément à l'article 17(1) de la loi sur les syndicats, le responsable de l'enregistrement des syndicats peut annuler ou suspendre l'enregistrement d'un syndicat si:

- l'enregistrement a été obtenu par fraude, sur des informations inexactes ou par erreur;
- les objectifs du syndicat sont illicites;
- la Constitution d'un syndicat ou de son bureau est illégale;
- le syndicat est utilisé à des fins illicites;
- le syndicat a, sciemment, et même après avertissement du responsable de l'enregistrement, enfreint l'une des dispositions de la présente loi ou l'un des règlements pris en vertu de la présente loi, ou l'une des règles du syndicat;
- des fonds sont utilisés de façon illicite ou [à des] fins illicites non autorisées par la présente loi ou par un règlement pris en vertu de la présente loi;
- le syndicat manque à ses devoirs de représentation ou de promotion des intérêts professionnels de ses membres comme prévu dans la Constitution;
- les objectifs poursuivis par le syndicat auraient entraîné un refus d'enregistrement s'ils avaient été connus au moment de l'enregistrement.

L'article 48 de la loi (chap. 233) autorise le responsable de l'enregistrement des syndicats ou un fonctionnaire désigné par lui à inspecter les livres de comptes à tout moment raisonnable.

L'article 49, chapitre 233, de la loi sur les syndicats donne les peines encourues par toute personne qui refuse, gêne ou empêche l'inspection des livres de comptes par le responsable de l'enregistrement ou toute personne habilitée par lui. Les sanctions prévues sont notamment une amende pouvant aller jusqu'à 5 000 shillings kényens ou un emprisonnement d'une durée ne dépassant pas six mois, ou les deux.

L'article 50(1) de la même loi donne en outre au responsable de l'enregistrement des syndicats le pouvoir de demander à tout moment au trésorier, au comité de gestion ou à tout autre responsable du syndicat de lui rendre des comptes détaillés sur les fonds du syndicat ou d'une filiale de ce dernier pour n'importe quelle période donnée. Les comptes devront montrer, en particulier, les informations requises.

L'article 50(2) prévoit les peines encourues par toute personne qui enfreint les dispositions de l'article 50(1). Les infractions entraînent une amende de moins de 5 000 shillings kényens ou une peine d'emprisonnement de moins de six mois ou les deux.

L'article 54(1) donne au ministre le pouvoir d'élaborer un règlement afin de faire appliquer ou de donner effet aux principes et dispositions de la présente loi. Le ministre peut élaborer des règlements dans tous les domaines énumérés ci-après ou dans certains d'entre eux:

- a) conduite et supervision de l'élection des responsables et de la durée de leur mandat;
- b) livres et registres devant être tenus par le syndicat;
- c) modalités d'enregistrement des règles du syndicat et taxes payables à l'enregistrement;
- d) façon de procéder et qualification des personnes chargées de vérifier les comptes des syndicats enregistrés ou de toute classe de ces syndicats;
- e) conditions dans lesquelles l'inspection de documents tenus par le responsable de l'enregistrement sera autorisée et taxes payables pour ces inspections;
- f) utilisation et garde des fonds et de l'argent d'un syndicat;
- g) création, gestion, protection, contrôle et utilisation des fonds de secours des syndicats enregistrés et toutes les questions liées ou en rapport;
- h) nomination, cessation de fonctions et mandat des membres d'un tribunal syndical et réglementation des procédures et de toute question en rapport avec ce tribunal;
- i) de façon générale toutes les questions liées aux points spécifiquement mentionnés à cet alinéa ou s'y rapportant;
- j) à l'heure actuelle en ce qui concerne les fonctionnaires, aucun syndicat ne les représente;
- k) le chapitre 234 de la loi relative au règlement des différends du travail prévoit l'enregistrement des accords de négociation collective par le tribunal du travail avant leur mise en œuvre par l'employeur (art. 11(2) (3));
- l) le chapitre 233 de la loi sur les syndicats qui traite de l'enregistrement et du contrôle des syndicats et questions connexes;
- m) le chapitre 234 de la loi relative au règlement des différends du travail porte sur le règlement des différends du travail en général et pour les services essentiels, la création de conseils d'enquête, le tribunal du travail, le contrôle et la réglementation des grèves, les fermetures d'ateliers ainsi que le recouvrement des cotisations des syndicats et questions connexes.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Le gouvernement attache un grand prix à la promotion du principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Sur les deux conventions qui traitent de ce principe, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, a déjà été ratifiée. La ratification a été

enregistrée en 1964 et le gouvernement a depuis lors toujours respecté et mis en œuvre les dispositions de cette convention.

Le droit à la liberté d'association et de réunion est pleinement reconnu et protégé par la Constitution de la République du Kenya, article 80 (1).

La Charte des relations professionnelles qui est un document non contraignant tripartite, c'est-à-dire entre employeurs, travailleurs et gouvernement, prévoit le respect du droit des travailleurs de s'associer librement et de négocier leurs intérêts collectifs avec leurs employeurs.

Les moyens mis en œuvre par le gouvernement pour promouvoir ce principe sont les suivants:

- application de la loi par l'intermédiaire du ministère du Travail et de la Mise en valeur des ressources humaines afin de faire en sorte que les droits des employés soient respectés comme prévu par les lois en vigueur et la Constitution;
- services d'arbitrage et de conciliation proposés aux parties en conflit (travailleurs et employeurs) et communication de ces différends au tribunal du travail pour arbitrage en dernier ressort;
- examen des lois existantes en vue de modifier les dispositions juridiques qui empêchent l'application complète et le respect du principe par tous les travailleurs;
- maintien d'un contact constant avec le BIT par le biais de rapports réguliers qui aident à évaluer les progrès réalisés par le gouvernement dans le sens de l'application intégrale du principe;
- renforcement des compétences des responsables du gouvernement chargés de faire appliquer la loi et de l'administration du travail en général grâce à la tenue de séminaires et d'ateliers.

Les moyens déployés par l'Organisation pour promouvoir le principe incluent la demande régulière de rapports au titre du suivi annuel de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

De plus des spécialistes du bureau extérieur de l'OIT (Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Afrique de l'Est (EAMAT)) ont à plusieurs reprises envoyé des missions pour aider le gouvernement à s'acquitter de l'obligations d'établir des rapports qui lui incombe au titre du suivi de la Déclaration.

Les spécialistes ont aussi aidé au développement des capacités en organisant des séminaires et des ateliers sur la promotion de la Déclaration et en y participant en tant que conseillers. Les récents ateliers sur la promotion de la Déclaration qui se sont tenus à Kampala (Ouganda) en mai 2001, à l'intention des hauts fonctionnaires du travail et des juges du Tribunal du travail d'Afrique de l'Est en sont un exemple.

L'OIT a fourni un appui financier et technique au groupe de travail sur la révision de la législation du travail nommé par le Procureur général en mai 2001. Ce groupe de travail a pour objectif d'examiner les lois du travail afin de les harmoniser avec les dispositions des conventions ratifiées ainsi qu'avec les principes fondamentaux.

Les moyens de promotion du principe déployés par un autre organe sont les suivants. Le département du Travail des Etats-Unis en collaboration avec l'OIT finance un projet intitulé SLAREA (Renforcement des relations de travail en Afrique de l'Est) qui a pour objet de développer les capacités humaines et institutionnelles des partenaires tripartites de l'Afrique de l'Est afin de faciliter la promotion du principe et la ratification [de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948].

Le gouvernement a pour objectif de faire régner la paix et l'harmonie sociales qui sont essentielles au développement économique et à la prospérité de l'ensemble du pays. Le gouvernement est conscient du fait qu'il ne peut y avoir de justice sociale sans liberté, équité et prospérité économique.

Les lois nationales du travail ont besoin d'être révisées pour inclure les dispositions des conventions ratifiées et celles des droits et principes fondamentaux.

Il faut créer un centre national de productivité afin d'aider à mesurer les résultats de l'industrie et à déterminer les conflits qui sont de nature économique.

Il faut aussi intensifier la coopération technique entre l'OIT et le gouvernement ainsi qu'avec les travailleurs et les employeurs afin d'aider à la promotion de la Déclaration au-delà des limites du ministère du Travail et de la Mise en valeur des ressources humaines.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

La Fédération des employeurs du Kenya (FKE) et l'Organisation centrale des syndicats (Kenya) (COTU).

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Aucune observation ou aucun commentaire n'a été reçu des organisations d'employeurs ou de travailleurs au sujet des mesures qui ont été prises ou qui doivent être prises dans le cadre de la Déclaration en ce qui concerne la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

Les droits syndicaux fondamentaux sont toujours refusés à certains travailleurs.

Tous les salariés qui travaillent dans des sociétés d'au moins sept employés ont le droit d'adhérer à un syndicat de leur choix. Dans la pratique toutefois, le Service de l'enregistrement des syndicats a outrepassé ses prérogatives pour refuser ce droit à plusieurs catégories d'employés du service public. Outre les fonctionnaires, les professeurs

d'université, enseignants, médecins et dentistes sont également privés des droits syndicaux fondamentaux et les membres de la police ne sont pas autorisés à se syndiquer.

Quand la loi accorde des libertés syndicales, celles-ci sont rarement respectées : ainsi, dans les petites sociétés et celles situées dans les zones franches d'exportation (ZFE) par exemple, la discrimination antisyndicale est latente. Il y a eu beaucoup de cas de travailleurs sanctionnés pour avoir simplement participé à des activités syndicales.

Bien que la législation autorise le droit de grève, les restrictions sont nombreuses. La procédure est décourageante. Tous les litiges doivent être soumis au ministère du Travail vingt et un jours avant de lancer un ordre de grève. Dans le cas des services essentiels, tels que enseignement, santé, contrôle du trafic aérien ou services de l'eau, le préavis de grève est de vingt-huit jours. Une fois saisi du litige, le ministère du Travail peut arbitrer, nommer un médiateur ou soumettre l'affaire au tribunal du travail. Mais les grèves sont interdites durant le délai de réflexion. Le ministère du Travail a également le pouvoir discrétionnaire de se prononcer sur la légalité ou non d'une grève. Tel fut le cas ces dernières années où la majorité des grèves – comme celles des employés de banque, du personnel sanitaire et des enseignants – ont été déclarées illicites.

## **Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL**

Le gouvernement a dûment pris note des observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et aimerait faire les remarques suivantes.

### *Violations des droits syndicaux*

Le gouvernement n'a pas connaissance de cas où les droits des syndicats ont été violés.

L'article 45(1) de la loi sur les syndicats, chapitre 233, lois du Kenya prévoit la syndicalisation des travailleurs dans n'importe quelle organisation à condition qu'ils ne soient pas moins de cinq et que les conditions prévues à l'article 5(2) de la même loi soient remplies.

L'article 80(1) de la Constitution du Kenya prévoit l'exercice de la liberté d'association et de réunion pour tous les citoyens kényens.

Le Conservateur du registre des syndicats est un fonctionnaire chargé de l'application de la loi sur les syndicats, chapitre 233, qui fixe les règles, règlements et conditions d'enregistrement des syndicats. Si le futur syndicat ne répond pas aux conditions d'enregistrement prévues par la loi, chapitre 233, alors le responsable de l'enregistrement n'a d'autre solution que de refuser de l'enregistrer.

Il faut toutefois souligner que sa décision n'est pas irrévocable ou sans appel et qu'elle peut faire l'objet d'un recours auprès de la Cour suprême du Kenya comme cela s'est produit bien des fois dans le passé.

Des syndicats comme le Syndicat des gardes du Kenya et des travailleurs assimilés, le Syndicat des employés de l'hôtellerie et assimilés, le Syndicat des travailleurs des transports maritime et des dockers et le Syndicat des ouvriers de la boulangerie et assimilés ont tous été enregistrés après avoir déposé des recours auprès de la Cour Suprême contre la décision du responsable de l'enregistrement de ne pas les enregistrer. Toute personne ou

tout groupe de personnes non satisfaites des dispositions prises par le responsable de l'enregistrement peut faire de même.

L'interdiction des syndicats de fonctionnaires imposée en 1980 pour des raisons de sécurité a été levée par le chef de l'Etat il y a plusieurs années. Le Conseil national tripartite consultatif du travail a recommandé le rétablissement du syndicat des fonctionnaires et la reprise de ses activités et un mémorandum relatif à l'enregistrement officiel du syndicat est examiné par le Cabinet. Le parlement a par deux fois examiné et adopté des motions recommandant le rétablissement du syndicat des fonctionnaires.

Les partenaires sociaux, à savoir la Fédération des employeurs du Kenya et l'Organisation centrale des syndicats ont reçu l'assurance que la question des fonctionnaires est examinée très sérieusement d'un œil favorable par le gouvernement et qu'une décision définitive sera bientôt prise.

La question de la syndicalisation des professeurs d'université, des médecins et des dentistes est également à l'étude en même temps que celle du syndicat des fonctionnaires car ce sont aussi des fonctionnaires, au même titre que les autres fonctionnaires. Il faut savoir qu'en dehors des professeurs d'université et des enseignants, les autres catégories appartenaient au défunt syndicat des fonctionnaires.

En ce qui concerne l'interdiction faite aux professeurs d'adhérer à un syndicat, le gouvernement aimerait indiquer que les professeurs sont représentés par deux syndicats, à savoir le Syndicat national des enseignants du Kenya (KNUT) et le Syndicat des professeurs de l'enseignement post-primaire du Kenya (KUPPET), récemment enregistré.

Le premier a représenté les enseignants (du primaire et du post-primaire) depuis le début des années 1960 jusqu'à aujourd'hui et il compte plus de 240 000 membres.

Le second, enregistré en 1998, représente les professeurs de l'enseignement post-primaire dans les écoles secondaires et les établissements universitaires. C'est un syndicat relativement récent qui compte moins de membres que le KNUT.

Enfin il faut souligner que les fonctions du responsable de l'enregistrement sont clairement précisées dans la loi sur les syndicats et, comme nous l'avons indiqué dans nos précédents rapports (document GB.277/3/2 et GB.280/3/2), cette loi contient des articles qui sont en conflit avec certaines dispositions de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. A ce titre il est inévitable que les pouvoirs du responsable de l'enregistrement semblent excessifs lorsqu'on les compare à la lettre et à l'esprit de la convention. C'est précisément pourquoi le gouvernement n'a pas encore ratifié cette convention fondamentale car il n'existe pas de mécanisme permettant de la mettre en œuvre et de la faire respecter. Le même argument vaut pour la question de la syndicalisation des forces de police et pour toutes les autres sections des forces en uniforme.

Le gouvernement espère toutefois que le groupe de travail sur l'examen de la législation du travail fera les recommandations appropriées qui permettront de remédier aux conflits existants entre la loi et la convention et d'ouvrir ainsi la voie à la ratification.

La loi protège entièrement les libertés des syndicats dans tous les lieux de travail, indépendamment de la taille de l'entreprise et même dans les zones franches d'exportation (ZFE). Il est possible qu'il y ait des poches de résistance à la syndicalisation dans les ZFE, mais cela est dû en grande partie au fait que les employeurs ne connaissent pas la

législation. La loi impose une indemnisation de douze mois de salaire maximum plus la réintégration de l'employé s'il est avéré que ce dernier a été licencié ou inquiété en raison de ses activités syndicales.

Il y a parfois des cas de persécution mais ils constituent une petite fraction du nombre total d'affaires ou de différends rapportés au ministère du Travail pour qu'il prenne des mesures. Toutefois on ne peut déterminer les cas de renvoi ou de résiliation de contrat dus à des activités syndicales qu'après que le différend a été examiné dans le cadre du mécanisme de règlement des conflits.

### *Droit de grève*

Le chapitre 234 de la loi relative au règlement des différends du travail, indique la procédure à suivre avant qu'un syndicat puisse appeler ses membres à la grève. Sur ce point, le syndicat a l'obligation d'avertir le ministre vingt-et-un jours à l'avance de son intention de déclencher une grève. Dans le cas de services essentiels, le préavis de grève est de vingt-huit jours.

Pendant la période du préavis le ministre doit mettre en œuvre le mécanisme nécessaire pour éviter la grève. Il est donc légalement obligé d'informer le syndicat et l'employeur des mesures qu'il veut prendre pour régler le différend qui menace de causer une grève. Les parties ne peuvent donc pas entreprendre d'action pendant cette période car des efforts sont faits pour régler le différend. Ils sont au contraire supposés coopérer avec le ministre dans ses efforts pour parvenir à un règlement du conflit.

Il s'ensuit que le droit de déclarer une grève illégale ou non n'est pas discrétionnaire car la situation juridique est très claire. Une fois que le ministre a eu connaissance du préavis de grève et mis en marche le mécanisme nécessaire au règlement du différend comme prévu par la loi, la grève est indéfiniment différée.

Les grèves auxquelles fait allusion la CISL comme celles qui impliquent les employés de banque, le personnel de santé et les enseignants ont été déclenchées au mépris total des procédures légales en cours. Dans tous les cas, le ministre du Travail avait agi en prenant connaissance des préavis de grèves et en ayant recours à des procédures légales pour résoudre le différend. En dépit de cela, les travailleurs concernés s'étaient mis en grève ce qui fait que la grève déclenchée était illégale.

Enfin le gouvernement aimerait néanmoins déclarer qu'il est en train de revoir toute la législation du travail du pays, y compris les dispositions du chapitre 234 de la loi relative au règlement des différends du travail mentionnée ici, grâce à l'intervention d'un groupe de travail nommé en mai 2001. Le gouvernement est certain que les vues de toutes les parties intéressées à cet égard seront incluses dans les recommandations finales. Le groupe de travail devrait avoir fini ses travaux d'ici à août 2002.

## Kiribati

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

Le principe de la liberté d'association et, dans une moindre mesure, la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, est reconnu à Kiribati.

Le chapitre II de la Constitution de Kiribati mentionne expressément la «protection des droits et libertés fondamentaux de l'individu». L'article 13 notamment dispose:

13 (1) Sauf s'il y consent expressément, nul ne peut être empêché de jouir de sa liberté de réunion et d'association, autrement dit, de son droit de se réunir librement et de s'associer avec des tiers et, notamment, de constituer des associations, ou d'y adhérer, pour promouvoir ou protéger ses intérêts.

Cette disposition figure expressément dans la loi de 1998 sur les syndicats et les organisations d'employeurs, dont l'article 21 dispose que:

21 (1) Aucun employeur ne peut imposer comme condition d'emploi à un travailleur que celui-ci ne soit déjà ou ne devienne membre d'un syndicat particulier ou de toute autre organisation représentant les travailleurs dans une branche commerciale ou industrielle, et toute condition de ce type figurant dans un contrat de travail en vigueur avant ou après la promulgation de la présente loi est nulle et non avenue.

et

21 (2) Aucune disposition d'aucune loi ne peut empêcher un travailleur d'être ou de devenir membre d'un syndicat ou le faire licencier, ou le léser autrement, au motif qu'il est membre ou qu'il participe aux activités d'un syndicat.

L'article 21(3) prévoit des sanctions pour toute violation des dispositions énoncées aux alinéas 1 et 2.

Ni le Code des relations de travail de 1997, ni la loi de 1998 sur les syndicats et les organisations d'employeurs n'abordent précisément la question de la négociation collective. Toutefois, l'article 41 dudit Code dispose que:

Aucune disposition du présent Code ne peut attenter au droit des syndicats ou d'autres associations représentant les salariés de conclure des conventions collectives avec les employeurs ou leurs organisations.

L'article L8 des conditions nationales du service public dispose que:

(a) Sauf disposition contraire à l'alinéa (b) ci-après, tout salarié peut remplir une fonction dans une association du personnel ou un syndicat agréés.

(b) Les salariés de la fonction publique et les fonctionnaires occupant des postes où ils sont susceptibles de représenter le gouvernement à des négociations avec les associations de personnel ne peuvent pas remplir de fonctions dans des associations de ce type. Nul fonctionnaire ou salarié percevant un traitement à l'échelon 9 ou au-dessus ne peut remplir de fonctions dans une association ou un syndicat sans l'approbation du Secrétaire ministériel.

L'article 5 de la loi de 1998 sur les syndicats et les organisations d'employeurs dispose que:

1. Aucun syndicat ni aucune organisation d'employeurs, ni aucun de leurs membres ne peut accomplir d'acte visant à servir les objets pour lesquels ils ont été constitués sans que ce syndicat ou cette organisation d'employeurs ait été d'abord enregistré.

L'article 8 rend l'enregistrement des syndicats et organisations d'employeurs obligatoire. Il prescrit les modalités d'enregistrement des syndicats. Le Conservateur du registre des associations syndicales et d'employeurs peut refuser une demande d'enregistrement en vertu de l'article 10 de la loi. Toutefois, conformément à l'article 13, toute personne visée par ce refus peut former un recours devant le tribunal d'instance.

L'article 11 de la loi de 1998 sur les syndicats et les organisations d'employeurs accorde certains pouvoirs au conservateur du registre des associations, notamment d'annuler l'enregistrement de syndicats et d'organisations d'employeurs. L'alinéa 2 impose audit conservateur de donner un préavis de deux mois au moins par écrit qui précise les motifs du projet d'annulation et l'alinéa 3 accorde à l'organisation le droit de faire valoir par écrit des moyens opposables à ce projet. Selon l'article 13, il peut être appelé devant le tribunal de première instance de toute décision rendue par le Conservateur du registre.

La partie VI du Code de 1998 sur les relations professionnelles régit la protection des services essentiels, des personnes et des biens. Les travailleurs des services essentiels ne peuvent, dans certaines circonstances, rompre leur contrat de service ou s'engager dans une action revendicative jusqu'à la satisfaction de certaines conditions (articles 34 et 35).

Ledit Code prévoit le règlement des conflits du travail, mais non, expressément, l'autorisation ou l'enregistrement des conventions collectives. L'article 41 dispose que:

Aucune disposition du présent Code ne peut attenter aux droits des syndicats ou d'autres associations représentant les salariés de conclure des conventions collectives avec les employeurs ou leurs organisations.

La législation ne contient aucune autre disposition visant à réglementer ou conclure des conventions collectives.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et des Coopératives est chargé d'appliquer la législation et d'autres mesures visant à mettre en œuvre le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Des recours peuvent également être formés devant la Cour suprême et le tribunal de première instance.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Dans la pratique, il n'y a guère de négociations collectives entre la main-d'œuvre syndiquée et les employeurs à Kiribati. En fait, seul le syndicat des marins de Kiribati (KIOSU) et les Services de la marine du Pacifique Sud (SPMS) fournissent un exemple de véritables négociations en matière de salaires et de conditions de travail. Il convient de remarquer que les membres du KIOSU étant employés à bord de paquebots, leurs négociations collectives n'ont pas à proprement parler lieu sur le marché intérieur du travail.

Les raisons de l'absence de négociations collectives à Kiribati sont nombreuses et largement partagées par d'autres Etats insulaires du Pacifique. L'influence des traditions et le rôle de l'Etat dans l'économie sont deux facteurs dont il faut tenir compte. Le manque de dispositions législatives et de soutien aux négociations collectives, un secteur privé restreint, l'absence d'un mouvement syndical puissant et les conséquences de l'échec des revendications et des licenciements massifs lors de la grève générale de 1980 de BKA TM sont autant d'autres facteurs.

L'adoption des négociations collectives à Kiribati et, par voie de conséquence, la ratification de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, peuvent avoir des incidences sur l'économie et les relations professionnelles dans le pays.

Kiribati n'est pas en mesure actuellement de rassembler des statistiques sur le marché du travail, en général, et sur la situation de la négociation collective et de la liberté d'association en particulier. Le pays est en passe d'établir un système d'information sur le marché du travail et a présenté une demande de crédit à cet effet.

L'OIT/PACLAB (projet OIT-AusAID de soutien aux Départements du travail du Pacifique) a mené en décembre 1995 à Kiribati une enquête pilote nationale sur l'emploi. Le rapport en découlant contient certains renseignements statistiques sur la situation du marché du travail, ainsi que d'autres renseignements qui peuvent servir à mieux évaluer la situation dans le pays concernant le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. La stratégie nationale du développement 2000-2003 (non reproduite) jointe au présent rapport fournit un complément d'information.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Sans précisément viser la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, Kiribati a lancé un programme visant à ratifier les conventions fondamentales de l'OIT. Le programme a commencé par la traduction desdites conventions en langue vernaculaire, sous la conduite d'une commission tripartite.

Il a été proposé de faire suivre cette traduction de consultations avec le grand public, les ministères et des organisations non gouvernementales. Un séminaire tripartite sera ensuite tenu, dans l'espoir que les conventions seront ensuite ratifiées. Ce programme a été mis en place avec l'assistance du bureau régional du BIT pour le Pacifique Sud. Le BIT a également fourni une assistance financière pour la traduction des conventions.

Il n'existe actuellement aucun renseignement disponible sur les moyens déployés par d'autres organismes pour promouvoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Kiribati s'est engagé à ratifier les conventions fondamentales de l'OIT, y compris celles relatives à la liberté d'association et à la négociation collective. Le pays est également attaché au principe du tripartisme et à encourager les relations avec les partenaires sociaux.

Comme indiqué précédemment, le système juridique reconnaît à peine le principe de la négociation collective et employeurs et syndicats ne la pratiquent guère actuellement.

L'assistance du BIT s'impose pour évaluer les incidences pour le pays si Kiribati devait adopter la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

**Les organisations représentatives d'employeurs  
et de travailleurs auxquelles copie du rapport  
a été communiquée**

- Chambre de commerce de Kiribati;
- Congrès syndical de Kiribati.

*Chambre de commerce de Kiribati*

La Chambre de commerce de Kiribati approuve, d'une manière générale, le rapport du gouvernement. Elle fait entièrement sienne la déclaration du gouvernement que «l'adoption du principe de la négociation collective à Kiribati et, par voie de conséquence, la ratification de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, peuvent avoir des incidences sur l'économie et les relations professionnelles dans le pays.» Toutefois, à la déclaration du gouvernement selon laquelle «des recours peuvent également être formés devant la Cour suprême et le tribunal de première instance» (comme moyen d'appliquer le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective), la Chambre de commerce de Kiribati répond que selon elle il n'existe pas de cour suprême telle que mentionnée.

Elle coopère pleinement avec le ministère du Travail, de l'Emploi et des Coopératives à ses activités liées au travail. Mais, elle demande au ministère d'envisager des consultations à part entière avec le secteur privé, au moment de rendre effectives les conventions fondamentales de l'OIT (en particulier celles visant le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective) et de se montrer vigilant dans leur application car le secteur privé est de taille limitée et donc vulnérable.

*Congrès syndical de Kiribati*

Nous formulons les observations suivantes:

La reconnaissance effective n'est accordée qu'à la constitution des syndicats mais non à la négociation collective.

La Constitution de Kiribati prévoit par ses articles 13 et 13(1) la liberté de réunion et d'association (là où peuvent se former des syndicats).

L'article 21 de la loi de 1998 sur les syndicats et les organisations d'employeurs dispose également en matière de constitution de syndicats.

Ni la loi de 1998 sur les syndicats et les organisations d'employeurs ni le Code de 1998 sur les relations professionnelles ne reconnaissent formellement la question de la négociation collective.

Le fait que rien, dans le Code de 1998 sur les relations professionnelles n'attende au droit des syndicats ou d'autres associations représentant les salariés de conclure des conventions collectives avec des employeurs ou leurs associations est dénué de tout intérêt

et n'est d'aucune utilité, car il n'a aucune force exécutoire et n'offre aucune solution de rechange pour des cas où une des parties refuse de négocier collectivement.

L'article 41 dudit Code ne prévoit expressément ni ne garantit (pleinement) l'absolue nécessité de la négociation collective, qui est un des éléments importants du principe de la liberté d'association. La négociation collective aurait dû être reconnue et applicable au moment où les syndicats ont été constitués et reconnus à Kiribati. Mais c'est là un des effets des manœuvres pratiquées par les anciens dirigeants coloniaux pour faire en sorte que la reconnaissance des syndicats se borne en réalité à leur seul enregistrement.

Aujourd'hui, la situation a notablement évolué par rapport au passé, au sein du mouvement syndical et dans la façon de diriger. Il faut lever ou actualiser les obstacles à la législation coloniale et à la politique gouvernementale pour satisfaire les exigences et les aspirations de développement futur de la main-d'œuvre. En tant que syndicats, nous sommes pleinement conscients que la négociation collective, important instrument et procédé de développement, doit se tenir dans le cadre des paramètres et limites existants de notre contexte social, économique et politique. Nul ne saurait les dépasser car la négociation collective entre partenaires sociaux se fonde uniquement sur la situation réelle du pays, que déterminent le pouvoir financier des grands employeurs et nos capacités économiques générales. Les responsables actuels estiment qu'aucun syndicat ne peut négocier au-delà des limites convenues par la nation et fixées par les partenaires tripartites.

La convention collective ne représente aucune menace importante, notamment pour les principaux employeurs de Kiribati, car les petits employeurs peuvent bénéficier d'un traitement spécial ou préférentiel. La situation d'un syndicat, qui n'a été autorisé qu'à se constituer mais non à dépasser ce stade, est comparable à celle d'une personne frappée d'incapacité légale. Les syndicats sont désormais prêts, par le biais de leur conseil national et à la suite d'une série de réunions internationales et locales, à négocier collectivement, convaincus des avantages majeurs en découlant surtout pour élaborer des méthodes permettant d'améliorer leurs clauses et conditions de travail. Le gouvernement (en tant qu'employeur), à l'instar d'autres importants employeurs privés, qui sont hautement qualifiés et plus avancés que les syndicats, savent pertinemment l'importance ou l'effet de la négociation collective sur le développement national. Ils ont déjà consenti des efforts dynamiques pour rationaliser leurs activités liées à notre système national de relations professionnelles.

Comme il est reconnu en règle générale, la négociation collective est un important critère d'efficacité de notre système de relations professionnelles. C'est également la seule façon équitable et légale de négocier, avec un employeur, une meilleure rétribution de notre véritable valeur et mérite, en fonction de notre productivité globale. Combien de temps dureront les obstacles à la négociation collective, qui se révèlent être des entraves considérables au développement que ne sauraient tolérer davantage les nouveaux syndicats?

Quand il n'existe guère de dispositions légales particulières en matière de négociation collective, combien de temps faudra-t-il encore attendre pour qu'elle se pratique effectivement entre la main-d'œuvre syndiquée et les employeurs à Kiribati? Les syndicats, autres que le syndicat des gens de mer de Kiribati (KIOSU) ne peuvent pas continuer à anticiper les revendications pour leurs membres d'une façon efficace, s'ils demeurent légalement privés du droit à la négociation collective.

En réalité, l'influence des traditions n'est qu'une illusion coloniale qui n'a plus sa place dans le monde actuel du travail. Aujourd'hui, elle n'a aucun effet important sur les travailleurs et leurs conditions de travail négociées collectivement.

Nous pensons qu'à l'instar des travailleurs, les normes sociales selon lesquelles les gens doivent travailler et se comporter au lieu de travail ont été fortement influencées par l'esprit de l'organisation plus que par nos traditions.

Des personnes mieux instruites ont rejoint les rangs des travailleurs et davantage de programmes de sensibilisation à la liberté d'association ont été organisés dans tout le pays depuis la dernière grève de BKA TM. La conduite et le comportement des travailleurs ont de ce fait évolué rapidement et se sont nettement améliorés.

Le rôle de l'Etat dans l'économie ne doit pas passer, à priori, pour une menace à la négociation collective. C'est une erreur de jugement car, dans les affaires où des consultations préalables ou un dialogue sont entamés avec les partenaires sociaux, conflits ou menaces graves peuvent aisément être décelés et corrigés immédiatement.

Indépendamment des hypothèses et présomptions inconditionnelles concernant la réputation actuelle des nouveaux responsables et mouvements syndicaux, il faut toujours présenter d'emblée comme règles du jeu les dispositions propres à la négociation collective. Depuis que nous sommes membres de l'OIT, cet élément d'un cadre juridique intégré manque, même si les partenaires sociaux peuvent tous également et effectivement jouer un rôle important dans le contexte national de l'évolution des relations professionnelles. Nous nous employons déjà à essayer d'améliorer encore les initiatives syndicales en matière de développement, en vue d'accroître nos aptitudes tant structurelles que légales à tous les échelons.

La phrase «absence d'un syndicat puissant» à Kiribati, actuellement, est une appréciation exagérée du mouvement syndical, qui doit être atténuée. Sur quels indicateurs de développement s'est fondé le gouvernement pour l'affirmer? La force d'un syndicat ne peut être précisément mesurée sans une certaine forme de jalons ou d'indicateurs officiellement agréés. Un cadre institutionnel solide, créé par des structures nationales améliorées, ne constituerait pas un important obstacle pour les entreprises publiques concernant la négociation collective dans le pays.

Un syndicat, pour devenir un mouvement puissant, quelle que soit la limite de ses ressources, doit pleinement se persuader que toutes les barrières existantes, issues du passé, ont été remplacées par d'importants et solides instruments juridiques nécessaires pour un travail efficace.

Les conséquences des licenciements massifs et l'échec de l'action revendicative du BKA TM, lors de la grève générale de 1980, étaient simplement dues au manque de reconnaissance du droit à la négociation collective et du vide juridique relatif à ce droit. Si le système de la négociation collective avait été mené à bien par les anciens responsables syndicaux et inscrit dans notre législation nationale avant le conflit, la grève aurait pu être évitée ou mieux maîtrisée. C'est aujourd'hui qu'il nous faut aborder la question de la négociation collective, pour la première fois dans l'histoire de Kiribati, par une voie collective mais graduelle avec les partenaires sociaux.

L'actuel mouvement syndical est convaincu qu'il ne peut progresser du jour au lendemain, compte tenu surtout de la perte de crédit, des «séquelles» de problèmes fâcheux et de la réputation acquise par les responsables de la grève. L'enseignement tiré de cette

grève a présenté les deux faces de l'image que renvoient les responsables à la nouvelle génération syndicale.

L'échec des responsables a, immédiatement, modifié le destin des actuels responsables et militants syndicaux, quant à leur futur rôle dans la collectivité. La nouvelle génération n'a d'autre choix que de viser et d'adopter progressivement les nouveaux changements, qui sont davantage compatibles avec les problèmes et les enjeux tant actuels que futurs en matière de développement.

Les syndicats doivent se préoccuper des choses de première importance, d'une façon systématique, car ils abordent manifestement de très importants enjeux humains. Nous ne devons donc pas mélanger les choses d'une façon complètement désorganisée. Nous réfutons par conséquent entièrement l'idée que toute adoption de négociation collective à Kiribati et, par voie de conséquence, la ratification de cette convention, puissent influencer sur l'économie et les relations professionnelles dans le pays. Les actuels responsables syndicaux ont fait désormais leurs preuves et sont mieux à même d'affronter les réalités de leurs rôles et fonctions dans la société. Faire face actuellement aux aspects sociaux, économiques et politiques, pour tout problème de relations professionnelles, nécessite manifestement dynamisme et remise en question. Nous devons réexplorer et retrouver de meilleures occasions de soutenir la confiance entre partenaires sociaux et de davantage s'attacher à atteindre des résultats concrets par notre partenariat social et constructif.

Les grèves ne sont plus une tâche facile, contrairement à ce qu'on pourrait croire dans un pays comme Kiribati. Les syndicats actuels demeurent l'objet de mesures préventives énoncées dans le Code sur les relations professionnelles. Que craint donc l'Etat? Nous exprimons et recommandons sans réserve, dans les circonstances actuelles, de ratifier immédiatement la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. La négociation collective est le seul véritable moyen qui permette aux syndicats de survivre et ce n'est que dans le milieu du travail qu'elle peut prouver sa valeur et trouver sa place.

La négociation collective contribue également à appuyer les réformes juridiques des contrats de travail aujourd'hui dépassés. Les employeurs qui ne sont pas actuellement tenus légalement de modifier les clauses, que les syndicats souhaiteraient réexaminer, accepteront pour la première fois à Kiribati le principe de la négociation collective en tant que méthode de règlement véritable et permanente entre employeurs et syndicats. Il devient par conséquent urgent de prévoir sans plus tarder des dispositions juridiques en la matière, en vue de renforcer notablement notre capacité institutionnelle actuelle en vue de l'amélioration et de l'intérêt du monde du travail que nous servons.

Selon l'article 13(1) de la Constitution de Kiribati, nul ne peut être empêché de jouir de sa liberté de réunion et d'association. En complément de ce principe, l'article 5(1) de la loi sur les syndicats et les organisations d'employeurs fournit une explication sur l'enregistrement des syndicats.

L'article L8 des Conditions nationales du service public, de par l'obligation qu'il impose de ne pas accepter que des salariés à certains grades assument des fonctions syndicales, va à l'encontre de l'objet visé par la loi suprême du pays, la Constitution (article 13(1)). Il n'existe pas de loi propre à la fonction publique, les Conditions nationales du service public n'étant que des directives qui, contrairement à la Constitution, n'ont que peu ou pas de valeur juridique. La Constitution doit toujours primer quand le droit à la liberté d'association d'un individu a été lésé par d'autres lois en vigueur et par des traitements différents selon les personnes, approuvés par le secrétaire ministériel.

Il n'existe pas d'autorisation ou d'enregistrement des conventions collectives par le gouvernement car, comme il a déjà été mentionné, aucune disposition juridique ne porte sur la façon de mener les négociations collectives.

La négociation collective sera fort utile pour améliorer les salaires et d'autres aspects importants relatifs aux clauses et conditions d'emploi. Décider de mener ou non des négociations collectives est toujours d'ordre politique. C'est non le BIT mais notre gouvernement qui prend la décision, en se fondant sur les consultations tripartites avec les partenaires sociaux.

Nous approuvons la partie suivante du rapport du gouvernement:

L'article 5 de la loi de 1998 sur les syndicats et les organisations d'employeurs dispose que: aucun syndicat ni aucune organisation d'employeurs, ni aucun de leurs membres ne peut accomplir d'acte visant à servir les objets pour lesquels ils ont été constitués sans que ce syndicat ou cette organisation d'employeurs ait été d'abord enregistré.

L'article 8 rend l'enregistrement des syndicats et organisations d'employeurs obligatoire. Il prescrit les modalités d'enregistrement des syndicats. Le conservateur du registre des associations syndicales et d'employeurs peut refuser une demande d'enregistrement en vertu de l'article 10 de la loi. Toutefois, conformément à l'article 13, toute personne visée par ce refus peut former un recours devant le tribunal d'instance.

L'article 11 de la loi de 1998 sur les syndicats et les organisations d'employeurs accorde certains pouvoirs au conservateur du registre des associations, notamment d'annuler l'enregistrement de syndicats et d'organisations d'employeurs. L'alinéa 2 impose audit conservateur de donner un préavis de deux mois au moins par écrit qui précise les motifs du projet d'annulation et l'alinéa 3 accorde à l'organisation le droit de faire valoir par écrit des moyens opposables à ce projet. Selon l'article 13, il peut être appelé devant le tribunal de première instance de toute décision rendue par le Conservateur du registre.

La partie VI du Code de 1998 sur les relations professionnelles régit la protection des services essentiels, des personnes et des biens. Les travailleurs des services essentiels ne peuvent, dans certaines circonstances, rompre leur contrat de service ou s'engager dans une action revendicative jusqu'à la satisfaction de certaines conditions (articles 34 et 35).»

Toutefois, nous estimons que la déclaration suivante du gouvernement «sans précisément viser la liberté d'association et la reconnaissance effective de la négociation collective, Kiribati a lancé un programme en vue de ratifier les conventions fondamentales de l'OIT» devrait commencer ainsi: «tout en visant précisément la liberté d'association et la reconnaissance de la négociation collective...».

## **Annexes (non reproduites)**

- Extraits des conditions nationales du service public
- Nouvelle édition de la législation de Kiribati, 1980. *Constitution de la République de Kiribati*
- Projet OIT-AusAID de soutien aux Départements du travail du Pacifique (PACLAB/OIT), 1995. *Enquête pilote sur le marché du travail (1995)*

- République de Kiribati, 2000. *Stratégies nationales de développement 2000-2003*
- *Uataboan Te Rikirake Ao Te Rau – Œuvrons ensemble pour la prospérité et la paix* (oct, 2000)
- République de Kiribati (n° 1 1998). Loi réglementant l'accord I sur les syndicats et les organisations d'employeurs (Sgd. T. Tito) Bertitenti 09/07/98 (*Loi de 1998 sur les syndicats et les organisations d'employeurs*)
- République de Kiribati, 1998. *Loi de procédure pour le règlement des conflits du travail et la réglementation des relations professionnelles en vue d'unifier et de modifier la loi sur les services et les questions subsidiaires et y relatives (Code de 1998 sur les relations professionnelles)*

## Koweït

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le gouvernement de l'Etat du Koweït fait valoir qu'il a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Le présent rapport se borne donc au principe du droit d'organisation et de négociation collective, objet de la convention n° 98.

##### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Le gouvernement de l'Etat du Koweït informe qu'il entreprend actuellement une étude visant à comparer les dispositions de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 avec la législation en vigueur, en vue de la ratifier. Dans l'attente des résultats de cette étude, l'Etat du Koweït adhère fermement aux principes et droits fondamentaux tels que le droit d'organisation et de négociation collective.

Les partenaires sociaux, représentés par le ministère des Affaires sociales et du Travail, la Fédération générale des syndicats koweïtiens et la Chambre de commerce et d'industrie du Koweït, se sont rencontrés pour examiner le contenu du présent rapport et ont exprimé un avis favorable eu égard à la ratification de ladite convention n° 98. Ils ont unanimement recommandé à l'autorité compétente de la ratifier.

##### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Un exemplaire du présent rapport a été communiqué à:

- Chambre de commerce et d'industrie du Koweït (représentant les employeurs);
- Fédération générale des syndicats koweïtiens (représentant les travailleurs).

## Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

### *Violations des droits syndicaux*

[Référence est faite à des violations présumées, eu égard à une convention ratifiée.]

Les employés de maison et les travailleurs maritimes sont exclus du champ d'application de la loi et ne sont pas autorisés à constituer un syndicat ou à s'y affilier.

Les travailleurs étrangers, qui représentent environ 80 pour cent de la main d'œuvre, doivent avoir résidé au Koweït pendant cinq ans au moins et obtenu un certificat de bonne vie et mœurs avant d'être autorisés à adhérer à un syndicat, sans droit de vote. Ils ne peuvent assumer aucune fonction syndicale. Dans la pratique, les travailleurs étrangers qui n'ont pas attendu le terme de la période des cinq ans pour s'affilier à un syndicat représentent le tiers des membres enregistrés.

### *Système syndical unique et restrictions en matière de grèves*

[Référence est faite à des violations présumées, eu égard à une convention ratifiée.]

La loi limite le droit de grève et impose un arbitrage obligatoire si employeurs et travailleurs ne parviennent pas à résoudre un conflit.

Le gouvernement a annoncé l'élaboration d'un projet de loi portant modification du Code du travail. Le nouveau texte permettrait d'abroger la disposition qui exclut certaines catégories de travailleurs du champ d'application dudit code, et de supprimer l'obligation pour chaque membre fondateur d'obtenir du ministère de l'Intérieur un certificat de bonne vie et mœurs, ainsi que la disposition prévoyant le transfert au ministère du Travail et des Affaires sociales des avoirs d'un syndicat en cas de dissolution.

## Lao, République démocratique populaire

### Gouvernement

### Moyens d'appréciation de la situation

#### *Evaluation du cadre institutionnel*

Le Code du travail de la République démocratique populaire lao a été approuvé par l'Assemblée suprême du peuple n°24 /PR le 21 avril 1994 et promulgué par décret présidentiel n° 002/ NA du 14 mars 1994.

Le texte de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 est compatible avec la politique du gouvernement sur les questions relatives au travail. La convention n° 87 est compatible avec l'article 3 du Code du travail du Lao.

L'article 3 du Code du travail stipule que les travailleurs et les employeurs ont le droit d'adopter leurs règlements de façon indépendante et d'appartenir à toute organisation sociale ou de masse légalement constituée.

Ces organisations sociales ou de masse ont le droit d'adopter leurs règlements de façon indépendante et d'appartenir à toute fédération ou confédération syndicale à l'intérieur du pays. Les procédures relatives à la création, aux fonctions et aux activités de ces organisations seront fixées par des règlements.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Bien que nous n'ayons pas ratifié la convention n° 87, nous l'avons mise en œuvre dans la pratique.

### **Organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

- Chambre nationale de commerce et d'industrie;
- Fédération des syndicats du Lao.

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

Le seul syndicat autorisé est contrôlé par l'unique parti politique légal.

La liberté syndicale n'existe pas dans la République démocratique populaire du Lao: la Fédération des syndicats du Lao (LFTU) est la seule centrale nationale autorisée. La LFTU, qui doit soumettre chaque année un rapport d'activité au gouvernement, est contrôlée directement par le Parti révolutionnaire du peuple lao (LPRP), qui est le seul parti politique légal du pays et qui a fondé la centrale en 1966. Tous les syndicats doivent appartenir à la LFTU. Les congrès ont lieu tous les quatre ans. Le congrès élit les membres du comité exécutif qui élisent à leur tour leur président. Tout ceci a lieu sous réserve de l'autorisation du LPRP. [Des commentaires sont formulés sur les sources de financement des activités de la LFTU.]

Il est à noter que les représentants de la LFTU dans le secteur public ou dans les entreprises d'Etat sont, en général, membres du LPRP ou font partie de ses dirigeants. Il n'existe pratiquement pas de représentation syndicale pour les entreprises en participation financées par des capitaux étrangers.

Une nouvelle législation du travail a été promulguée en 1994. En théorie, elle protège les travailleurs en instituant un certain nombre de normes du travail minimales. Le droit à la négociation collective est toutefois extrêmement limité. Si les grèves ne sont pas proscrites en tant que telles, elles ne peuvent avoir lieu sans l'approbation du gouvernement. Le gouvernement interdit toute activité «subversive» et toute manifestation à caractère «déstabilisant».

## Liban

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

###### *Convention (n° 98)*

La convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, a été ratifiée par le Liban en vertu du décret-loi n° 70 du 25 juin 1977.

Notre législation nationale reconnaît le droit à la négociation collective en vertu de la loi relative aux conventions collectives, à la conciliation et à l'arbitrage, promulguée par décret n° 17386 du 2 septembre 1964. Le ministère du Travail a transmis au BIT le 22 octobre 1999 des informations détaillées concernant les dispositions relatives à la négociation collective et aux conventions collectives régies par cette loi.

La convention n° 98 étant ratifiée, elle est donc exclue du champ des rapports demandés en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. De ce fait nos réponses portent uniquement sur les principes de la convention n° 87.

###### *Convention (n° 87)*

Le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective est reconnu au Liban, comme nous l'avons déjà mentionné dans nos précédents rapports (doc. GB.277/3/2; GB.280/3/2). Ce principe est reconnu par:

- la Constitution libanaise, promulguée en 1926, et les amendements y relatifs, qui garantit la liberté syndicale et la constitution d'associations légales;
- le Code libanais du travail, promulgué en 1946, qui traite des syndicats dans son titre IV (articles 83-106);
- le décret n° 7993 du 3 avril 1952, relatif à l'organisation des syndicats, en application du titre IV du Code du travail;
- les instruments internationaux que le Liban a ratifiés ou auxquels il a adhéré, à savoir la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

##### ***Evaluation de la situation dans les secteurs privé et public***

###### *Dans le secteur privé*

En vertu du Code libanais du travail (article 83), dans nombre de catégories professionnelles, les employeurs et les salariés ont respectivement le droit de constituer un syndicat jouissant d'une personnalité morale et du droit de représentation légale.

Sont soumis aux dispositions de la présente loi tous les employeurs et tous les salariés, à l'exception de ceux qui en sont exclus par un texte spécifique. Les catégories professionnelles ayant le droit de constituer un syndicat sont mentionnées dans l'article 8. Y sont soumis également les établissements ainsi que leurs succursales et dépendances, que ceux-ci soient de nature commerciale ou industrielle, de nationalité libanaise ou étrangère, publics ou privés, laïcs ou religieux, y compris les établissements d'enseignement nationaux ou étrangers, les sociétés de bienfaisance et les sociétés étrangères ayant une exploitation, une agence ou une branche dans le pays.

Sont exclues des dispositions de cette loi, et par conséquent du droit de constituer un syndicat, les catégories suivantes énoncées à l'article 7:

- les domestiques dans les domiciles des particuliers;
- les corporations agricoles qui n'ont aucune relation avec le commerce ou l'industrie, et qui feront l'objet d'une législation spéciale;
- les établissements dans lesquels ne travaillent que les membres de la famille sous la direction du père, de la mère ou du tuteur;
- les employés et salariés temporaires des services gouvernementaux et municipaux, pour lesquels ne s'applique pas le statut de fonctionnaires, et qui disposent d'un statut spécial dénommé «statut spécial des salariés», qui a été promulgué en vertu du décret n° 5883 du 3 novembre 1994.

Dans la pratique, il existe des corporations agricoles soumises aux dispositions relatives aux syndicats dans le Code du travail.

Il est à noter également que le droit d'organisation s'étend au niveau international. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que leurs fédérations ont le droit d'adhérer aux organisations ou fédérations internationales dans leur domaine d'activité, même s'il n'existe aucun texte juridique à ce sujet.

### *Dans le secteur public*

Il est interdit aux fonctionnaires d'adhérer aux organisations ou syndicats professionnels. Il leur est également interdit de se mettre en grève ou d'inciter à la grève, selon le décret-loi n° 112 du 12 juin 1959 (art. 15, paragr. 2 et 3).

En ce qui concerne le droit d'organisation, il faut cependant noter les faits suivants:

- 1) Dans le secteur de l'enseignement public, il existe des associations d'enseignants dans tous les cycles d'enseignement: primaire, secondaire et universitaire. Ces associations négocient avec les administrations concernées pour réclamer leurs droits et défendre leurs intérêts.
- 2) Dans les services soumis à la tutelle de l'Etat ou les institutions chargées de gérer les services publics pour le compte de l'Etat ou pour leur propre compte, il existe des organisations syndicales légales qui exercent toutes les activités syndicales et pratiquent la négociation en vue de conclure des conventions collectives, ce conformément aux dispositions de la loi relative aux conventions collectives, à la conciliation et à l'arbitrage mise en application en vertu du décret n° 17386 du 2 septembre 1964.

- 3) Les diplômés et stagiaires de l'Institut national de la gestion et du développement disposent d'une association reconnue par la loi. Elle est leur porte-parole auprès des autorités officielles et œuvre à l'amélioration de leurs conditions professionnelles.

Le Code du travail stipule qu'aucun syndicat d'employeurs ou de salariés ne peut se constituer sans autorisation préalable du ministre du Travail.

La demande d'autorisation est présentée au ministère du Travail, qui consulte le ministère de l'Intérieur avant de prendre sa décision.

Le syndicat n'est considéré légal qu'après publication de l'arrêté portant son autorisation dans le Journal officiel (articles 86 et 87).

La constitution d'une fédération de syndicats est également soumise à l'obtention d'une autorisation du ministre du Travail. Elle est soumise aux mêmes conditions que celles requises pour la constitution d'un syndicat.

Dans la pratique, l'autorisation du ministre du Travail n'a pas constitué d'obstacle à la constitution de syndicats ou de fédérations. Il existe actuellement 465 syndicats d'employeurs et de salariés (liste de ces syndicats non reproduite).

Le Code du travail stipule que tout syndicat doit établir un règlement intérieur approuvé en assemblée générale par au moins deux tiers de ses membres. Il n'entrera en vigueur qu'après approbation du ministre du Travail (article 89). L'approbation du ministre dépend de la conformité des dispositions du règlement intérieur aux lois et règlements en vigueur et de leur respect de l'ordre général.

Si une demande d'adhésion à un syndicat est refusée par le conseil du syndicat, le postulant peut s'opposer à la décision de refus auprès du ministère du Travail qui prend la décision adéquate à ce sujet. La partie lésée par la décision du ministère peut faire appel de cette décision en justice. Il en est de même en cas d'exclusion d'un membre par le conseil du syndicat.

Le conseil du syndicat fixe la date des élections du conseil et il en informe le ministère du Travail, qui ne s'ingère pas dans ce processus. Au cas où le conseil s'abstient de fixer une date pour les élections des membres du conseil ou pour toute autre élection exigée par l'article 100 du Code du travail ou stipulée par le règlement intérieur pour remplacer les membres dont le mandat légal a expiré, le ministre du Travail fixe la date des élections concernées, afin que soit évité tout vide susceptible de se répercuter de manière négative sur les intérêts du syndicat et de ses membres. Le service compétent du ministère prend alors les mesures nécessaires à cette fin, après notification par écrit au conseil en la personne de son président ou du représentant du président, et l'octroi d'une période d'un mois à partir de la date de notification audit conseil pour qu'il s'acquitte de ses obligations légales à cet égard.

L'article 3 du décret n° 7993, relatif à l'organisation des syndicats, stipule les points suivants:

- a) Les élections sont supervisées par un bureau électoral comprenant des membres nommés par le conseil du syndicat et un délégué nommé par le service des syndicats du ministère du Travail, ce afin d'assurer le bon déroulement du processus électoral. Au cas où le conseil du syndicat n'a pas procédé à la nomination des membres du bureau, le délégué du ministère supervise les élections avec les observateurs

représentant les candidats pour garantir l'exécution du processus électoral à la date fixée par le conseil du syndicat, et par là respecter les lois en vigueur et d'assurer la continuité de l'action du syndicat.

- b) Si les résultats des élections sont contestés, le ministère du Travail examine cette objection avec toutes les parties et œuvre à la régler dans l'intérêt du syndicat. La partie lésée par l'exécution de ce règlement peut se référer à l'organe de justice compétent.
- c) Dans le cas d'une plainte de la part d'un membre du conseil du syndicat, les inspecteurs du travail du ministère du Travail peuvent consulter les registres du syndicat.
- d) Le conseil du syndicat fournit une copie du relevé final des comptes du syndicat au Service des syndicats au ministère du Travail au plus tard trois mois après la fin de l'exercice budgétaire annuel. Les inspecteurs du travail peuvent prendre connaissance de ces comptes.
- e) Le gouvernement a le droit de dissoudre tout conseil de syndicat qui n'a pas pris en compte les obligations qui lui incombent ou qui a accompli des actes hors de ses compétences.
- f) L'élection du nouveau conseil doit avoir lieu dans les trois mois suivant la date de la dissolution du conseil. Si lesdits actes sont imputés à un membre du conseil, le gouvernement a le droit d'exiger son remplacement et de le poursuivre devant les tribunaux le cas échéant.
- g) En cas de dissolution et jusqu'à l'élection du nouveau conseil, le chef du Service des syndicats au ministère du Travail est chargé des travaux purement administratifs incombant au président du conseil du syndicat. Le chef du Service des syndicats accomplit les tâches électorales que le conseil accomplit d'ordinaire (décret n° 7993, article 12).

Les moyens de mise en œuvre du principe de la liberté d'association sont:

- au niveau administratif, le ministère du Travail par l'intermédiaire du Service de l'inspection du travail, de la prévention et de la sécurité, et dont les compétences sont conférées par la loi;
- au niveau judiciaire, la juridiction compétente qui statue sur les éventuels conflits.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Voici le nombre de syndicats de travailleurs, organisations d'employeurs, fédérations d'employeurs et fédérations de travailleurs par secteur géographique (gouvernorat) au 30 juillet 2001.

#### 1. Gouvernorat de Beyrouth et Mont-Liban

Syndicats de travailleurs	92
Organisations d'employeurs	108
Fédérations d'employeurs	7
Fédérations de travailleurs	34

2. Gouvernorat du Nord-Liban	
Syndicats de travailleurs	46
Organisations d'employeurs	17
Fédérations de travailleurs	2
3. Gouvernorat du Sud-Liban	
Syndicats de travailleurs	54
Organisations d'employeurs	7
Fédérations de travailleurs	3
4. Gouvernorat d'Al Nabtyah	
Syndicats de travailleurs	4
Organisations d'employeurs	2
Fédérations de travailleurs	1
5. Gouvernorat d'Al Bekah	
Syndicats de travailleurs	38
Organisations d'employeurs	7
Fédérations de travailleurs	2

Trente-sept fédérations de travailleurs sont membres de la Confédération générale des travailleurs. Cinq fédérations ne sont pas membres de cette confédération.

Les fédérations de travailleurs sont présentes notamment dans les secteurs suivants: l'aviation; le transport terrestre et maritime; le secteur commercial; le bâtiment et le bois; le pétrole; l'imprimerie et le secteur de l'information; les produits alimentaires; les établissements hôteliers; la restauration et les centres de loisirs; les secteurs de la santé et de l'enseignement; le secteur bancaire; les professions libérales et les institutions publiques et privées; les produits chimiques; les syndicats libres; les industries du papier; les industries de l'acier, du fer, de la mécanique et du plastique; les sports; les services publics; les techniques modernes; l'agriculture et les labours; les soins infirmiers; l'électricité et l'électronique; les métiers d'art; la bijouterie et la joaillerie; etc.

Comme on le voit dans cette liste, l'organisation syndicale est libre et étendue à différents secteurs et activités économiques. Il peut exister plusieurs syndicats pour une seule profession. Une fédération peut également être grouper des syndicats de diverses professions.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle efficace dans la vie économique et sociale en participant à un certain nombre de comités et de conseils tripartites, notamment:

- les conseils des prud'hommes,
- le Comité d'arbitrage pour les conflits collectifs de travail,
- le Comité de l'indice du coût de la vie,
- le conseil d'administration de la Caisse nationale de sécurité sociale,

- le conseil d'administration de l'Agence nationale de l'emploi,
- le conseil d'administration du Centre national de la formation professionnelle.

Ces organisations sont également membres du Conseil économique et social.

Par ailleurs, des représentants des organisations des employeurs et des travailleurs participent aux séminaires tripartites relatifs aux différentes questions de travail, qui sont organisés par le ministère du Travail en collaboration avec l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation arabe du Travail. Ces deux organisations internationales organisent également des séminaires spécifiques aux organisations des employeurs et des travailleurs.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Un comité tripartite a été créé par le ministère du Travail pour proposer des amendements au Code libanais du travail. Il examine actuellement les dispositions dudit Code, notamment celles relatives aux syndicats, en vue de promouvoir le principe de la liberté d'association.

Le gouvernement libanais aspire à ce que l'amendement des dispositions énoncées dans le Code du travail, notamment dans le domaine de la liberté d'association, soit en conformité avec les normes internationales et arabes du travail, en particulier les normes relatives aux principes de la liberté d'association dans le contexte économique et social de notre pays.

Notre situation économique et sociale résulte des événements que le Liban a connus et qui ont eu des répercussions négatives à plusieurs niveaux. Ces répercussions nous incitent à prendre des mesures mûrement réfléchies pour réaliser des objectifs permettant de promouvoir la liberté d'association.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Une copie du présent rapport a été communiquée aux organisations suivantes:

- l'Association des Industriels libanais;
- la Fédération des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture au Liban;
- la Confédération générale des travailleurs.

Nous n'avons reçu aucune observation de la part de ces organisations sur la suite donnée ou à donner à la Déclaration en ce qui concerne la liberté d'association.

### **Annexes (non reproduites)**

- Code du travail. Titre IV: Des syndicats. Chapitre I: Dispositions générales (art. 83-85). Chapitre II: De la constitution des syndicats (art. 86-89). Chapitre III: De l'admission au syndicat (art. 90-98). Chapitre IV: De l'administration du syndicat (art. 99-104). Chapitre V: Dispositions finales (art. 105-106).

- Code du travail. Titre V: Des pénalités. Les articles 107 et 108 ont été abrogés en vertu de la loi du 17 septembre 1962.
- Loi du 17 septembre 1962, qui abroge les articles 107 et 108 du titre V du Code du travail sur les pénalités.
- Décret n° 7993 du 3 avril 1952 sur l'organisation des syndicats (articles 1-15, article 3 amendé).

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

La législation confère de larges pouvoirs au ministère du Travail, dont l'autorisation est requise au préalable pour la création d'un syndicat quel qu'il soit et qui, de plus, contrôle toutes les élections syndicales, y compris la date de l'élection, la procédure à suivre et la ratification des résultats. La législation autorise aussi la dissolution administrative des syndicats et leur interdit de s'engager dans quelque activité politique que ce soit. Il est interdit aux quelques 150 000 employés de la fonction publique de créer des syndicats ou d'en devenir membres. Cependant, les professeurs des collèges et des universités ont constitué des syndicats non officiels qui n'ont pas le droit de s'engager dans une négociation collective. De plus, le Code du travail exclut de son champ d'application les employés de maison, les journalistes et les travailleurs temporaires dans les services publics, ainsi que certaines catégories de travailleurs agricoles.

Soixante pour cent de travailleurs au minimum doivent donner leur accord avant qu'un syndicat ne s'engage dans une négociation collective, et les conventions collectives doivent être ratifiées par deux tiers des membres du syndicat lors d'une assemblée générale.

Le droit de grève est limité, et la loi n'offre pas aux travailleurs une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale. La liberté de manifester est limitée par l'obligation de décider à l'avance du nombre de participants. Il est également exigé que 5 pour cent des membres du syndicat soient affectés au maintien de l'ordre et que les organisateurs signent un document selon lequel ils assument l'entière responsabilité des dommages se produisant lors de la manifestation.

En plus et au-delà des restrictions légales, la principale ingérence dans le bon fonctionnement des syndicats provient du gouvernement. Celui-ci n'a cessé de provoquer ou d'aggraver les conflits entre les syndicats.

### **Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL**

Nous voudrions communiquer au BIT la réponse du ministère du Travail au sujet des observations de la CISL.

Premièrement: en vertu de la loi n° 183 du 24 mai 2000, le Liban a adhéré à la convention arabe du travail n° 1 concernant les normes du travail. Cette convention est similaire à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (voir les articles 76-84 de la convention).

Deuxièmement: en vertu de la décision n° 210/1 du 21 décembre 2000 du ministre du Travail, une commission tripartite a été constituée en vue d'examiner le Code actuel du travail et de proposer les amendements nécessaires. Ladite commission a achevé ses travaux et a élaboré un projet actualisé de Code du travail, compte tenu des conventions internationales et arabes du travail ainsi que des principes et des droits fondamentaux au travail figurant dans la Déclaration de l'OIT. Ledit projet sera soumis au Parlement pour examen et discussion.

Le projet de Code du travail comporte des principes qui assurent la promotion de la liberté d'association, les plus marquants d'entre eux étant les suivants:

- le droit pour le personnel de l'administration publique, à l'exception des forces de la sécurité et de l'armée et des magistrats, de créer les syndicats et les associations de son choix;
- une protection adéquate pour les membres des syndicats contre tous actes de discrimination dans l'emploi pour cause d'affiliation syndicale. En d'autres termes, la décision d'engager un travailleur ou un employé ne doit pas être soumise à la condition qu'il soit affilié à un syndicat ou qu'il cesse d'en faire partie;
- les associations d'employeurs et les syndicats de travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence dans leurs affaires réciproques, en ce qui concerne leurs membres et leurs fonctions;
- le droit pour un syndicaliste de recourir devant l'autorité légale compétente si sa demande est refusée ou s'il est exclu du syndicat;
- le contrôle du déroulement des élections est de la compétence du syndicat. Le ministère du Travail a un rôle d'observateur pour vérifier que les élections se déroulent conformément au règlement intérieur du syndicat et aux lois pertinentes;
- le projet d'amendement supprime la compétence de l'autorité politique de dissoudre un syndicat et assigne cette responsabilité à l'autorité légale compétente dans le cas où le syndicat en question a enfreint le règlement intérieur ou le but pour lequel il a été constitué.

Troisièmement: en ce qui concerne les catégories qui doivent être exclues de l'application des dispositions du Code du travail (les employés de maison, les travailleurs des établissements agricoles qui n'ont aucun caractère industriel ou commercial ou les employés de l'administration publique et des municipalités (qu'ils soient au bénéfice d'un statut permanent, temporaire ou d'un contrat)), le nouveau projet de loi prévoit que des dispositions spéciales devront régir le statut de telles catégories de travailleurs. Le projet exclut le personnel de l'administration publique et des municipalités (ce qui n'inclut pas leur droit de constituer des organisations syndicales).

Quatrièmement: conformément au nouveau projet de Code du travail, le pourcentage requis pour engager une négociation collective ou approuver une convention collective est descendu de 60 à 51 pour cent. Le pourcentage de deux-tiers des membres du syndicat

participant à une assemblée générale, exigé pour l'approbation d'une convention collective, a été calculé comme faisant partie du quorum légal requis pour de telles réunions, et qui ne doit pas être inférieur à 51 pour cent des membres.

Cinquièmement: le projet de Code du travail modifie la disposition qui impose un arbitrage obligatoire pour les travailleurs dans les services placés sous la responsabilité de l'Etat ou dans les établissements chargés de gérer les services publics, en cas d'échec de la médiation engagée pour le règlement d'un différend collectif. Le projet de loi autorise ces travailleurs, tout comme pour les autres travailleurs, de recourir à la grève. Cependant, il accorde à la commission d'arbitrage (un tribunal de travail tripartite), lorsque celle-ci est informée par l'une des deux parties de l'échec partiel ou total de la médiation, le droit de décider dans un délai de trois jours de mettre fin à la grève, lorsqu'une telle grève pourrait mettre en danger la sécurité ou la santé de tout ou partie de la population, ou pourrait provoquer une crise économique grave.

Sixièmement: dire que le gouvernement libanais impose des restrictions au droit de grève et aux membres des syndicats participant à des grèves est inacceptable, étant donné que le caractère légitime de toute grève ou manifestation a été exprimé dans la Constitution libanaise et les lois en vigueur. Chaque gouvernement a le droit d'organiser le déroulement des manifestations afin que celles-ci se déroulent dans les limites de la loi et ne s'éloignent pas de l'objectif annoncé, ce qui pourrait avoir des incidences négatives sur la paix civile.

En ce qui concerne l'organisation de telles activités, à laquelle se réfère la CISL, il s'agit d'une décision du ministère de l'Intérieur et concerne tous les Libanais et pas seulement les syndicalistes, comme il a été prétendu.

## **Malaisie**

### **Gouvernement**

#### **Moyens d'appréciation de la situation**

##### ***Evaluation du cadre institutionnel***

La situation n'a pas changé depuis notre dernier rapport (doc. GB.280/3/2). Tous changements à la situation actuelle seront dûment communiqués au Bureau.

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### ***Violations des droits syndicaux***

Directives gouvernementales, législation restrictive et tribunaux du Travail inefficaces empêchent les travailleurs de s'organiser librement et de négocier collectivement.

Les obstacles à la création de syndicats restent nombreux. Il s'agit notamment de restrictions législatives aux associations de travailleurs au sein des entreprises, de

licenciement de recruteurs syndicaux et de processus lents et fastidieux de reconnaissance des syndicats.

### *Restrictions législatives*

La loi sur les syndicats de 1959 et la loi sur les relations professionnelles de 1967, ainsi que leurs modifications ultérieures, limitent sévèrement la liberté d'association. En réponse à cette observation, le gouvernement malaisien explique qu'il est nécessaire d'imposer certaines restrictions aux droits syndicaux fondamentaux pour que l'intérêt particulier ne prime pas l'intérêt général. Il ajoute que certains aspects des activités syndicales doivent être réglementés pour garantir que les syndicats agissent d'une façon salubre, démocratique et responsable et que les droits et intérêts de leurs membres soient protégés [...].

Les syndicats de portée générale sont interdits et les fusions entre syndicats de différents secteurs professionnels rendues impossibles.

- Le Directeur général des syndicats, qui a le droit de superviser et de contrôler les syndicats, peut refuser d'enregistrer un syndicat sans invoquer de motif et, dans certaines circonstances, d'en invalider l'enregistrement. Les syndicats dont l'enregistrement a été refusé ou invalidé sont considérés comme associations illégales. Le Directeur général des syndicats peut déterminer quelle catégorie un syndicat peut organiser. [Référence est faite à une action qui aurait été engagée par le Directeur général des syndicats à l'encontre d'usines où un certain syndicat a essayé d'organiser les travailleurs.]
- Le Directeur général des syndicats peut prendre tout le temps qu'il souhaite pour examiner une demande d'enregistrement. Il doit donner son accord préalable pour qu'un syndicat puisse s'affilier à une organisation internationale. Un recours peut être formé contre ses décisions auprès du ministre des Ressources humaines, qui a nommé le Directeur général à cette fonction. Il peut falloir attendre de trois à cinq ans avant que ces affaires soient instruites. Le ministère des Ressources humaines peut ordonner la suspension pour une période maximale de six mois de tout syndicat qui, à son avis, a été utilisé à des fins préjudiciables ou contraires à la sécurité ou à l'ordre public. Durant cette suspension, le syndicat doit cesser toute activité. Mais ce type de suspension n'a jamais été ordonné.
- La loi interdit aux syndicats sectoriels d'organiser les employés occupant des postes de direction ou de cadre ou tenus au secret ou de sécurité. Ces employés doivent constituer un syndicat qui ne représente que leur catégorie, ou y adhérer. Selon le gouvernement, cette disposition vise à éviter des conflits d'intérêts. Les employeurs tirent souvent parti de cette disposition. [Référence est faite aux agissements présumés d'un employeur pour affaiblir les syndicats.]
- Les syndicats ne peuvent pas utiliser leurs avoirs financiers à des fins politiques. La loi établit une liste détaillée des questions qui peuvent être qualifiées d'«objectifs politiques». Le ministre des Ressources humaines peut compléter la liste.
- La loi établit des restrictions concernant les candidats habilités à exercer des fonctions syndicales.

### *Les tribunaux du travail sont inefficaces*

Certains employeurs se sont opposés aux directives gouvernementales accordant la reconnaissance syndicale et refusé de respecter les ordonnances de réintégration des travailleurs licenciés abusivement rendues par le tribunal du Travail. Ils ont toujours de bonnes raisons pour justifier leur refus (difficultés économiques, mesures disciplinaires, etc.). Jusqu'ici, le gouvernement n'a pas appliqué de sanctions à l'encontre de ces employeurs «hors la loi». Il y a même eu des cas où des entreprises ont changé leur nom ou cessé d'exister durant la procédure.

L'instruction des plaintes déposées auprès des tribunaux du Travail tarde souvent. En effet, même si un travailleur licencié pour l'exercice d'activités syndicales est ensuite réintégré sur décision de justice, les trois ou quatre années écoulées entre son licenciement et cette décision ont pu lui paraître bien longues [...]. Cette longue période sans revenus est une mesure non négligeable d'intimidation à l'égard de travailleurs qui souhaitent adhérer à un syndicat.

Il existe un arriéré de plus de 5 000 affaires en suspens, dont 85 plaintes pour licenciement déposées depuis 1998, 25 affaires concernant des problèmes de reconnaissance syndicale déposées depuis un an et 15 affaires déposées depuis six mois, cela malgré la prescription de la législation malaisienne d'instruire les plaintes dans un délai de trois semaines. Le gouvernement l'a expliqué par le manque de personnel nécessaire pour faire face à l'augmentation de la charge de travail due à la crise économique, alors que de nombreux employeurs licencient et ferment leurs entreprises.

### *Le secteur public*

Les syndicats du secteur public peuvent s'organiser par ministère, département, profession ou activité et également adhérer aux fédérations. Le personnel des organes officiels (ports, fonds de prévoyance, etc.) ne peut adhérer qu'aux syndicats internes qui, à leur tour, peuvent s'affilier à la Fédération des services publics ou à la Centrale syndicale nationale. Le personnel employé dans le secteur de la défense, les forces de police ou les prisons n'a pas le droit de constituer des syndicats ou d'y adhérer.

### *Il est interdit aux travailleurs étrangers d'adhérer aux syndicats*

Selon les déclarations publiques du gouvernement et des réserves figurant sur les permis de travail, les travailleurs étrangers ne sont pas autorisés à adhérer aux syndicats. Le ministre des Ressources humaines a déclaré que les travailleurs étrangers n'ont pas le droit de devenir membres de syndicats [...] alors que la loi leur interdit seulement d'être fonctionnaires syndicaux. L'une des conditions mentionnées sur les permis de travail délivrés aux travailleurs étrangers par les autorités est qu'ils ne doivent pas adhérer à des «associations».

Le gouvernement a expliqué que c'est en raison de la durée limitée de leurs contrats de travail qu'il n'encourage pas les travailleurs étrangers à se livrer à des activités syndicales. Cela n'a pas de sens car dans de nombreuses entreprises, les travailleurs étrangers représentent jusqu'à 40 pour cent des effectifs. [Référence est faite à des actes de discrimination.] Selon le gouvernement, ces travailleurs sont protégés par les tribunaux du travail. Toutefois, cette protection est inopérante, comme l'attestent les retards d'instruction des plaintes et le refus des employeurs de respecter les décisions rendues.

### *Restrictions au droit de grève*

Des restrictions légales rendent pratiquement impossible l'organisation d'une grève légale:

- Les syndicats ne sont pas autorisés à recourir à la grève pour des différends en matière d'homologation ou de licenciement illégale.
- La législation oblige les parties à un litige de saisir le ministère des Ressources humaines avant de se mettre en grève ou d'imposer une fermeture d'entreprise (lock-out). Le ministère peut alors tenter une conciliation et, si celle-ci échoue, déférer l'affaire au tribunal du Travail. L'ensemble de la procédure prend beaucoup trop de temps durant lequel grèves et fermetures d'entreprises sont interdites.
- La définition des services essentiels est très large et les syndicats de ces secteurs se heurtent à d'autres restrictions au droit de grève, dont l'obligation de déposer un préavis de grève de 21 jours.
- Deux tiers des membres doivent voter en faveur de la grève dans le cadre d'un scrutin secret.
- Le scrutin doit contenir une résolution qui précise «la nature des actes à accomplir ou dont il faut s'abstenir au cours de la grève».
- La procédure d'autorisation préalable à toute grève est fastidieuse.

### *D'autres lois servent à limiter les droits syndicaux*

Ainsi, la loi de 1961 sur la sécurité interne, qui autorise la détention sans jugement, la loi sur les secrets officiels, la loi sur la presse et les publications et la loi sur les séditions peuvent être invoquées pour restreindre l'exercice des droits syndicaux. Le Code pénal malaisien subordonne tout rassemblement public de plus de cinq personnes à l'autorisation de la police.

### *Aucun syndicat national n'est autorisé dans l'industrie de l'électronique*

L'industrie de l'électronique emploie plus de 150 000 personnes en Malaisie, dont 80 pour cent de femmes. Depuis l'ouverture en 1971 de la première usine, les travailleurs de ce secteur ont largement contribué au développement économique du pays. Toutefois, leurs efforts n'ont pas été récompensés par la reconnaissance de leurs droits. En fait, les travailleurs employés dans cette industrie n'ont toujours pas le droit de constituer un syndicat national.

Les violations des droits des travailleurs sont particulièrement fréquentes dans les zones franches d'exportation, où la législation du travail est censée s'appliquer tout autant que dans le reste du pays.

## Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

### *Commentaires du Département des affaires syndicales*

#### *Restrictions législatives*

[Même si] le syndicalisme n'est pas généralisé en Malaisie, cela ne devrait pas être considéré comme un obstacle à la liberté d'association. Des syndicats sont établis par entreprise, profession, activité ou secteur, comme il convient à nos conditions socio-économiques. Le gouvernement de la Malaisie estime que la constitution de syndicats généraux créera une rivalité intersyndicale, les syndicats se disputant le recrutement de membres dans les mêmes entreprises, professions, activités ou industries. L'existence d'une telle rivalité n'est pas propre à faciliter et à maintenir d'harmonieuses relations de travail.

Le gouvernement est d'avis que lorsque les travailleurs sont organisés selon le principe actuel, il est plus aisé de les lier, dans une solide organisation, par des intérêts communs durables. La négociation collective s'en trouve facilitée, chaque syndicat pouvant s'attacher à telle entreprise ou tel secteur bien connu de ses représentants. Par ailleurs, le fait de laisser les travailleurs constituer des «associations de leur propre choix» risque d'engendrer une multiplicité de syndicats, elle-même source de problèmes de rivalités et, partant, d'une instabilité dans les relations professionnelles au sein des entreprises ou industries.

Le pouvoir de refuser d'enregistrer un syndicat ou d'en invalider l'enregistrement ne peut s'exercer que pour des motifs prévus de manière spécifique dans la loi de 1959 sur les syndicats. Tout individu ou syndicat qui n'est pas satisfait de la décision ou mesure prise par le Directeur général des syndicats à cet égard a la faculté d'interjeter appel auprès du ministre des Ressources humaines. Les décisions tant du Directeur général des syndicats que du ministre sont susceptibles de réexamen judiciaire par le moyen d'une ordonnance de *certiorari* devant les tribunaux civils.

La disposition juridique exigeant qu'un syndicat obtienne l'approbation dudit Directeur général pour s'affilier à une organisation internationale ne vise pas à garantir la seule affiliation à des organisations internationales saines et responsables. Jusqu'ici, le gouvernement n'a rejeté aucune demande d'affiliation à un organe international. Les pouvoirs du ministre de suspendre un syndicat ne sont pas absolus et sont également susceptibles de réexamen judiciaire. La disposition concernant ces pouvoirs n'a jamais été invoquée.

La loi interdit expressément aux syndicats d'utiliser leurs fonds à des fins de versement à un parti politique ou «d'objectifs politiques». Il s'agit par là d'assurer que ces fonds servent uniquement et exclusivement aux objets du syndicat comme en dispose la loi. Le ministre a le pouvoir de qualifier «d'objectif politique» tout objet, mais ne l'a jamais exercé.

Dans toute organisation, les salariés occupant des postes de cadre ou de direction ou tenus au secret ou de sécurité remplissent, selon leurs propres compétences, différentes fonctions supposant différentes obligations et responsabilités. La loi de 1959 sur les syndicats ne leur interdit pas *stricto sensu* de constituer un syndicat ou d'y adhérer. Toutefois, pour éviter des conflits d'intérêts, voire de compétences, et également pour se conformer aux dispositions de l'article 9 de la loi de 1967 sur les relations professionnelles

administrée par le Département des relations professionnelles, ces salariés ne peuvent logiquement constituer qu'un syndicat représentant leurs intérêts ou leur catégorie particulière, ou y adhérer.

Les restrictions imposées par la loi de 1959 sur les syndicats concernant les candidats habilités à exercer des fonctions syndicales servent à assurer que les membres de la direction d'un syndicat sont des personnes compétentes qui peuvent protéger non seulement les intérêts des membres de leur organisation, mais aussi ceux du pays et de l'ensemble de la population et qui n'utilisent pas leurs fonctions à des fins personnelles.

### *Secteur public*

Les organismes officiels sont des entités juridiques établies par une loi, avec leurs propres fonctions et objectifs. De ce fait, il n'est pas indiqué pour les salariés d'un organisme officiel de constituer un syndicat national. Ainsi, il est interdit aux membres de la police royale malaisienne, de tout service carcéral ou des forces armées de constituer des syndicats ou d'y adhérer. La raison de cette restriction tient en partie à [la nécessité de préserver] la sûreté nationale, essentielle pour réaliser l'édification de notre nation.

### *Interdiction aux travailleurs étrangers d'adhérer aux syndicats*

Le gouvernement n'interdit pas aux travailleurs étrangers d'adhérer à des syndicats; il ne les y encourage simplement pas car leur emploi en Malaisie n'est que de durée limitée, en général deux ans au maximum. La législation nationale du travail garantit suffisamment leurs intérêts et leur protection sociale. Avec une possibilité aussi avantageuse de travailler à l'étranger, découlant d'accords intergouvernementaux, les travailleurs étrangers devraient comprendre qu'ils ne jouiront pas des mêmes privilèges que les citoyens du pays hôte, que ce soit en Malaisie ou dans toute autre partie du monde. S'ils restent dans leurs pays respectifs, ils n'auront peut-être même pas la possibilité de travailler pour gagner leur vie, sans parler du droit d'adhérer à un syndicat de leur choix. En outre, la Malaisie subit un afflux de travailleurs étrangers, licites ou clandestins, arrivant des pays voisins éprouvés par des difficultés économiques. Dans ces circonstances, laisser ces travailleurs adhérer librement à nos syndicats ne ferait que les encourager à immigrer en Malaisie, d'où le risque de multiples problèmes sociaux et politiques pour notre pays. Quant à la loi, elle se borne à disposer que tout étranger élu ou recruté par un syndicat doit recevoir l'approbation du ministre des Ressources humaines.

### *Restrictions au droit de grève*

La condition prescrite qu'au moins deux tiers des membres votent en faveur d'une grève pour qu'elle puisse être lancée vise à assurer que tout mouvement de grève, qui est un acte d'envergure, soit réellement soutenu par la grande majorité des membres, surtout quand les fonds du syndicat servent à subvenir aux allocations ou autres indemnités de grève. C'est là une pratique démocratique courante.

En prescrivant que le scrutin contienne une résolution qui précise «la nature des actes à accomplir ou dont il faut s'abstenir au cours de la grève», on cherche à amplement informer les membres du projet de grève et à éviter que la grève dégénère en manifestation ou violence, ce qui ternirait l'image du pays et, partant, éloignerait les investisseurs. Si cela devait se produire, ce pays traverserait des turbulences économiques qui compromettraient son développement et son programme économique.

La procédure d'autorisation préalable à toute grève sert à donner le temps nécessaire aux administrations gouvernementales, en particulier au Département des relations professionnelles, pour régler les différends et également aider tant le syndicat que l'employeur à chercher à régler à l'amiable les causes mêmes de la grève envisagée.

*Aucun syndicat national n'est autorisé dans l'industrie de l'électronique.*

Les travailleurs de l'industrie de l'électronique ne sont pas privés de la liberté de s'organiser. A l'instar de ceux d'autres secteurs, ils peuvent librement constituer des syndicats. Le droit des travailleurs de constituer un «syndicat de leur propre choix» ou d'y adhérer s'étend aussi à celui de constituer des syndicats sur le lieu de travail, appelés dans la plupart des pays développés syndicats d'entreprise ou d'y adhérer. Ces organisations sont libres et indépendantes. Elles jouissent des mêmes droits et garanties accordés aux syndicats nationaux, notamment de négociation collective et de grève, ainsi que de s'affilier à tout organe de coordination, tel que le Congrès des syndicats de Malaisie ou à un secrétariat syndical international tel que la CISL. Dans d'autres pays, abondent les preuves et données statistiques attestant l'efficacité des syndicats d'entreprise qui ont grandement réussi à favoriser et promouvoir le bien-être social et la protection des intérêts des travailleurs. Il n'y a aucune raison pour qu'il n'en soit pas de même en Malaisie.

*Commentaires du Département des relations professionnelles*

*1. Violation des droits syndicaux*

[La CISL déclare] que les obstacles à la création de syndicats restent nombreux. Il s'agit notamment de restrictions législatives aux associations de travailleurs au sein des entreprises, de licenciements de recruteurs syndicaux et de processus lents et fastidieux de reconnaissance des syndicats.

[Le gouvernement répond que] l'affirmation de la CISL est infondée. La législation du travail accorde aux travailleurs le droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer. L'article 4(1) de la loi de 1967 sur les relations professionnelles, notamment, donne la garantie suivante:

4.1. Nul ne peut perturber, empêcher ou forcer un travailleur ou un employeur dans l'exercice de ses droits de constituer et d'aider à constituer un syndicat, d'y adhérer et de participer à ses activités légales.

Concernant les licenciements, l'article 5(1)(d) de ladite loi dispose:

5.1 Un employeur ou syndicat d'employeur et quiconque agit au nom dudit employeur ou syndicat ne peut:

- (d) licencier un travailleur ou l'en menacer, le léser dans son emploi ou l'en menacer, toucher à sa fonction à son détriment ou l'en menacer, au motif qu'il:
  - (i) est ou a l'intention de devenir ou cherche à persuader un tiers de devenir membre ou responsable syndical ou
  - (ii) participe à la promotion, la constitution ou aux activités du syndicat.

L'article 8 de la même loi offre la possibilité de porter plainte au sujet de pratiques antisyndicales par des employeurs, dont des licenciements, auprès du Directeur général des relations professionnelles. Si les mesures prises ou investigations menées par ce Directeur général, nécessaires ou opportunes pour apaiser le grief n'aboutissent pas, l'affaire est

portée à la connaissance du ministre qui peut, s'il l'estime pertinente, saisir le tribunal du Travail pour audition.

En outre, selon l'article 20 de la loi sur les relations professionnelles, tout travailleur, membre ou non d'un syndicat, qui s'estime licencié sans juste motif ou prétexte par son employeur, peut exposer les faits devant le Directeur général aux fins d'être réintégré. Le Directeur général doit prendre les mesures nécessaires ou opportunes pour résoudre l'affaire dans les plus brefs délais, faute de quoi l'affaire est portée à la connaissance du ministre qui peut, s'il l'estime pertinent, de même saisir le tribunal du Travail pour décision.

La loi assure donc une protection suffisante aux salariés qui sont licenciés, notamment pour avoir constitué des syndicats.

La loi définit clairement la procédure relative à la reconnaissance des syndicats. Elle prévoit également la reconnaissance de plein gré de la part de l'employeur. Si le syndicat qui revendique la reconnaissance se révèle compétent et/ou représente la majorité des travailleurs visés, le ministre est également habilité à ordonner à l'employeur de l'accréditer.

La reconnaissance est une condition légale préalable à la négociation collective, mais il n'existe aucune disposition légale relative à sa révocation. Il est donc impératif que les actions en reconnaissance soient systématiquement instruites et équitablement tranchées.

## 2. *Restrictions législatives*

[La CISL affirme que] la loi interdit aux syndicats industriels d'organiser des employés occupant des postes de direction ou de cadre ou tenus au secret ou de sécurité. Ces employés doivent constituer un syndicat qui ne représente que leur catégorie ou y adhérer.

Selon le gouvernement, cette disposition vise à éviter des conflits d'intérêts. Les employeurs tirent souvent parti de cette disposition. [Référence est faite aux agissements présumés d'employeurs pour affaiblir les syndicats.]

[Le gouvernement répond que] les salariés occupant des postes de direction, de cadre ou tenus au secret ou de sécurité, ne peuvent adhérer à des syndicats industriels, mais ont la faculté de constituer un syndicat de leur propre catégorie ou d'y adhérer.

Cette séparation est nécessaire car les travailleurs de chaque catégorie ne peuvent en effet être représentés par un syndicat industriel, mais surtout parce qu'il faut éviter des conflits d'intérêts qui pourraient saper les bonnes relations professionnelles au sein de l'organisation. Tout éventuel différend relatif à la possibilité pour ces travailleurs d'être représentés par des syndicats industriels relève de l'article 9(1)(A) de la loi sur les relations professionnelles qui dispose que:

(1A) Tout différend survenant à tout moment, avant ou après la reconnaissance, sur la question de savoir si un ou des travailleurs sont employés à des postes de direction, de cadre, tenus au secret ou de sécurité, peut être porté devant le Directeur général par un syndicat de travailleurs, un employeur ou un syndicat d'employeurs.

En dernier ressort, si le Directeur général ne règle pas l'affaire, le ministre est habilité, en vertu de l'article 9(5) de la loi sur les relations professionnelles, à décider quels sont les travailleurs de la catégorie contestée. La décision du ministre est sans appel.

### 3. *Inefficacité des tribunaux du Travail*

[La CISL observe que] certains employeurs se sont opposés aux directives gouvernementales accordant la reconnaissance syndicale et ont refusé de respecter les ordonnances de réintégration des travailleurs licenciés abusivement rendues par le tribunal du travail. Ils ont toujours de bonnes raisons pour justifier leur refus (difficultés économiques, mesures disciplinaires, etc.). Jusqu'ici, le gouvernement n'a pas appliqué de sanctions à l'encontre de ces employeurs «hors-la-loi». Il y a même eu des cas où des entreprises ont changé leur nom ou fermé durant la procédure.

[Le gouvernement répond] que, dans toute démocratie, le droit de contester une décision administrative fait partie intégrante du système judiciaire.

Toute décision administrative est susceptible d'un réexamen judiciaire si sa validité est contestée par voie de requête présentée conformément à la loi. Toutefois, un tel réexamen vise bien plus la procédure afférente à la décision de l'autorité administrative que la décision en soi. Dans cet exemple, la décision qui revêt ostensiblement la forme d'une directive gouvernementale visant à accorder la reconnaissance est malencontreusement perçue comme étant contestée.

Il ne faut cependant pas perdre de vue que l'exercice de ce droit de contestation appartient tant à l'employeur qu'aux travailleurs (syndicats).

Les décisions du tribunal du travail lient les parties. Quiconque, lié par une décision, peut porter plainte pour non-respect de ladite décision auprès du tribunal du travail, en vue d'exécution. Ledit tribunal est habilité à connaître de ce type de plaintes en rendant une ordonnance appropriée. En outre, l'inobservation d'une telle ordonnance est un délit dont l'auteur est passible de sanctions.

Dans les cas où les travailleurs lésés notifient au Directeur général l'inobservation de la seconde décision (ordonnance) visant à exercer l'action publique, les décisions initiales portent en règle générale sur des indemnités.

[La CISL observe qu'il existe un arriéré de plus de 5 000 affaires en suspens, dont 85 plaintes pour licenciement déposées depuis 1998, 25 affaires concernant des problèmes de reconnaissance syndicale déposées depuis plus d'un an et 15 affaires déposées depuis six mois, cela malgré la prescription de la législation malaisienne d'instruire les plaintes dans un délai de trois semaines. Le gouvernement l'a expliqué par le manque de personnel nécessaire pour faire face à l'augmentation de la charge de travail due à la crise économique, alors que de nombreux employeurs licencient et ferment leurs entreprises.

[Le gouvernement répond que] la plupart des affaires mentionnées comme arriérées consistaient en «soi-disant» plaintes pour licenciements (tant à titre individuel que collectif) qui se sont produits en quantité record en 1998 et 1999 à la suite de la crise économique. Malgré la réduction d'effectifs au département des conciliations, la majorité des cas ont été réglés, qui plus est à l'amiable, dans un esprit de conciliation.

Comme il ressort du tableau ci-dessous, les demandes de reconnaissance de syndicats ont augmenté de manière significative depuis 1997:

Année	1997	1998	1999	2000
Nombre de plaintes	71	108	146	184

Il faut souligner ici qu'il est incorrect de dire que la législation malaisienne prescrit d'instruire les plaintes dans un délai de trois semaines. Il n'existe pas de dispositions de ce type eu égard aux plaintes pour licenciement quand les travailleurs introduisent une demande en réintégration. Quant aux demandes de reconnaissance de syndicat, un employeur est tenu de satisfaire dans un délai de trois semaines cette demande comme en dispose l'article 9(3) de la loi sur les relations professionnelles:

9(3) Un employeur ou un syndicat d'employeurs, à qui a été signifiée une demande de reconnaissance, doit dans un délai de 21 jours après signification de la demande:

- (a) accorder la reconnaissance, ou
- (b) si la reconnaissance n'est pas accordée, notifier par écrit au syndicat de travailleurs concerné les motifs du refus, ou
- (c) demander au Directeur général de vérifier si les travailleurs pour lesquels est requise la reconnaissance sont membres du syndicat concerné et donner une notification écrite de cette demande audit syndicat.

#### 4. *Restrictions au droit de grève*

[La CISL maintient que] des restrictions juridiques rendent pratiquement impossible l'organisation d'une grève légale.

- Les syndicats ne sont pas autorisés à recourir à la grève pour des différends en matière d'homologation ou de licenciement illégal.
- La législation oblige les parties à un conflit de saisir le ministère des Ressources humaines avant de se mettre en grève ou d'imposer une fermeture d'entreprise (lock-out). Le ministère peut alors tenter une conciliation et, si celle-ci échoue, déférer l'affaire au tribunal du Travail. L'ensemble de la procédure prend beaucoup trop de temps durant lequel grèves et fermetures d'ateliers sont interdites.
- La définition des services essentiels est très large et les syndicats de ces secteurs se heurtent à d'autres restrictions au droit de grève, dont l'obligation de déposer un préavis de grève de 21 jours.
- La procédure d'autorisation préalable à toute grève est fastidieuse.

[Le gouvernement répond que] la loi sur les relations professionnelles contient des dispositions pertinentes pour traiter les différends liés à la reconnaissance (non l'enregistrement) de syndicats ou les licenciements abusifs. C'est au ministre qu'il appartient en dernier ressort de trancher les différends relatifs à la reconnaissance, s'ils ne sont pas réglés spontanément. Les différends concernant les licenciements abusifs peuvent, à défaut d'être résolus à l'amiable, par voie de conciliation, être portés devant le tribunal du Travail, où le jugement est prononcé.

Quand un recours doit avoir lieu en vertu de la loi, il n'est manifestement pas nécessaire que ces affaires fassent l'objet de grève (ou de fermetures d'entreprises).

Il convient de préciser que grèves et fermetures d'entreprises ne sont interdites que lorsque le différend qui en est la cause a été porté devant le tribunal du Travail, les parties étant dûment informées, et non avant.

Les services essentiels font déjà l'objet de l'annexe de la loi sur les relations professionnelles. Certains sont définis au sens large, car il est quasi-impossible de les

préciser davantage. Ils sont essentiels car il y va de l'intérêt public et national s'ils sont interrompus au motif de grèves ou de fermetures d'entreprises (lock-out).

Imposer un préavis (qui vaut pour les employeurs comme pour les syndicats) avant toute grève ou fermeture d'entreprise dans l'un de ces services essentiels est indispensable pour permettre de prendre des mesures nécessaires pour parer à toute éventualité. Cette disposition ne prive nullement du droit de grève ou de fermeture d'entreprise.

### *Observations du tribunal du Travail de Malaisie*

Le tribunal du Travail est un tribunal d'arbitrage. Si les employeurs refusent de se conformer à ses décisions, la loi de 1967 sur les relations professionnelles et d'autres lois en vigueur prévoient d'autres moyens juridiques pour les faire appliquer.

L'objet du tribunal du Travail est de rendre les décisions à bref délai et de façon économique, comme en dispose l'article 30(3) de ladite loi de 1967 en ces termes:

Le tribunal du Travail rend sa décision sans tarder et si possible dans les 30 jours à partir de la date du renvoi de l'affaire ou d'un renvoi en vertu de l'article 20(3).

Une fois renvoyées par le ministre de tutelle, les affaires sont réparties entre les juges en vue d'auditions et de décisions immédiates. La durée d'audition d'une affaire dépendra de sa complexité.

En octobre 2001, 1 932 affaires seulement y étaient en instance.

## **Maroc**

### **Gouvernement**

#### **Moyens d'appréciation de la situation**

##### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Les documents juridiques relatifs au principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, communiqués au Bureau International du Travail dans les précédents rapports, restent toujours valables.

Le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective est reconnu au Maroc et ce dans plusieurs instruments juridiques cités dans les précédents rapports.

Les lois et règlements reconnaissent le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective; ainsi, l'article 9 de la Constitution du Royaume du Maroc garantit à tous les citoyens:

- la liberté d'opinion, la liberté d'expression sous toutes ses formes et la liberté de réunion;
- la liberté d'association et la liberté d'adhérer à toute organisation syndicale et politique de leur choix.

De même, elle précise que toute limitation à l'exercice des libertés énumérées ci-dessus ne peut être imposée que par la loi.

Par ailleurs, il convient de rappeler que le Maroc a déjà ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, enregistrée au BIT le 20 mai 1957.

Des mesures récentes ont été adoptées pour assurer la conformité de la législation nationale avec les dispositions de la convention n° 98.

Il s'agit de l'adoption du Dahir (décret royal) n° 1-00-01 du 9 kaâda 1420 de l'hégire portant promulgation de la loi n° 11-98 du 15 février 2000, dont copie a été communiquée au Bureau international du Travail.

Pour les travailleurs et les employeurs du secteur privé, auxquels s'appliquent les dispositions du Dahir du 16 juillet 1957, il n'existe aucune limitation aux droits de constituer des organisations syndicales et de s'y affilier.

En outre, l'exercice de la liberté syndicale est reconnu pour les fonctionnaires par l'article 14 du Dahir du 24 février 1958 portant statut de la fonction publique. Ce droit s'exerce dans les conditions prévues par le décret du 5 février 1958.

Les seules exclusions prévues par la législation nationale actuellement en vigueur concernent les catégories de personnes ci-après:

- les fonctionnaires et agents exerçant une fonction comportant le droit d'utiliser une arme (article 4 du décret de 5 février 1958);
- les personnes relevant du statut particulier des administrateurs du ministère de l'Intérieur (article 15 du Dahir du 1er mars 1963);
- le corps de la magistrature. (Article 11 du Dahir du 11 novembre 1974).

La mise en place d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs ne requiert aucune autorisation préalable.

Toutefois, toutes personnes voulant créer un syndicat professionnel doivent déposer dans les bureaux de l'autorité locale compétente ou adresser à ladite autorité par lettre recommandée avec accusé de réception les pièces suivantes:

- les statuts du syndicat projeté;
- la liste complète des personnes chargées à un titre quelconque de son administration ou de sa direction. Cette liste indique les noms, prénoms, filiation, date et lieu de naissance, nationalité, profession et domicile des intéressés. Ceux-ci doivent être de nationalité marocaine, jouir de leurs droits civils et politiques.

Les documents susvisés sont exonérés du droit de timbre. Ils doivent être déposés ou adressés en quatre exemplaires aux bureaux de l'autorité locale, qui en fait tenir un au parquet. Il est, du tout, donné ou adressé récépissé.

Le gouvernement n'intervient pas dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs. Ainsi, la loi 11-98 modifiant et complétant le Dahir du

18 hja 1376 de l'hégire (16 juillet 1957) relatif aux syndicats professionnels prévoit dans son article 2 bis les dispositions suivantes:

- l'interdiction aux organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs de s'immiscer directement ou indirectement dans les affaires des autres et de se livrer à tout acte de cette nature, notamment par la remise de sommes d'argent non justifiée légalement;
- l'interdiction de porter atteinte à l'indépendance de ces organismes en ce qui concerne leur constitution, direction ou administration;
- l'interdiction à toute personne physique ou morale d'entraver l'exercice du droit syndical.

La reconnaissance effective du droit à la négociation collective découle de l'application des dispositions des articles 1 et 2 du Dahir du 17 avril 1957 relatif aux conventions collectives du travail qui énoncent expressément que ces conventions portant sur les conditions d'emploi et de travail peuvent être conclues entre les représentants d'un ou plusieurs syndicats professionnels de travailleurs d'une part, et un ou plusieurs employeurs ou leurs associations professionnelles, d'autre part.

Aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs n'est exclue des mécanismes et procédures mis en place pour assurer l'application effective du droit à la négociation collective.

La législation nationale ne prévoit pas d'autorisation préalable à la conclusion des conventions collectives; toutefois, celles-ci doivent être déposées sans frais par la partie la plus diligente au secrétariat-greffe du tribunal compétent et au ministère chargé des questions du travail.

Elles ne peuvent être appliquées qu'à l'expiration du troisième jour qui suit celui du dépôt au ministère chargé du travail.

Les moyens d'application du principe relatif à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont concrétisés à plusieurs niveaux:

- Les groupements professionnels d'employeurs et de travailleurs ont le droit de s'organiser en syndicat professionnel aux fins de défendre les intérêts économiques, industriels commerciaux et agricoles de leurs adhérents (Dahir du 16 juillet 1957).
- Les syndicats ont le droit de conclure des contrats ou conventions avec tous les autres syndicats, sociétés ou entreprises.
- Les syndicats sont implantés au niveau local et régional dans toutes les branches d'activité économique et participent aux travaux des organes consultatifs.
- Les syndicats professionnels prennent une part active aux consultations menées par les pouvoirs publics dans le cadre de la formulation et de la mise en œuvre de la politique économique et sociale.
- A l'instar de l'activité syndicale, l'inspection du travail joue un rôle important dans l'application du principe de la négociation. L'inspection du travail intervient de fait

dans le règlement des conflits collectifs du travail. Elle fournit l'appui technique et l'aide à la négociation collective.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Le paysage syndical marocain se caractérise par une pluralité syndicale marquée par la prédominance de trois centrales syndicales suffisamment représentatives et implantées à la fois dans les secteurs public, semi-public et privé, à savoir: l'Union marocaine du travail (UMT), la Confédération démocratique du travail (CDT) et l'Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM).

Actuellement, il existe une vingtaine de centrales syndicales, chacune d'elles étant composée d'un certain nombre de structures et de voies hiérarchiques.

Il existe deux organisations professionnelles d'employeurs qui participent à côté du Gouvernement et des syndicats à la négociation, au règlement des conflits et à la formulation de la politique économique et sociale, à savoir: la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) et la Fédération des chambres de commerce, d'industrie et de services du Maroc (FCCISM).

Les statistiques suivantes ont été établies pour l'année 2000:

- nombre de visites de contrôle effectuées par les inspecteurs du travail: 38 481;
- nombre de procès verbaux dressés à l'encontre des employeurs récalcitrants: 684;
- nombre de conflits collectifs évités: 873 (après intervention des services d'inspection du travail, la grève a été évitée);
- nombre de protocoles d'accord conclus avec l'aide des services d'inspection du travail: 171.

Dans le cadre de la négociation collective, l'inspection du travail aide les partenaires sociaux à signer des protocoles d'accord pour mettre fin à des situations conflictuelles.

Dans la pratique, on remarque l'augmentation du nombre de protocoles d'accord par rapport aux conventions collectives. Cette situation s'explique par la négociation et la conclusion de ces protocoles avec les représentants du personnel au sein d'entreprises où il n'y a pas de syndicats.

Par ailleurs, l'inspection du travail fournit des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens d'appliquer le principe de la négociation.

Les conflits collectifs du travail sont examinés en présence des partenaires sociaux, d'abord à l'échelon de l'inspection du travail et/ou de la représentation du personnel, ensuite ils peuvent être renégociés à l'échelon de la province ou de la préfecture dans le cadre des commissions locales d'enquête et de conciliation.

Cependant, au cas où des conflits n'auraient pas pu être réglés à l'échelon local, ils sont examinés dans le cadre de la commission nationale d'enquête et de conciliation créée par la Déclaration du 1er août 1996, signée par le gouvernement et les partenaires sociaux.

---

**Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect,  
de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Les mesures prises en vue de la promotion de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont les suivantes:

- l'adoption récemment du Dahir n° 1-00-01 du 9 Kaâda 1420 de l'hégire (15 février 2000) portant promulgation de la loi n° 11-98 modifiant et complétant le Dahir n° 1-57-119 du 18 hijae 1376 de l'hégire (16 juillet 1957) sur les syndicats professionnels;
- d'autres dispositions sont prévues dans le projet du code de travail en cours de discussion au Parlement et qui ont pour objectif d'harmoniser la législation nationale et le droit d'organisation et de négociation collective;

Les moyens déployés en vue de la promotion de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont les suivants:

- A l'échelon local, les services de l'inspection du travail jouent un rôle important dans la négociation collective. Ils conseillent les partenaires sociaux, appellent au dialogue social, rapprochent les positions des deux parties et incitent aux négociations collectives. En agissant ainsi, ils contribuent à l'amélioration des relations du travail au sein de l'entreprise.
- A l'échelon national, la commission nationale d'enquête et de conciliation est très active. Elle est chargée d'animer le dialogue social et de favoriser des liens de concertation entre les partenaires sociaux et de régler les différends du travail.
- Tous les délégués provinciaux et préfectoraux de l'emploi sont invités à prendre les mesures appropriées pour encourager les employeurs et les travailleurs à appliquer les conventions internationales du travail et ce au moyen de rencontres tripartites sur le dialogue social.

Dans le cadre de ses orientations générales et de sa stratégie en matière de relations de travail, le ministère de l'Emploi s'est fixé comme objectifs entre autres:

- le renforcement du contrôle de l'application de la législation du travail;
- la promotion de la santé au travail;
- l'élaboration de la législation conformément aux conventions internationales du travail;
- l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre d'une législation du travail mieux adaptée à la réalité du nouveau contexte et conforme à l'esprit des normes internationales du travail;
- l'amélioration de la gestion des relations de travail pour la promotion de la négociation collective et le règlement des conflits collectifs du travail;
- le renforcement du contrôle des conditions du travail des catégories sociales vulnérables (femmes, enfants...).

Les objectifs sont rappelés aux services extérieurs du ministère au moyen de circulaires afin qu'ils veillent à leur exécution et ce en vue d'améliorer le climat social dans les entreprises et favoriser un esprit de dialogue social dans le respect des droits fondamentaux des travailleurs.

Le développement de la coopération technique contribue de manière efficace à la promotion de la négociation collective.

#### *Coopération avec la France*

Le Groupement d'intérêt public pour les questions internationales (GIP-INTER) apporte son soutien au programme d'appui à une formation tripartite sur la négociation de conventions collectives, lancé en 1999.

Des visites mutuelles ont eu lieu entre la partie marocaine et la partie française dans le domaine de la promotion des conventions collectives.

Dans ce cadre, un séminaire tripartite sur la promotion de la négociation collective dans le secteur du textile va être organisé prochainement.

#### *Coopération avec la Belgique*

Des ateliers tripartites ont été organisés avec l'appui de la Belgique dans les domaines du dialogue social, de l'inspection du travail, de l'égalité des chances et de la santé et sécurité au travail. La coopération se poursuit dans ce sens.

#### *Coopération avec les Etats-Unis*

L'accord avec le Département américain du travail concernant le renforcement des relations professionnelles au Maroc est sur le point d'être finalisé.

#### *Coopération avec le BIT*

Au titre de la coopération avec le Bureau International du Travail dans le domaine du dialogue social, quatre ateliers régionaux seront réalisés avec l'appui du projet OIT/Belgique destiné à promouvoir le dialogue social en Afrique francophone (PRODIAF) au cours du second semestre de 2001.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Un exemplaire du présent rapport sera communiqué aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ci-après:

Employeurs:

- Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM);
- Fédération des chambres de commerce, d'industrie et des services du Maroc (FCCISM).

Travailleurs:

- Union marocaine du travail (UMT);
- Confédération démocratique du travail (CDT);
- Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM).

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Aucune observation n'a été reçue quant à la suite donnée ou à donner à la Déclaration.

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violation des droits syndicaux*

Bien que les travailleurs soient libres de former des syndicats et d'y adhérer, le gouvernement continue de s'ingérer dans le travail quotidien des syndicats.

De plus, la loi (*dahir*) de 1957 sur les syndicats n'étend pas l'égalité des droits aux travailleurs du secteur agricole. Il est également absolument interdit aux magistrats de mener des activités syndicales.

#### *Non-respect des conventions collectives*

[Référence est faite aux décisions relatives aux salaires.] De plus, de nombreux conflits du travail ont surgi suite au non-respect des conventions collectives par les employeurs.

Dans plusieurs entreprises, et même dans le secteur public, il est fréquent que le droit du travail ne soit pas respecté.

#### *Grévistes poursuivis en justice, discrimination antisyndicale*

Le droit de grève existe et de nombreuses grèves spécifiques ont eu lieu. Toutefois, l'article 288 du Code pénal sur le «droit de grève» ne donne pas véritablement aux travailleurs le choix de participer ou non à une grève. Les prérogatives dans ce sens sont en fait données aux employeurs. Cet article est souvent utilisé par les employeurs pour poursuivre les grévistes en justice où ils risquent des amendes ou une peine d'emprisonnement. [Référence est faite à des violations présumées de droits eu égard à une convention ratifiée.]

Très fréquemment, la police réagit brutalement lors des grèves et les grévistes sont régulièrement poursuivis en justice.

## Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Le gouvernement souhaite faire les observations suivantes sur les commentaires de la CISL.

1) En ce qui concerne le premier point relatif à la violation des droits syndicaux, le gouvernement marocain n'intervient ni dans l'organisation ni dans le fonctionnement d'un groupement professionnel de travailleurs et d'employeurs.

Le principe de la liberté d'association est reconnu par la Constitution marocaine, qui garantit à tous citoyens «la liberté d'opinion, la liberté d'expression sous toutes ses formes et la liberté de réunion».

Pour la concrétisation des principes énoncés par la Constitution en la matière, le Dahir du 16 juillet 1957 [copie jointe, non reproduite] prévoit dans son article 2 le droit pour les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes de constituer librement des organisations de leur choix.

Le droit d'organisation est également reconnu en vertu des instruments internationaux ratifiés par le Maroc, notamment:

- la convention (n° 98) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- le pacte international sur les droits économiques et sociaux;
- la convention (n° 11) de l'Organisation arabe du Travail (OAT) sur la négociation collective, 1921.

Parallèlement à ces principes et dans le cadre des efforts déployés par notre pays pour la protection des syndicats, le règlement des conflits et la promotion du dialogue social des mesures ont été prises dans ce sens.

Il s'agit en particulier de:

- la conclusion de l'accord du 19 Moharem 1421 (21 avril 2000) entre le gouvernement et les partenaires sociaux;
- la création et la réunion de plusieurs commissions de conciliation pour la résolution à l'amiable des conflits;
- l'organisation de plusieurs rencontres nationales avec la participation du BIT pour la protection des droits des travailleurs;
- la consultation des organisations syndicales et patronales par les pouvoirs publics dans le cadre de la formulation et de la mise en œuvre de la politique économique et sociale; et
- l'association des syndicats d'employeurs et de travailleurs aux discussions sur le projet de Code du travail et son harmonisation avec les principes des conventions internationales tendant à la protection des droits des travailleurs.

Par ailleurs, pour assurer aux organisations d'employeurs et de travailleurs une protection adéquate contre tout acte d'ingérence des uns à l'égard des autres et suite aux recommandations formulées par le BIT, une loi modifiant et complétant le Dahir du 16 juillet 1957 sur les syndicats professionnels, a été adoptée en février 2000 [copie jointe non reproduite].

Cette loi prévoit dans son article 2 bis les dispositions suivantes:

- l'interdiction aux organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs de s'immiscer directement ou indirectement les uns dans les affaires des autres et de se livrer à tout acte de cette nature, notamment par la remise de sommes d'argent non justifiée légalement;
- l'interdiction de porter atteinte à l'indépendance de ces organismes en ce qui concerne leur constitution, direction ou administration;
- l'interdiction à toute personne physique ou morale d'entraver l'exercice du droit syndicale.

Par conséquent, le gouvernement marocain agit dans le cadre de la législation nationale et ne fait aucune entrave au libre exercice du droit syndical. Bien au contraire, il encourage le dialogue social et la protection des droits fondamentaux des travailleurs.

2) Le Dahir du 16 juillet 1957 sur les syndicats professionnels n'exclut pas le secteur agricole, ainsi l'article premier stipule que «les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels et commerciaux et agricoles de leurs adhérents».

[Référence est faite à une plainte concernant un entreprise nommément désignée.]

Quant au principe de l'égalité des droits, il est reconnu dans les dispositions du texte mentionné ci-dessus aussi bien pour les travailleurs des secteurs de l'industrie et des services que pour les travailleurs du secteur agricole.

D'ailleurs en pratique les trois syndicats les plus représentatifs (UMT, CDT et UGTM) se partagent l'obédience syndicale des travailleurs agricoles syndiqués.

Quant au corps de la magistrature, la législation nationale en vigueur lui interdit de constituer un syndicat.

Cependant dans le cadre des efforts déployés pour promouvoir la ratification de la convention n° 87, le Maroc a entrepris des démarches auprès des départements ministériels concernés en vue de réexaminer les difficultés empêchant la ratification de cette convention.

3) En ce qui concerne la troisième observation sur la convention collective, la Législation Nationale l'a définie comme étant un accord écrit conclu entre les parties: employeurs et syndicats, et n'a prévu aucune autorisation pour la conclusion des conventions collectives.

L'application du principe de la négociation collective et assurée par:

- le suivi des relations professionnelles et le règlement des conflits collectifs du travail dans le cadre des réunions régulières des commissions nationales et régionales d'enquête et de conciliation;
- la diffusion des principes de la liberté syndicale et la culture du dialogue social et de la concertation à travers l'organisation des séminaires sur le dialogue social tel que les séminaires régionaux organisés récemment avec le programme BIT/PRODIAP;
- le soutien et l'appui technique de l'Administration du travail à la conclusion des conventions collectives. [Référence est faite à une convention collective spécifique.]

En cas de non-application d'une des clauses de la convention collective, la partie lésée a le droit de saisir la justice.

4) Le respect du droit du travail dans le secteur privé est assuré par un contrôle effectué quotidiennement par les inspecteurs du travail par le moyen de visites d'inspection.

Lors de leur mission de contrôle et en cas d'observation des dispositions du droit du travail les inspecteurs du travail dressent des procès verbaux d'infraction à l'encontre des employeurs récalcitrants.

Par la suite les procès-verbaux sont transmis au tribunal compétent.

5) Le droit de grève est un droit qui demeure garanti par la Constitution marocaine dans son article 14 aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

Toutefois, les faits sanctionnés conformément à l'article 288 du Code pénal sont des actes de violence, voie de fait, menaces frauduleuses et l'entrave à la liberté de travail et non pas l'exercice du droit de grève.

6) Lors du déclenchement d'une grève la police n'intervient que dans des situations très graves, telle que l'atteinte à l'ordre public.

Les grévistes ne sont poursuivis en justice qu'en cas de violence et suite aux plaintes déposées par l'employeur.

Ainsi, il apparaît de tout ce qui précède que les allégations de la CISL à propos de la violation des droits syndicaux, du non-respect des conventions collectives et du droit de grève sont sans fondement.

## Maurice

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

Aucun changement n'est à signaler depuis notre dernier rapport pour le rapport annuel de 2001 en ce qui concerne la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective à Maurice.

---

**Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect,  
de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

La révision de la loi sur le travail et de la loi sur les relations professionnelles n'est pas encore achevée.

Le budget du gouvernement pour 2001/2002 a prévu d'attribuer 3 millions de roupies au Fonds d'affectation spéciale pour les syndicats afin de financer, entre autres, les programmes de formation et d'éducation organisés par les fédérations syndicales.

A la demande du gouvernement, l'Université de Maurice a organisé un cours de deux ans à temps partiel sur les relations professionnelles à l'intention des responsables du gouvernement, des syndicats et des représentants des employeurs. Le gouvernement finance le cours pour ses fonctionnaires. Le Fonds d'affectation spéciale pour les syndicats et la Fédération mauricienne des employeurs prennent en charge les frais de leurs représentants respectifs.

Le Fonds d'affectation spéciale pour les syndicats a chargé l'Université de Maurice de réaliser une étude sur «Le faible taux de syndicalisation à Maurice-causes et stratégie de revitalisation». Le projet bénéficie du financement de l'OIT.

De plus, le Fonds d'affectation spéciale pour les syndicats doit organiser en septembre 2001 une conférence nationale des syndicats afin de déterminer ce qui selon eux, ferait avancer le mouvement syndical à Maurice. La conférence bénéficiera de l'appui technique et financier du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT.

Nos objectifs en vue du respect, de la promotion ou de la réalisation de ces principes et droits sont toujours à l'étude.

Une juriste du Département de la liberté syndicale (LIBSYND) du Bureau international du Travail qui s'est rendue à Maurice du 1<sup>er</sup> au 5 juillet 2001, a tenu des réunions de travail avec diverses parties intéressées par la promotion du principe de la liberté d'association.

**Les organisations représentatives d'employeurs  
et de travailleurs auxquelles copie du rapport  
a été communiquée**

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés aux organisations d'employeurs et de travailleurs suivantes:

Organisations d'employeurs:

- Fédération mauricienne des employeurs

Organisations de travailleurs:

- Confédération mauricienne des travailleur 6
- Fédération des travailleurs unis 3
- Fédération des syndicats des corps constitués 1

■ Fédération des syndicats du service civil	2
■ Fédération des syndicats progressistes	4
■ Fédération générale des travailleurs	5
■ Congrès du travail de Maurice	7
■ Fédération du travail de Maurice	8
■ Fédération des agents de l'Etat	9
■ Fédération des syndicats démocratiques libres	10
■ Congrès des syndicats de Maurice	11
■ Confédération des syndicats de Maurice	12

### Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation sur le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective de droit à la négociation collective n'a été reçue de ces organisations pour la période considérée.

### Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

Des incidents sporadiques ont terni les relations professionnelles en particulier dans les zones franches du pays, où il est difficile d'exercer des activités syndicales.

L'hostilité aux syndicats est grande dans lesdites zones, même si la loi y autorise la liberté d'association. Le taux de syndicalisation y est particulièrement faible. Le Congrès du travail de Maurice (MLC) prétend que cela tient au fait que certains employeurs ont tout fait pour intimider les travailleurs et empêcher les syndicalistes d'accéder au lieu de travail. La protection des syndicats contre de tels actes discriminatoires est faible et inopérante.

Le droit de grève est frappé de restrictions. Des procédures fastidieuses et le droit de recours à l'arbitrage ne facilitent pas l'organisation de grèves.

### Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Le droit des employés de s'organiser pour défendre leurs intérêts professionnels est prévu dans la loi sur les relations de travail qui régleme les activités des syndicats, favorise d'harmonieuses relations de travail et jette les base du cadre institutionnel en vue

de régler les différends du travail en matière de clauses et conditions d'emploi. Ladite loi s'applique également aux zones franches d'exportation.

Le ministère du Travail et des Relations professionnelles intervient promptement en cas de plaintes portant sur des actes de discrimination antisyndicale. Il offre aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants un service spécialisé par l'intermédiaire de la Division des relations de travail. En 2000, ladite division a été saisie de six différends du travail de la part de syndicats actifs dans les zones franches d'exportation; ces affaires concernaient des allégations d'actes de discrimination antisyndicale dus au refus des employeurs d'organiser des réunions avec le syndicat dûment reconnu et de permettre l'accès au lieu de travail et d'accorder le temps libre nécessaire. Un des différends, réglé par voie de conciliation, a été retiré par le syndicat. Quatre autres concernant l'autorisation pour le syndicat de tenir des réunions avec ses membres sur le lieu de travail ont été retirés par suite de l'intervention des responsables de la division. Les autres différends, qui concernaient l'octroi du temps libre nécessaire, ont été renvoyés devant la Commission des relations de travail pour une nouvelle procédure de conciliation, à la suite d'un échec à l'échelon de la division.

La loi de 1973 sur les relations de travail dispose en matière de règlement des différends. Le délai de réflexion de vingt et un jour précédant toute grève vise à permettre aux autorités d'aider les parties au différend à explorer toutes les voies pouvant amener à un règlement. Ce type de procédure a permis de régler de nombreux conflits et, en maints cas, aux parties au différend à reprendre un dialogue de bonne foi sur les questions litigieuses. La loi sur les relations de travail est en cours de révision. En fait, le BIT a soumis un projet de loi de substitution qui est actuellement à l'examen. Le projet de loi aborde le droit de grève conformément aux normes internationales du travail.

En 2000, 20 arrêts du travail, liés aux conditions d'emploi, ont été signalés dans les zones franches d'exportation. Aucun arrêt n'a porté sur la violation des droits syndicaux.

Le taux de syndicalisation est généralement faible dans le pays, surtout dans le secteur privé, où il avoisine 12 pour cent. Dans les zones franches d'exportation, il est inférieur à 10 pour cent. Les causes d'une telle situation sont multiples et ne sauraient être imputées seulement à l'attitude de l'employeur. Il se trouve que les syndicats, regroupés dans le Fonds d'affectation spéciale pour les syndicats, ont demandé à l'université mauricienne de mener une étude sur «Le faible taux de syndicalisation à Maurice – causes et stratégie de revitalisation». Le projet reçoit le soutien du BIT. L'étude devrait déboucher sur des recommandations visant à encourager les travailleurs à participer aux activités syndicales. Le ministère du Travail et des Relations professionnelles appuie sans réserve le projet.

## Mauritanie

### Observations soumises au Bureau par la Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM)

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, qui a été adoptée par la Conférence internationale du Travail le 18 juin 1998 lors de sa 86<sup>e</sup> session et qui constitue une priorité majeure de l'OIT et des organisations syndicales, du fait de son caractère protecteur des droits fondamentaux humains, est malheureusement loin d'être respectée en Mauritanie.

Les conventions sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87), et sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98), ratifiées toutes deux par la Mauritanie<sup>2</sup>, restent lettre morte dans leurs applications. En effet, on constate aisément:

- 1) la non-autorisation des droits d'organisation, de négociation collective et de liberté syndicale, bien que garantis par les textes législatifs en vigueur, dans leur exercice et application (pas de négociations entre partenaires sociaux, ni de droit de réunion ou d'organisation);
- 2) l'absence de dialogue social;
- 3) l'obstruction au libre exercice du droit syndical à tous les niveaux (activités des organisations centrales, des syndicats de base, des délégués, etc.).

Le principe de la liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation, bien que figurant dans la Constitution de la Mauritanie datée du 20 juillet 1991 et dans les dispositions de la loi 93-038 du 27 juillet 1993 instaurant le pluralisme syndical, sont encore loin d'être effectivement appliquées et respectées par le gouvernement mauritanien.

[Référence est faite à des cas présumés de violations relevant de l'application d'une convention ratifiée (n° 87).]

Certaines branches corporatistes du secteur informel sont privées du droit d'association et/ou de reconnaissance. C'est le cas des branches suivantes: pêche artisanale, transport urbain et interurbain, travailleurs agricoles, porteurs en ville, bouchers, etc.

Certaines catégories d'employeurs ou de travailleurs rencontrent de grosses difficultés à s'organiser du fait des multiples obstructions et restrictions. C'est le cas des syndicats des transporteurs mauritaniens, des pêcheurs, des porteurs en ville, des travailleurs agricoles, etc.

<sup>2</sup> Au 1<sup>er</sup> septembre 2001, la ratification de la convention n° 98 par la Mauritanie n'avait pas été enregistrée par le Directeur-général du BIT.

[Référence est faite à des cas présumés de violations relevant de l'application d'une convention ratifiée (n° 87).]

Certains syndicats, bien que régulièrement constitués, sont privés de leur droit à la négociation collective. C'est le cas notamment du Syndicat patronal des transporteurs mauritaniens et du Syndicat des pêcheurs (travailleurs).

Depuis plus de 40 ans, exception faite de la convention collective générale du travail datant du 13 février 1974, aucune convention sectorielle collective n'a été conclue ou révisée, et ce malgré les multiples réclamations des syndicats. Même les avenants signés dans les années soixante-dix sont aujourd'hui gelés. C'est le cas de l'avenant relatif aux dockers, auxquels ils est interdit toute activité syndicale.

Les moyens de mise en œuvre du principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont très limités, voire totalement obstrués. L'insignifiance des subventions accordées aux syndicats et attribuées de manière discriminatoire rend aléatoire leur fonctionnement.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Les organisations syndicales ne sont pas libres d'exercer leurs activités normalement car elles font régulièrement l'objet d'obstructions et de dépréciations de la part de l'administration publique pour influencer sur leurs décisions.

C'est ainsi que:

- Les travailleurs syndiqués sont quotidiennement l'objet de pressions et d'intimidation pour influencer leur choix syndical et le choix de leurs représentants.
- Les affectations, déclassements et licenciements arbitraires sont monnaie courante.
- Les droits des travailleurs ne sont pas respectés et les conflits en résultant font l'objet de blocages. L'administration du travail est absente et sans rôle positif dans la gestion des conflits du travail.
- Les arrêts des tribunaux au profit des travailleurs sont rarement exécutés.
- Les recours administratifs restent sans suite.
- Les assemblées générales des travailleurs ne sont pas autorisées dans les établissements publics et privés, et les affiches des syndicats ne sont pas admises dans ces établissements.

[Référence est faite à des questions relevant de l'application d'une convention ratifiée (n° 87) ainsi qu'à des observations spécifiques de nature similaire à une plainte.]

- Les autorisations d'absence pour participer aux séminaires de formation ou missions syndicales sont presque toujours refusées aux syndicalistes et aux travailleurs, particulièrement ceux de la CLTM.

**Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect,  
de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

La promotion de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective n'a connu aucune évolution positive en dépit du texte de la Constitution de notre pays. Pire même, on note un net recul de l'exercice du droit syndical.

Les structures de concertation tripartite comme le Conseil national du travail, le Conseil économique et social, le Conseil consultatif, etc., ne sont plus fonctionnelles depuis plus de trente ans.

Aucune réunion de l'une de ces structures n'a eu lieu. Le dialogue social tant réclamé par les syndicats n'a jamais pu voir le jour.

Le programme PRODIAF (Projet OIT/Belgique destiné à promouvoir le dialogue social en Afrique francophone) est bloqué depuis des années par le gouvernement.

**Observations du gouvernement sur les commentaires  
de la Confédération libre des travailleurs mauritaniens  
(CLTM)**

La CLTM fait état d'obstructions au libre exercice du droit syndical et mentionne, à ce titre, certaines activités et dispositions légales. En réponse, il y a lieu d'apporter les éclaircissements suivants.

La disposition relative à l'exigence de la connaissance du français par le candidat au poste de délégué du personnel est héritée du régime colonial. Cette disposition a toujours été interprétée dans la pratique comme signifiant la nécessité d'être instruit, compte tenu de la nature de la mission dévolue au délégué du personnel. En tout état de cause, cette disposition a été supprimée dans le projet de Code du travail en cours d'adoption.

L'assertion présentant le droit de grève comme «*conditionné, voire interdit*» est dénuée de fondement. Tant dans les textes que dans la pratique, le droit de grève est reconnu et librement ouvert aux travailleurs.

Dans tous les tribunaux du travail, il existe des assesseurs travailleurs comme l'exige le fonctionnement de ces tribunaux. Il n'existe aucune discrimination en matière de représentation car toutes les Centrales syndicales sont représentées au sein des tribunaux.

Lors de la Fête du travail, la couverture médiatique des activités de toutes les Centrales est assurée convenablement.

Contrairement à l'affirmation de la CLTM, toutes les catégories de travailleurs et d'employeurs du secteur informel disposent de leurs Organisations syndicales et exercent en toute liberté leurs activités. Par ailleurs, la législation mauritanienne ne soumet l'existence légale d'un syndicat à aucune autorisation préalable. Bien au contraire, c'est le régime de la simple déclaration qui prévaut et il n'existe aucun dossier en instance devant les greffes du Procureur de la République.

L'accusation selon laquelle aucune convention sectorielle collective n'a été conclue depuis 40 ans est fautive. Le dialogue social est une réalité tangible. C'est ainsi que des Conventions sectorielles ont été conclues ces dernières années, notamment dans les domaines de la banque, des mines, des docks et des ports...

Concernant le Séminaire de Kiffa, organisé par la CLTM, les autorités régionales et municipales n'ont ménagé aucun effort pour en faciliter la tenue, comme en a témoigné le Secrétaire général de la CLTM dans son discours d'ouverture. Cependant, elles ont été abusées par les organisateurs qui ont voulu transformer cet Atelier de formation syndicale, après son ouverture, en un forum politique.

S'agissant des autorisations d'absence pour participer aux séminaires et autres activités syndicales, il importe de souligner que l'administration n'a jamais été saisie d'une quelconque obstruction. La CLTM a d'ailleurs, au cours du mois de novembre 2001, organisé deux séminaires (avec le concours de l'Organisation démocratique syndicale des travailleurs africains) auxquels ont pris part des travailleurs venant de toutes les wilayas (régions) du pays.

Pour ce qui est de la promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, le gouvernement a fait appel à la coopération du BIT en vue d'assurer la promotion de celle-ci. Le processus a été enclenché en 2000 et la CLTM, comme les autres centrales syndicales, y a été associée. Ce processus a abouti à l'organisation d'un atelier de validation de l'étude nationale visant la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. La CLTM a pris part aux travaux dudit Atelier qui a validé l'étude susmentionnée.

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

La législation mauritanienne donne au gouvernement le pouvoir de décider ou non de reconnaître un syndicat. Le gouvernement peut aussi dissoudre tout syndicat impliqué dans ce que le gouvernement considère comme une grève «illégale» ou «motivée par des considérations politiques». Les centrales syndicales mauritaniennes ont vivement critiqué ces dispositions, en invoquant les normes de l'OIT selon lesquelles le pouvoir de dissoudre les syndicats appartient aux seuls tribunaux. Les syndicats se plaignent aussi du fait que de nombreuses sociétés du secteur privé refusent de reconnaître les associations qui se sont formées en leur sein pour défendre les intérêts des travailleurs. Les travailleurs étrangers n'ont pas le droit de devenir fonctionnaires syndicaux. La nouvelle version du Code du travail devrait comprendre une disposition selon laquelle il serait demandé aux travailleurs étrangers d'avoir travaillé pour une période d'au moins cinq ans en Mauritanie et dans la profession représentée par le syndicat.

La protection des dirigeants syndicaux n'est pas explicitement fournie par le Code du travail, bien qu'une telle protection soit conférée aux délégués syndicaux dans les entreprises.

#### *Obstacles à la grève*

Des obstacles variés contrent le droit de grève, à savoir l'arbitrage obligatoire. Les grèves générales sont difficiles à organiser. [... commentaires de nature similaire à une plainte au sujet des démarches administratives compliquées requises pour organiser des grèves dans les secteurs public et privé.] De plus les fonctionnaires doivent déposer un

préavis de grève un mois à l'avance. Dans le secteur privé, les grèves doivent être précédées de la remise d'un rapport de non-conciliation ou de rupture des négociations.

Selon les syndicats mauritaniens, la législation autorise aussi le gouvernement à utiliser l'appel d'un syndicat à la grève pour justifier de sa dissolution.

### **Observations du gouvernement sur les commentaires de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les commentaires de la CISL concernent les points suivants:

- 1) la violation des droits syndicaux;
- 2) les obstacles au droit de grève.

Elles appellent de la part du gouvernement les observations ci-après.

#### **1. «Violation» des droits syndicaux**

La Constitution mauritanienne établit et garantit les libertés publiques et individuelles telles que les définissent la Déclaration universelle des Droits de l'homme et d'autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et, en particulier, les libertés d'expression, d'association et de réunion.

Signataire des conventions fondamentales de l'OIT, la Mauritanie a prescrit le respect de toutes les libertés publiques et individuelles dans sa législation et sa réglementation.

Concernant, en particulier, le droit de s'associer et les droits syndicaux, la loi n° 63023 du 23 janvier 1963 relative au Code du travail et la loi n° 93-038 du 20 juillet 1993 qui modifie et ajoute certaines dispositions ne confèrent aux autorités politiques ou administratives aucun droit de participer à la constitution et la reconnaissance des organisations syndicales.

Cette procédure n'est soumise à aucune autorisation, les personnes prenant l'initiative de créer un syndicat n'étant tenues que de présenter les projets de lois et des règlements internes au Procureur général qui décide s'ils sont conformes ou non à la législation en vigueur.

Les autorités administratives n'interviennent à aucun moment de la procédure de dissolution des syndicats qui relève d'un tribunal. L'allégation que «le gouvernement peut également dissoudre tout syndicat impliqué dans [...] une grève illégale ou [...] au motif de «considérations politiques»» n'est qu'une supposition puisque aucun syndicat n'a été dissout pour quelque raison que ce soit.

Quant aux associations constituées dans les entreprises du secteur privé, toute association ou syndicat, constitué(e) en bonne et due forme, peut librement exercer ses activités et ne requiert nullement l'approbation de l'entreprise en question.

Aucun cas d'empêchement au libre exercice des droits syndicaux n'a jamais été soumis aux autorités compétentes.

Le droit des étrangers d'occuper des fonctions de dirigeants syndicaux a été largement pris en considération dans le projet de Code du travail élaboré en étroite collaboration avec le BIT, et déjà adopté par le Conseil national du travail composé de représentants des employeurs et de représentants des travailleurs.

La protection particulière accordée aux délégués du personnel s'explique par le fait qu'ils courent le risque de perdre leur emploi en exerçant leurs activités qui consistent à défendre, presque quotidiennement, la cause des travailleurs qui les ont élus.

## **2. Obstacles à la grève**

Le Code du travail dispose que tout différend qui ne peut être réglé dans le cadre de conventions collectives peut être soumis par l'inspecteur du travail à une procédure de conciliation.

En cas d'échec, le recours à la grève est autorisé. Toutefois, l'inspecteur du travail peut, en dernier ressort, assigner un expert ou un groupe d'experts choisi selon les critères définis par la loi relative à la médiation.

Si la médiation échoue, le recours à la grève est autorisé.

Les grèves ne sont donc pas interdites et aucune disposition législative ou réglementaire n'autorise les pouvoirs publics à dissoudre un syndicat qui y a recouru.

Toutefois, au regard de la loi, la grève n'est qu'un des moyens que peuvent utiliser les travailleurs pour faire valoir leurs revendications. Conciliation et médiation en sont d'autres. Le préavis de grève, requis par la loi, n'est nullement contraire aux normes internationales.

Le recours à l'arbitrage peut être décidé par le ministre du Travail, une fois épuisées toutes les étapes ci-dessus, si les répercussions d'un conflit sur la vie économique et sociale de la nation le justifient.

Le projet de Code de travail, sur le point d'être adopté, détaille toutes ces dispositions et les aligne sur les normes internationales du travail.

Le secteur public, quant à lui, *dont le rôle intrinsèque est d'assurer des services à la population*, n'échappe pas à la possibilité de déclencher des grèves; toutefois, une action de ce type laisse entendre que les négociations ont échoué et qu'il en a été donné notification, ce qui n'est nullement contraire au droit international. *Les grèves ne sont pas interdites en cas d'échec des négociations, pourvu qu'il en soit donné préavis; ces modalités ne sont pas contraires aux normes internationales.*

## Mexique

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

Pour éviter tout double emploi et par souci de simplicité, nous réitérons ce qui a été déclaré dans le précédent rapport (doc. GB.280/3/2), aucun changement n'ayant eu lieu.

##### *Evaluation de la situation dans la pratique*

Le gouvernement du Mexique informe qu'en 2000, 8 282 ordres de grève ont été déposés, impliquant 60 015 travailleurs et débouchant sur 26 grèves. En 2001 et jusqu'en août, 2 250 ordres de grève ont été déposés, impliquant 6 964 travailleurs et débouchant sur 18 grèves (annexe 1 non reproduite).

En 2000, 5 171 conventions collectives ont été déposées. En juin 2001, 3 002 ont été déposées (annexe 2 non reproduite).

Sept conventions collectives sectorielles (contrats obligatoires) ont été révisées en 2000 à la suite de conflits, touchant 1 690 entreprises qui représentent au total 148 631 travailleurs. En 2001, quatre conventions collectives sectorielles ont été révisées à la suite de conflits, touchant 1 447 entreprises qui représentent au total 53 653 travailleurs (annexe 3 non reproduite).

Le gouvernement du Mexique précise que 5 590 organisations sont enregistrées à l'échelon fédéral, dont 1 171 légalement représentées; de ces dernières, trois seulement sont des organisations d'employeurs.

D'août 2000 à juillet 2001, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a enregistré 40 organisations, dont 12 confédérations ou fédérations et 28 syndicats. Dix-neuf d'entre elles sont des organisations indépendantes et 21 affiliées aux organisations nationales. Sur les 1 171 organisations existantes, 1 022 sont des syndicats et 149 des confédérations ou fédérations.

Concernant les 1 022 syndicats, c'est l'industrie textile qui compte le plus d'organisations (annexe 4 non reproduite) et, parmi les unités administratives fédérales, c'est le district fédéral qui en compte le plus grand nombre (annexe 5 non reproduite). Sur les 1 171 organisations existantes, 1 132 ont un secrétaire général et 39 une secrétaire générale.

Données et tendances observées:

- 17 pour cent seulement des organisations syndicales, enregistrées à l'échelon fédéral, comptent un comité exécutif en activité (annexe 6 non reproduite);
- parmi les organisations en activité, 0,25 pour cent représentent les employeurs et 99,75 pour cent les travailleurs (annexe 7 non reproduite);

- parmi les syndicats enregistrés (sans compter les confédérations et fédérations) pour la période mentionnée, 52 pour cent sont affiliés aux organisations nationales et 48 pour cent sont indépendants (annexe 8 non reproduite);
- parmi les organisations en activité, 87 pour cent sont des syndicats et 13 pour cent des confédérations ou fédérations (annexe 9 non reproduite);
- parmi ces organisations, 97 pour cent sont dirigées par des hommes et 3 pour cent par des femmes (annexe 10 non reproduite);
- de janvier 1995 à juillet 2001, 246 organisations ont été enregistrées, dont 198 syndicats (80 pour cent du total) et 48 confédérations ou fédérations (20 pour cent) (annexe 11 non reproduite);
- des syndicats enregistrés de janvier 1995 à juillet 2001, 111 (56 pour cent) étaient affiliés aux organisations nationales et 87 (44 pour cent) étaient indépendants (annexe 12 non reproduite).

Il ressort des données susmentionnées une nette tendance à une augmentation du nombre de syndicats indépendants.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Conformément aux dispositions de l'article 23, alinéa 2, de la Constitution de l'OIT, des exemplaires du présent rapport ont été adressés à la Confédération des chambres d'industrie des Etats-Unis du Mexique (CONCAMIN), à la Confédération patronale de la République mexicaine (COPARMEX) et à la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM).

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

#### *Confédération des chambres d'industrie des Etats-Unis du Mexique*

Selon la Confédération des chambres d'industrie des Etats-Unis du Mexique, la liberté d'association est garantie dans le pays par l'article 123, sections A et B de la Constitution des Etats-Unis du Mexique. En outre, le Code fédéral du travail contient des dispositions sur la liberté d'association des travailleurs et des employeurs. Cela se traduit par l'existence de tous types de syndicats prévus par le code, dans l'ensemble du pays, aussi bien à l'échelon fédéral que local. En conséquence, les travailleurs des entreprises concernées ont pleinement participé à la négociation de conventions collectives qui s'appliquent à toutes les branches d'activité du pays et à toutes les entreprises actives dans de multiples domaines.

#### *Confédération des travailleurs du Mexique*

La Confédération des travailleurs du Mexique indique que depuis sa création elle a lutté pour le droit à la liberté d'association et à la négociation collective. Elle a maintenu et défendu cette position comme l'un de ses principes fondamentaux. Elle estime que les relations professionnelles se fondent également sur un cadre législatif étayant le droit des travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective. Elle ajoute que le cadre

législatif et les relations avec le gouvernement fédéral ouvrent de plus en plus la voie à la négociation collective.

## Annexes (non reproduites)

Annexes I – 12: Extraits des Statistiques du travail: calendrier d'actualisation (11 pages).

## Observations de la Confédération des travailleurs mexicains (CTM) transmises au Bureau par le gouvernement

### Moyens d'appréciation de la situation

#### *Evaluation du cadre institutionnel*

Les dispositions suivantes de la Constitution et de la loi fédérale sur le travail constituent le cadre juridique de la liberté d'association et de la négociation collective.

Selon l'article 123(A), clauses XVI, XVII, XVIII, XIX et XX de la Constitution de 1917, les travailleurs ont le droit de s'associer pour défendre leurs intérêts en formant notamment des syndicats et des associations professionnelles.

[Référence est faite à des questions concernant l'application d'une convention ratifiée.]

Concernant la réglementation, la loi fédérale sur le travail prévoit au titre VII, chapitres I, II, III, IV, V, VI, VIII et IX des dispositions en matière de relations du travail et de négociations collectives.

Concernant les fonctionnaires, l'article 123(B), clause X de la Constitution nationale, dispose que les travailleurs employés par les autorités fédérales (centrales) ou par les autorités du district fédéral ont le droit de s'associer pour défendre leurs intérêts communs [référence est faite à des questions concernant l'application d'une convention ratifiée].

La CTM estime que ces dispositions constituent le cadre juridique de la liberté d'association et de la négociation collective.

Il convient de souligner la jurisprudence de la Cour suprême, selon laquelle le personnel employé par les organes publics fédéraux *décentralisés* ne relèvent pas des autorités fédérales (centrales) ni par conséquent de l'article 123(B) de la Constitution (voir *Seminario Judicial de la Federación, Novena Epoca*, vol. III, février 1966, p. 52).

C'est là un progrès notable concernant la liberté d'association, car en vertu de la loi antérieure, les travailleurs relevant de l'article 123(B) avaient le seul droit de former une fédération à laquelle pouvaient s'affilier les syndicats du service public, ce qui balayait toute trace de liberté d'association.

Dans ce contexte, la CTM a depuis sa création lutté pour la liberté d'association et la négociation collective. Ce principe a été sans cesse défendu comme fondement de l'Organisation.

Bien que ces principes soient consacrés dans la Constitution et la législation, telle que la loi fédérale sur le travail, la CTM continue de s'évertuer à les faire appliquer par les autorités fédérales, étant donné notamment l'évolution des relations professionnelles résultant de la mondialisation.

Avec le récent changement au gouvernement, la CTM a présenté au président élu des propositions qui soulignent la nécessité incontestée d'observer l'article 123 de la Constitution concernant l'objet du présent rapport.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

[Référence est faite à des questions concernant l'application d'une convention ratifiée.]

En [1999], 3 019 conventions collectives ont été déposées auprès de la Commission fédérale de conciliation et d'arbitrage, contre 6 206 au premier semestre de 2000.

Des conventions légalement obligatoires ont été négociées en 1999 avec 1 538 entreprises représentant 58 366 travailleurs et au premier semestre de 2000 avec 1 495 entreprises représentant 96 022 travailleurs.

De ce fait, la CTM estime que dans le cadre de la loi et des relations avec le gouvernement fédéral la volonté de négocier librement est manifeste au point qu'en juillet des négociations contractuelles et salariales ont été menées en fonction des capacités économiques et financières réelles des entreprises et de leur productivité (les nouveaux salaires pour juillet 2000 figurent en annexe [non reproduite]).

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### ***Violations des droits syndicaux***

Une autorisation préalable n'est pas nécessaire pour fonder un syndicat. Cependant, les syndicats doivent être enregistrés par les commissions de conciliation et d'arbitrage pour bénéficier d'une sécurité juridique. Il s'agit de commissions tripartites comprenant des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Alors qu'environ la moitié des syndicats ne sont pas affiliés à une centrale nationale, les organisations indépendantes peuvent avoir des difficultés à se faire enregistrer. Les commissions peuvent retarder, voire refuser, l'homologation d'un syndicat, notamment s'il est opposé à la politique gouvernementale, aux employeurs influents ou aux syndicats tenus par ces derniers. Tel a été le cas dans les usines de sous-traitance. Un syndicat non enregistré ne peut lancer un ordre de grève, ni être partie à des conventions collectives et il est exclu de tous les comités tripartites.

#### ***Restrictions au droit de grève***

[Référence est faite à des violations présumées eu égard à une convention ratifiée.]

*Usines de sous-traitance: violations répétées*

Les injustices sont fréquentes dans les quelque 4 000 usines de sous-traitance du pays. Une main-d'œuvre bon marché et une productivité élevée continuent d'attirer fortement de nombreux investisseurs. Le gouvernement ne s'efforce guère d'appliquer la législation dans les zones franches, puisqu'il se félicite de cet afflux massif de capitaux. [Référence est faite aux conditions d'emploi.].

Fonder un syndicat indépendant, autrement dit une organisation syndicale qui n'est pas d'obédience patronale, semble une course d'obstacles. La pratique des «contrats de protection», approuvée par les autorités, est courante en vue d'empêcher la syndicalisation d'organisations indépendantes. Ces contrats comprennent un accord selon lequel l'entreprise s'engage à verser une mensualité au syndicat. En échange, le syndicat garantit la paix sociale. Des listes noires de noms de syndicalistes circulent régulièrement dans les usines.

**Observations du gouvernement  
sur les commentaires de la CISL**

Le gouvernement du Mexique rappelle que le suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail a un caractère strictement promotionnel et ne saurait se substituer aux mécanismes de contrôle établis. Il faut éviter qu'il ne débouche sur un mécanisme contentieux. Les observations de la CISL portent sur des principes de la liberté syndicale et de la non-discrimination énoncés dans des conventions qui ont déjà été ratifiées par le Mexique. Ci-après sont présentés quelques éléments permettant de juger de leur application.

- La loi fédérale du travail dispose que les travailleurs ont le droit de se syndiquer, sans avoir à en demander l'autorisation. Les syndicats ont pour seule obligation de se faire enregistrer auprès du secrétariat au travail et à la prévoyance sociale si leur compétence est fédérale ou auprès des commissions de conciliation et d'arbitrage si leur compétence est locale. Pour obtenir leur enregistrement, les syndicats ont juste à présenter les pièces suivantes: copie certifiée conforme du procès-verbal de l'assemblée constitutive; liste indiquant le nombre, les noms et domiciles de leurs membres ainsi que les noms et sièges sociaux des employeurs, entreprises ou établissements dans lesquels les travailleurs prêtent leurs services; copie certifiée conforme de leurs statuts; copie certifiée conforme du procès-verbal de l'assemblée au cours de laquelle a été élu le comité directeur.
- Au total, 246 syndicats, dont 111 sont affiliés aux grandes centrales syndicales et 87 sont des organisations indépendantes, ont été enregistrés entre janvier 1995 et juillet 2001. Pour la période allant d'août 2000 à juillet 2001, les pourcentages sont respectivement de 52 et 48 pour cent.
- Entre janvier et octobre 2001, les objectifs fixés en matière d'inspection par les autorités fédérales du travail ont été atteints et même régulièrement dépassés, tant au niveau national que dans les Etats où les maquiladoras sont nombreuses. Le taux moyen de réalisation des objectifs a été de 102 pour cent au niveau national et il a été le suivant dans les Etats où l'on trouve beaucoup de maquiladoras: 77,86 pour cent en Basse Californie, 121 pour cent en Basse Californie du Sud, 103 pour cent dans l'Etat de Chihuahua, 84 pour cent dans celui de Coahuila, 104 pour cent dans celui de Sonora, 100 pour cent dans celui de Tamaulipas, 93 pour cent dans le Nouveau Léon,

95 pour cent dans le Yucatan, 92 pour cent dans l'Etat de Jalisco et 99 pour cent dans celui de Durango. En octobre 2001, l'inspection fédérale du travail a dépassé de 33 pour cent l'objectif initialement fixé.

- Les chiffres des inspections fédérales concernant le travail des femmes au niveau national révèlent la présence parmi les travailleuses de femmes enceintes et de mères allaitantes, ce qui est confirmé par les inspections effectuées dans les Etats où il y a le plus de maquiladoras (Sonora, Chihuahua, Coahuila, Basse Californie, Tamaulipas, Nouveau Léon, Jalisco, Yucatan, Durango) afin de protéger ces femmes. Dans les entreprises inspectées par les services fédéraux en 2000, on dénombrait 346 113 femmes, dont 4 944 femmes enceintes et 1 674 mères allaitantes. Durant la période janvier-mai 2001, les services ont dénombré 103 478 travailleuses, dont 1 572 femmes enceintes et 424 mères allaitantes.
- L'enquête nationale de 1999 sur l'emploi, les salaires, la technologie et la formation dans le secteur manufacturier montre que les travailleurs des maquiladoras travaillant pour l'exportation qui ont reçu une formation en 1998 se composaient pour 49 pour cent de femmes.

## **Myanmar**

### **Gouvernement**

#### **Moyens d'appréciation de la situation**

##### ***Evaluation du cadre institutionnel***

La convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, a déjà été présentée aux autorités compétentes dans les délais prévus conformément à l'article [19] de la Constitution de l'OIT.

Dans le même temps, le gouvernement de l'Union du Myanmar est en train de réviser les lois du travail à la lumière des changements sociaux et économiques, tout en tenant compte des dispositions de la Constitution nationale qui est en cours de rédaction et des commentaires et observations de la Commission d'experts [pour l'application des conventions et des recommandations] et de la Commission de la Conférence sur l'application des normes.

Le gouvernement souhaiterait également informer [l'OIT] que le présent rapport a été communiqué à des organisations d'employeurs comme la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de l'Union du Myanmar (UMFCCI) ainsi qu'aux associations de bien-être des travailleurs concernées.

#### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

*Violations des droits syndicaux*

La législation interdit les syndicats et la négociation collective n'existe pas. Les violations des droits des travailleurs, en particulier dans les secteurs d'exportation, sont sans limites. Toute tentative d'opposition conduit à l'emprisonnement, voire à la torture. Les syndicats indépendants doivent travailler clandestinement et leurs dirigeants, s'ils sont arrêtés, sont passibles de lourdes peines d'emprisonnement.

*La loi empêche les activités des syndicats indépendants*

Une loi sur les syndicats, existant depuis 1926, est en principe en vigueur, mais elle subordonne la fondation des syndicats à l'autorisation préalable du gouvernement. Il n'en est en fait nullement tenu compte et aucun syndicat n'est autorisé à s'établir ou fonctionner. Les syndicats qui existaient avant l'actuel régime militaire et datant de 1988 ont été dissous. La liberté d'association n'est pas accordée en vertu du décret 2/88 pris en 1988 par ce qui était alors le Conseil de rétablissement de l'ordre public (devenu en 1997 le Comité public pour la paix et le développement). Le décret interdit toutes activités réunissant cinq personnes ou plus, telles que rassemblement, marche ou défilé, que l'intention soit, ou non, de semer le trouble ou de commettre des délits. Il est renforcé par la loi sur les associations illicites, dont l'article 17.1 dispose que quiconque est membre d'une telle association, ou participe aux réunions, ou reçoit ou sollicite des contributions de cette association est passible de deux ans au moins et trois au plus d'emprisonnement.

[Référence est faite à l'incarcération présumée de certains syndicalistes.]

**Népal****Note du Bureau**

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement pour l'examen annuel de 2002.

**Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

*Violations des droits syndicaux*

Alors que la Constitution népalaise garantit le droit de fonder des syndicats et d'y adhérer, un train de mesures législatives restreint l'activité syndicale. A titre d'exemple, la loi autorise le gouvernement à faire cesser une grève ou suspendre les activités d'un syndicat si elles perturbent l'ordre public ou nuisent aux intérêts économiques de la nation. La loi sur le travail précise qu'une grève n'est licite que si 60 pour cent des membres du syndicat votent en sa faveur au scrutin secret. Les grèves sont interdites dans un très grand nombre de services essentiels.

En 1992 le Parlement a adopté la loi sur les syndicats qui définit les modalités à suivre pour créer un syndicat. Elle interdit également la discrimination antisyndicale. Malgré ces progrès, le gouvernement n'a pas encore mis en œuvre toutes ses dispositions. Après dix ans de démocratie, les autorités ne reconnaissent toujours pas les syndicats

comme les représentants agréés des travailleurs, bien qu'ils expriment les aspirations d'une majorité d'entre eux.

La loi sur le travail prévoit la négociation collective, mais les mécanismes organiques requis sont inexistantes. La négociation collective reste rare [référence est faite à des cas concrets du côté des travailleurs et aux intentions manifestées par des employeurs].

## **Nouvelle-Zélande**

### **Gouvernement**

Le présent rapport actualisé est établi eu égard à 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.

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective est reconnu en Nouvelle-Zélande par la loi de 2000 sur les relations de travail (Employment Relations Act 2000).

La loi de 2000 sur les relations de travail est entrée en vigueur le 2 octobre comme indiqué dans le rapport 2001 présenté par la Nouvelle-Zélande au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (GB.280/3/2).

La loi sur les relations de travail a pour objectifs généraux :

- a) de construire des relations de travail productives favorisant la confiance mutuelle dans tout ce qui a trait à l'emploi et aux relations de travail:
  - i) en reconnaissant que les relations de travail doivent être fondées sur la bonne foi;
  - ii) en admettant et en prenant en compte l'inégalité inhérente au pouvoir de négociation dans les relations de travail;
  - iii) en favorisant la négociation collective;
  - iv) en protégeant l'intégrité du choix individuel;
  - v) en favorisant la médiation comme premier mécanisme de résolution des problèmes;
  - vi) en réduisant la nécessité d'une intervention judiciaire;
- b) de faire respecter les principes intrinsèques des conventions n° 87 et 98.

*Principaux éléments de la loi sur les relations de travail en matière de liberté d'association et de négociation collective*

Les parties à une relation de travail doivent faire preuve de bonne foi l'une envers l'autre.

Le titre I de la loi exige que toutes les parties à une relation de travail (syndicats, employeurs et employés) agissent de bonne foi. Cette disposition s'applique à tous les aspects de cette relation y compris la négociation collective, toute question relative à la convention collective, la consultation, toute proposition de l'employeur qui peut avoir des répercussions sur les employés, le licenciement, l'accès des syndicats aux lieux de travail et tous les contacts entre l'employeur et les syndicats en relation avec des votes secrets dans le cadre de la négociation collective.

### *Protection de la liberté d'association*

Le titre III de la loi prévoit l'adhésion volontaire à un syndicat et interdit d'accorder la préférence dans l'emploi à une personne en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance à un syndicat ou à un syndicat particulier. Ces dispositions incluent toute préférence dans l'obtention ou la conservation d'un emploi, en matière de conditions d'emploi, d'avantages accessoires et de possibilités de formation, de promotion ou de transfert. Le titre II interdit également d'exercer une influence indue sur la décision d'appartenir ou non à un syndicat ou sur la décision de tout individu autorisé à agir au nom des employés de le faire ou de ne pas le faire.

Les travailleurs sont également protégés par les dispositions de la loi relatives aux plaintes individuelles (titre IX) contre la discrimination pour participation à des activités syndicales. Ce type de discrimination est défini à l'article 107. Par participation à des activités syndicales on entend que, dans les douze mois précédant l'action qui fait l'objet d'une plainte, l'employé:

- a été responsable, dirigeant ou représentant d'un syndicat;
- a agi en tant que négociateur ou représentant de travailleurs dans une négociation collective;
- a joué un rôle dans la création d'un syndicat;
- a déposé une demande, été à l'origine d'une demande ou soutenu la demande d'un travailleur visant à obtenir un avantage quelconque;
- a soumis une autre plainte individuelle à cet employeur;
- s'est vu attribuer, a demandé à prendre ou a pris un congé de formation aux relations de travail en vertu de la présente loi;
- a été le délégué d'autres travailleurs pour des questions relatives à leur emploi.

La jurisprudence de la législation antérieure a établi que, même si elle ne faisait pas partie de la liste des activités d'une organisation de travailleurs, la grève pouvait être un motif de discrimination et donner lieu à une plainte individuelle.

Si un travailleur prouve qu'il y a eu discrimination, il y a présomption non irréfutable que ledit travailleur est victime d'une discrimination de la part de son employeur au motif de ses activités syndicales.

Les motifs de plainte individuelle incluent également la contrainte en relation avec l'appartenance ou la non-appartenance d'un employé à un syndicat ou à une organisation de travailleurs<sup>1</sup>. Les situations dans lesquelles un travailleur est soumis à la contrainte dans le cadre de son emploi en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance à un syndicat incluent celles où l'employeur ou un représentant de l'employeur a directement ou indirectement:

- fait de l'appartenance ou de la non-appartenance de ce travailleur à un syndicat ou à une organisation de travailleurs une condition pour la conservation de son emploi; ou
- exercé une influence indue sur ce travailleur, proposé, menacé de supprimer ou effectivement supprimé à ce travailleur une prime ou un avantage quelconque dans le but de l'inciter;
  - à devenir, ou à ne pas devenir, à cesser d'être ou à demeurer membre d'un syndicat ou d'un syndicat particulier ou d'une organisation de travailleurs; ou
  - dans le cas d'un travailleur autorisé à agir au nom des autres, à ne pas le faire ou à cesser de le faire; ou
  - à démissionner ou à quitter un emploi au motif qu'il est, ou non, membre d'un syndicat ou d'une organisation de travailleurs; ou
  - à prendre part ou à ne pas prendre part à la création d'un syndicat ou d'une organisation de travailleurs.

Il n'est pas explicitement fait mention des organisations d'employeurs dans la loi sur les relations de travail, mais les employeurs sont néanmoins libres de s'associer comme ils le désirent, de créer des organisations et d'établir leurs propres règles d'adhésion de la même façon que les autres organisations civiles.

*Reconnaissance du rôle des syndicats dans la promotion de l'intérêt collectif de leurs membres*

Dans la loi sur les relations de travail, un syndicat est défini comme un syndicat enregistré conformément au titre IV de la loi qui prévoit l'enregistrement des syndicats qui sont responsables devant leurs membres. Les syndicats ont le droit exclusif de représenter les intérêts de leurs membres dans le cadre de la négociation collective.

*Accès raisonnable aux lieux de travail accordé aux représentants des syndicats pour des motifs liés à l'emploi et à des questions syndicales*

Un représentant syndical a le droit de pénétrer sur un lieu de travail pour des raisons liées à l'emploi de ses membres et notamment la négociation, la santé et la sécurité, l'application de la convention collective ou, avec l'accord d'un employé, de s'occuper des questions liées à un contrat individuel ou à des conditions d'emploi. L'accès est également autorisé pour des activités syndicales comme le recrutement et la diffusion d'informations.

<sup>1</sup> On entend par organisation de travailleurs au sens des dispositions relatives à la contrainte tout groupe, tout cercle, toute association ou autre regroupement de travailleurs autre qu'un syndicat qui existe en tout ou en partie pour faire valoir les intérêts des travailleurs qui y sont affiliés.

Les restrictions incluent l'obligation de limiter cet accès à des heures raisonnables et de se plier à des procédures raisonnables comme les exigences en matière de santé et de sécurité. L'accès peut être refusé par des entreprises ne dépassant pas 20 employés pour des motifs religieux, s'il n'y a pas de membres du syndicat sur le lieu de travail et si l'employeur a un certificat de dérogation délivré conformément à l'article 24 de la loi.

*Accorder des congés rémunérés de formation aux relations de travail à certains travailleurs afin d'accroître leurs connaissances dans ce domaine*

Le titre VII de la loi prévoit que les travailleurs membres du syndicat qui a négocié ou qui est en train de négocier une convention collective avec l'employeur et qui sont couverts par cette convention ont droit à un congé rémunéré de formation aux relations de travail. Le syndicat a le droit d'utiliser ce congé pour des cours sur les relations de travail approuvés par le ministre du Travail.

*Reconnaissance du fait que l'exigence de bonne foi n'empêche pas que certaines grèves et fermetures de l'entreprise soient licites*

Les grèves et fermetures de l'entreprise sont licites pour appuyer une négociation collective quarante jours au moins après le début de la négociation ou pour des motifs de sécurité et de santé. Dans les services essentiels, un préavis de grève doit être déposé.

*Reconnaissance du fait que dans la résolution des problèmes de relations de travail, y compris dans les négociations collectives, l'accès aux services d'information et de médiation est d'importance fondamentale*

La loi met en place un règlement des différends visant à promouvoir de bonnes relations de travail. Elle prévoit des services de médiation, y compris la diffusion d'informations, comme première approche dans la résolution des problèmes de travail. Le ministère du Travail emploie 53 médiateurs dans divers bureaux de Nouvelle-Zélande. Ces bureaux à caractère non officiel proposent des processus de toute sorte pour aider les parties à un conflit à le résoudre elles-mêmes.

*Mise en place de procédures et d'institutions qui contribuent aux bonnes relations de travail et à l'obligation d'agir de bonne foi sur laquelle elles se fondent*

L'autorité responsable des relations de travail est un organisme d'investigation auquel il est demandé de résoudre les problèmes de relations de travail en établissant les faits et en prenant une décision sur le fond de l'affaire sans s'attacher aux détails. Elle doit promouvoir la bonne foi.

Reconnaissance du fait que l'intervention des tribunaux est parfois justifiée et que cette intervention au plus bas niveau doit être celle d'un organe de prise de décision spécialisé qui ne soit pas bloqué par des exigences de procédure strictes

Les parties peuvent s'adresser à la Cour de l'emploi pour une audience de novo s'ils ne sont pas satisfaits de la décision de l'autorité. La Cour doit s'assurer que les parties ont essayé de résoudre le problème de bonne foi. L'autorité responsable des relations de travail peut décider de transmettre une affaire au tribunal dans certaines conditions.

En ce qui concerne la manière dont le principe est reconnu, dans quelle mesure et dans quelles limites ainsi que les moyens de le mettre en œuvre le principe, le gouvernement renvoie aux informations ci-dessus et à son rapport de 2001 au titre du suivi

de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (GB.280/3/2).

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

La loi sur les relations de travail exige qu'un exemplaire de toutes les conventions collectives soit fourni au ministère du Travail à des fins de surveillance. L'analyse de ces conventions par le ministère du Travail montre qu'en avril 2001, les syndicats continuent de représenter la plupart (79%) des employés couverts par ces conventions. En vertu de la loi sur les relations de travail, toutes les conventions collectives doivent maintenant être négociées par les syndicats. On s'attend donc à ce que leur représentation passe à 100% au fur et à mesure du remplacement des conventions collectives .

Depuis que la loi sur les relations de travail est entrée en vigueur, 139 syndicats ont été enregistrés. Ceux qui étaient enregistrés au 1<sup>er</sup> mars 2001 (121) devaient, aux termes de l'article 16 de la loi donner leurs effectifs à cette date. Cela représente une augmentation du nombre de syndicats par rapport aux 81 syndicats qui s'étaient constitués en sociétés avant le début de l'année 2000.

La base de données du ministère du Travail, montre que 319 660 employés étaient membres d'un syndicat au 1<sup>er</sup> mars 2001. Cela représente 22,1 pour cent des salariés et 17,7 pour cent de la main-d'œuvre totale<sup>2</sup>. Ces chiffres suggèrent une légère augmentation (5,7 pour cent) de l'effectif des syndicats depuis l'introduction de la loi sur les relations de travail.

Il y a eu une augmentation dans le nombre de syndicats d'entreprise au cours des derniers mois. Toutefois, le nombre de membres qu'ils représentent est très faible. Quarante-huit syndicats se sont constitués en sociétés après le 1<sup>er</sup> septembre 2000 dont 34 (28 pour cent des syndicats enregistrés à l'époque) ont dû donner leurs effectifs au 1<sup>er</sup> mars 2001. Ils représentaient au total moins de 1 pour cent des membres des syndicats.

Ce n'est qu'en mars 2001 que le ministère du Travail a commencé à rassembler des données sur les syndicats et leurs effectifs. Toutefois les chiffres qui précèdent sont conformes aux données du centre des relations professionnelles de l'Université Victoria à Wellington qui ont montré un déclin constant des effectifs syndicaux depuis 1985 tombés à 302 405 membres en décembre 1999. La dernière enquête du centre des relations professionnelles au 31 décembre 2000 montre une augmentation des effectifs qui passent à 319 000 et un accroissement du nombre de syndicats: 134 contre 82 en 1999. Elle a aussi montré que la majorité des nouveaux syndicats étaient des syndicats d'entreprise mais que ces syndicats ne comptaient que 2 800 membres.

L'augmentation du nombre de syndicats peut être attribuée au fait qu'aux termes de la loi sur les relations de travail seuls les syndicats enregistrés peuvent représenter les travailleurs dans les négociations collectives.

Pour ce qui est des autres renseignements qui peuvent permettre de mieux évaluer la situation dans le pays, (facteurs structurels, économiques, démographiques ou relatifs à la formation ou à l'éducation etc.) le gouvernement renvoie à son rapport de 2001 au titre du

<sup>2</sup> Enquête sur l'activité des ménages, mars 2001, Statistiques Nouvelle-Zélande.

suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (GB. 280/3/2).

### **Efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

#### *Congé pour formation aux relations de travail*

Comme mentionné ci-dessus, la loi sur les relations de travail prévoit d'accorder des congés rémunérés à certains employés (membres d'un syndicat) pour qu'ils puissent suivre des cours de formation aux relations de travail. Ce congé a pour but d'accroître leurs compétences et leurs connaissances dans les questions d'emploi afin d'améliorer les relations sur le lieu de travail et de permettre aux employeurs, aux employés et aux syndicats d'agir les uns avec les autres de bonne foi.

A l'appui des dispositions sur le congé de formation aux relations de travail un fonds de 5 millions de dollars réparti sur trois ans a été institué pour aider aux coûts de l'élaboration et de l'organisation de cours d'éducation aux relations de travail. Ce fonds est à la disposition des syndicats, des employeurs et autres pour leur permettre de concevoir et d'organiser des cours approuvés par le comité consultatif sur l'éducation aux relations de travail, qui peuvent inclure des cours destinés à des gens ne pouvant bénéficier de congés rémunérés ( par ex. employeurs, jeunes entrant dans le monde du travail)

#### *Information*

Le ministère du Travail a modernisé son système de diffusion d'informations relatives à la loi sur les relations de travail et aux normes minima en matière de travail pour que les employeurs et les travailleurs connaissent leurs droits, y compris ceux qui ont trait aux négociations collectives. Pour ce faire, il fait appel à toutes sortes de moyens dont des documents imprimés, un centre d'information gratuit et un site Internet ([www.ers.dol.govt.nz](http://www.ers.dol.govt.nz)).

Le ministère du Travail a également revu sa base de données pour y inclure toutes les conventions collectives et recueillir des renseignements relatifs à la loi sur les relations de travail, notamment sur les syndicats et leurs effectifs comme indiqué plus haut. Une analyse de ces informations qui montrent les tendances en matière d'accords de négociation collective et leurs résultats est présentée dans le magazine *ERA Info* et distribuée gratuitement aux groupes intéressés, dont les syndicats et les employeurs.

En ce qui concerne les objectifs du gouvernement en vue du respect, de la promotion ou de la réalisation de ces principes et droits, le gouvernement renvoie à son rapport de 2001 au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (GB.280/3/2).

En ce qui concerne les conditions jugées nécessaires pour atteindre ces objectifs, y compris les moyens de coopération technique susceptibles d'y contribuer (par exemple en ce qui concerne la reconnaissance du principe dans le système juridique national; le développement des indicateurs ou des statistiques pertinents; la promotion du principe dans la pratique), le gouvernement renvoie aux informations qui précèdent et à son rapport de 2001 au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (GB.280/3/2).

---

**Les organisations représentatives d'employeurs  
et de travailleurs auxquelles copie du rapport  
a été communiquée**

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés aux organisations suivantes:

- Business New Zealand;
- Conseil des syndicats de la Nouvelle-Zélande.

**Observations reçues des organisations d'employeurs  
et de travailleurs**

Les observations de Business New Zealand et du Conseil des syndicats de la Nouvelle-Zélande sont jointes au présent rapport.

*Business New Zealand*

Business New Zealand est globalement d'accord avec le projet de rapport du gouvernement sur le plan des faits, mais aimerait ajouter les points suivants.

Bien qu'à proprement parler il soit vrai qu'aucun employé n'est exclu des systèmes ou des procédures visant à assurer la reconnaissance effective du droit à la négociation collective – puisqu'il n'est pas interdit de s'affilier à un syndicat enregistré – il est également vrai que les employés qui ne souhaitent pas adhérer à un syndicat n'ont pas véritablement le droit de participer à la négociation collective. Seuls les syndicats peuvent négocier les conventions collectives et pour avoir ce droit le syndicat lui-même doit être officiellement enregistré. Par conséquent un groupe de travailleurs non membres d'un syndicat qui souhaite négocier une convention collective n'a pas le droit de le faire et ne peut donc être couvert que par des contrats individuels.

Toutefois il y a une faille logique dans le fait de voir la liberté d'association comme exigeant l'appartenance à un syndicat, enregistré ou autre. La liberté d'association devrait être ce qu'elle désigne, ou du moins, ce qu'elle semble désigner – c'est-à-dire que si certains employés souhaitent entamer une négociation collective sans adhérer à un syndicat enregistré et faire appel à ses services, ils devraient être libres de le faire. Ils ne devraient pas être obligés d'adhérer à un syndicat pour pouvoir négocier. Exiger l'appartenance à un syndicat avant toute négociation d'une convention collective est en soi un paradoxe. La liberté d'association devrait signifier juste cela – la liberté de s'associer de la façon qui convient le mieux à certains employés. De même, elle devrait aussi signifier que les employeurs sont libres de négocier collectivement avec des employés qui ne sont pas membres d'un syndicat. Toute autre interprétation ne tient pas compte de l'évolution des relations professionnelles, de la tendance à aplanir les structures hiérarchiques, de l'apparition d'une main-d'œuvre mieux qualifiée ni de la nature changeante du travail lui-même.

En ce qui concerne les mesures prises pour promouvoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective:

Comme l'indique la réponse du gouvernement, les congés rémunérés pour des formations aux relations de travail ne sont proposés qu'aux employés qui appartiennent à un syndicat et le titre pertinent de la loi sur les relations de travail, (titre 7) ne mentionne que les droits des syndicats pour ce qui est de la possibilité d'accorder des congés à leurs

membres pour ce motif. En fait, mais non en droit, des dispositions permettent aux employeurs de former leurs employés aux relations de travail. Toutefois à strictement parler, la loi, pour ce qui est d'accorder des congés pour formation aux relations de travail, se soucie uniquement d'améliorer les relations entre les employeurs et les membres des syndicats et non les relations entre les employeurs et leurs employés qui ne font pas partie d'un syndicat. Ici encore la loi privilégie les syndicats enregistrés, qui peuvent être plus ou moins représentatifs de leurs membres, plutôt que la liberté de choix des travailleurs. C'est également le cas lorsqu'il s'agit de tenir des réunions appelant au débrayage, ce qui est aussi une prérogative des membres des syndicats.

### *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)*

Nous avons étudié le rapport sur la liberté d'association et la négociation collective présenté au titre de la Déclaration. Le NZCTU n'a pas d'observations à formuler sur ce projet de rapport du gouvernement.

### **Annexes (non reproduites)**

Ministère du Travail, service des relations de travail. ERA Info: *Rapport sur les relations de travail en Nouvelle-Zélande*, juillet 2001, vol. 4; avril 2001, vol 3; février 2001, vol. 2.

Fiches d'information:

- Droits minimaux prévus par la législation
- Congés annuels
- Dates des fêtes légales
- Fêtes légales
- Salaire minimum
- Congés spéciaux
- Horaires d'ouverture des commerces
- Licenciement collectif
- Renvois
- Résolution des problèmes – Premières étapes
- Résolution des problèmes: aller plus loin
- Médiation
- Faire appel à l'autorité responsable des relations de travail
- Résoudre les problèmes de congé parental
- Faire une demande congé parental

- Congé parental – Prestations générales
- Appartenance à un syndicat
- Paiement des salaires et déductions
- Contrat individuel type
- Statut professionnel
- Votre contrat d'embauche
- Procédures types de résolution des problèmes
- Conditions d'emploi négociables

Brochures:

- Ce que la loi sur les relations de travail implique pour vous en tant qu'employeur, janvier 2001
- Droits et obligations au travail dans le contexte de la loi de 2000 sur les relations de travail, avril 2001
- Congé parental et loi de 1987 sur la protection de l'emploi, avril 2001
- Contrats d'embauche, octobre 2000
- Salaire minimum et déductions, juin 2001
- Traiter un problème lié au lieu de travail, octobre 2000
- Vos droits à des vacances et autres congés, avril 2001
- Problèmes de relation de travail, juin 2001
- Vos droits minimaux en matière d'emploi, mars 2001

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

##### *Nouvelle loi*

Le gouvernement travailliste élu en novembre 1999 a tenu ses promesses électorales en abrogeant la loi très antisyndicale de 1991 sur les contrats de travail. Nous rappelons que cette loi avait aboli le régime en vigueur des contrats collectifs sur les salaires minimaux, le remplaçant par des contrats de travail individuels. Elle restreignait également le droit de grève. En conséquence, le nombre de travailleurs couverts par des conventions

collectives a chuté de moitié, les traitements réels ont baissé et le nombre de membres de syndicats est tombé. Malgré ces mesures, ni l'économie, ni la productivité ne se sont améliorées.

La nouvelle loi sur les relations de travail, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2000, a donné un nouvel élan aux syndicats en rétablissant l'accès aux lieux de travail et le droit à la négociation collective. Certaines restrictions demeurent pour l'armée, ainsi que des procédures d'arbitrage spéciales pour les forces de police, qui ne peuvent faire grève. La nouvelle loi est destinée à rétablir la négociation conduite de bonne foi, en privilégiant la médiation et le règlement des problèmes plutôt que l'arbitrage ou l'obligation d'obtenir des résultats [référence est faite à des tentatives présumées de la part de certaines entreprises de tourner l'esprit de la loi]. D'autres réformes sont prévues en faveur des travailleurs.

Malgré ces progrès, la liste des services essentiels reste trop longue et établir des piquets de grève relève de la gageure.

### **Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL**

Concernant le dernier paragraphe des commentaires de la CISL, il convient de préciser que les piquets de grève sont légaux en Nouvelle-Zélande en vertu de la loi sur les relations de travail.

La liste des services essentiels de Nouvelle-Zélande a été reconsidérée au titre de la démocratisation lors de la promulgation de la loi sur les relations de travail. On a estimé que la liste retenue tient compte d'un juste équilibre entre l'intérêt des travailleurs à entreprendre une action revendicative et celui des employeurs et de l'économie à en recevoir due notification, pour que des mesures de circonstance puissent être mises en place en cas de grève.

## **Oman**

### **Gouvernement**

#### **Moyens d'appréciation de la situation**

##### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le Sultanat d'Oman réaffirme qu'il respecte les principes et objectifs sur lesquels se fonde la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, conformément à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et la Déclaration de Philadelphie, sans préjudice des valeurs concomitantes établies dans la société et ancrées dans la chari'a (droit islamique).

Le Sultanat d'Oman, du fait du respect et de l'intérêt qu'il porte à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, tient compte des normes internationales du travail pour élaborer ses règlements et lois, s'appliquant à rendre sa législation nationale conforme à ces normes.

Pour ce qui est des moyens d'évaluer la situation dans le pays à propos de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, le

principe est reconnu dans les limites fixées par la réglementation et la législation en vigueur dans le Sultanat.

Il est reconnu dans l'ordonnance sur la création d'associations et dans la partie du Code du travail qui traite de la composition des comités pour les travailleurs et les employeurs des entreprises de plus de 50 employés.

Cette pratique existe dans les grandes entreprises, sans ingérence du ministère; mais non dans les petites, en raison de la situation du marché local et de la composition de la main-d'œuvre dont la majorité sont des travailleurs migrants, qui titulaires de contrats temporaires, ne gardent pas longtemps leur emploi.

La création d'organisations d'employeurs ou de travailleurs dépend de la réglementation établie par le gouvernement et non d'une autorisation préalable.

Il existe entre gouvernement et parties intéressées une coopération mutuelle en vue de favoriser l'intérêt public commun.

Le système en vigueur assure la reconnaissance du principe. Des moyens juridiques et administratifs servent à appliquer le principe.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Les conditions économiques et sociales au Sultanat d'Oman font que la main-d'œuvre du secteur privé structuré compte peu de ressortissants. Au vu de l'augmentation de la main-d'œuvre temporaire migrante de différentes nationalités, le Sultanat fait tout pour prendre les mesures nécessaires à l'élaboration d'un mécanisme qui permette de développer le rôle des partenaires sociaux (organisations d'employeurs ou de travailleurs). Cela se fait progressivement en réponse à l'évolution du marché du travail omanais et aux changements à l'échelon international.

De plus, le Sultanat d'Oman tient à permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs de participer activement aux conférences arabes et internationales, selon le principe du tripartisme et ce sans préjudice de leur entière indépendance et de leur étroite coopération avec les organes et organisations appropriés, pour leur permettre d'étendre leur expérience et compétence. Le Sultanat s'efforce d'affermir ce principe soit par le moyen des organisations d'employeurs, soit en donnant l'occasion aux représentants des travailleurs, dans les entreprises à forte proportion de main-d'œuvre, de jouer ce rôle.

Il donne aux employeurs et aux travailleurs les moyens de se faire représenter dans nombre d'organes et institutions spécialisés dans la formation, le perfectionnement professionnel, les droits du travail, ainsi que les avantages sociaux et les assurances sociales. Leurs représentants participent aux prises de décisions ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, à l'avantage des partenaires sociaux et du grand public.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Le gouvernement s'évertue à faire participer les travailleurs, à accroître leur rôle et leurs activités et à leur faire comprendre leur intérêt, notamment en les associant à l'élaboration de mécanismes visant l'organisation des carrières.

Le gouvernement encourage la création de comités paritaires d'employeurs et de travailleurs. L'objectif dans les entreprises à forte proportion de main-d'œuvre est de résoudre les problèmes, d'établir des mécanismes propres à améliorer les conditions de travail, ainsi que d'accroître leur rôle dans de nombreuses activités et d'élaborer des programmes d'information visant la main-d'œuvre à l'échelon national.

Le Sultanat cherche l'assistance de l'Organisation arabe du Travail et de l'Organisation internationale du Travail pour entreprendre les études qu'il juge nécessaires et qui contribuent à soutenir l'organisation et le perfectionnement de la main-d'œuvre dans le pays.

Le gouvernement vise à respecter les principes et droits fondamentaux des travailleurs et à les traduire dans la pratique, en leur donnant une large place dans la Constitution et la législation du travail. Il s'agit d'accroître la productivité, mais aussi de protéger les intérêts des travailleurs et d'améliorer leurs conditions sociales.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs suivantes:

- Chambre de commerce et d'industrie d'Oman;
- Représentant des travailleurs.

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Le gouvernement n'a reçu de ces organisations aucune observation.

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

Les droits syndicaux n'existent pas à Oman et rien n'annonce le nouveau Code du travail promis.

La loi n'autorise ni les syndicats ni la négociation collective. Traitements et salaires, durée du travail et autres conditions d'emploi sont normalement définis par la loi ou par contrats individuels conformément aux directives gouvernementales. La loi ne vise pas les travailleurs temporaires.

Les entreprises comptant plus de 50 employés doivent mettre en place des procédures de réclamation. La commission de bien-être des travailleurs fait office de médiateur dans les cas où ces procédures ne parviennent à résoudre les litiges particuliers des travailleurs

nationaux ou étrangers. Si ce recours échoue, un rapport est envoyé au directeur du ministère du Travail qui impose un arbitrage obligatoire.

### *Les grèves sont interdites*

Un décret pris en 1973 prescrit qu'«il est absolument interdit de provoquer une grève pour quelque raison que ce soit». Les travailleurs peuvent être licenciés pour motif de grève ou d'incitation à la grève. Les arrêts de travail sont rares, voire inexistants.

Malgré ses promesses faites en 1994, le gouvernement n'a pas encore révisé le Code du travail. [Référence est faite à des normes internationales du travail.]

## **Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL**

Le gouvernement du Sultanat d'Oman remercie la CISL de son intérêt pour les préoccupations des travailleurs et des employés dans tous les secteurs, spécialement celles de garantir leurs droits dans le Sultanat. Nous aimerions réaffirmer que le Sultanat d'Oman, suite à son adhésion à l'Organisation internationale du Travail, s'est engagé à en respecter les instruments et a entrepris d'élaborer des règlements, des lois et un système législatif en conformité avec les instruments internationaux, tout en tenant compte des conditions nationales. Le Sultanat a donc ratifié quelques-unes des conventions fondamentales de l'OIT et il étudie actuellement d'autres conventions en vue de les ratifier, sous réserve des impératifs de développement économique et social du Sultanat.

Nous aimerions clarifier les points suivants en ce qui concerne les observations de la CISL.

### *Violation des droits syndicaux*

Le Sultanat d'Oman réaffirme qu'il respecte les principes et objectifs sur lesquels se fondent la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail en particulier, et les normes de l'OIT en général. Le Sultanat est très attaché à leur contenu et à leur but, conformément à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et à la Déclaration de Philadelphie, sans préjudice des valeurs établies dans la société et ancrées dans la chari'a (droit islamique).

Le Sultanat d'Oman, étant donné le respect et l'intérêt qu'il porte à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, se réfère aux normes internationales du travail pour développer ses règlements et ses lois, en faisant tout son possible pour que sa législation nationale soit conforme à ces normes.

Les conditions économiques et sociales au Sultanat d'Oman font que la main-d'œuvre du secteur privé structuré compte peu de nationaux. Au vu de l'augmentation de la main-d'œuvre temporaire migrante de différentes nationalités, le Sultanat fait tout pour prendre les mesures nécessaires à l'élaboration d'un mécanisme qui permette de développer le rôle des partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs). Cela se fait progressivement en réponse à l'évolution du marché du travail omanais et aux changements à l'échelon international.

Par conséquent, le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective est reconnu dans le Sultanat dans les limites fixées par la Constitution ainsi que par la législation du travail.

La Constitution prévoit la création d'associations et le Code du travail omanais autorise la création de comités de travailleurs et d'employeurs dans les entreprises qui emploient 50 travailleurs ou plus.

Le gouvernement a dit qu'il était sur le point de promulguer le nouveau Code du travail en 1994. Toutefois le nouveau code du travail n'est entré en vigueur que récemment. Cela est dû à des changements dans la structure ministérielle du ministère des Affaires sociales et du travail dont le dernier a été le décret du Sultan n° 108/2001 relatif à la création du ministère du Développement social et du ministère de la Main-d'œuvre le 6/11/2001. Il y a aussi le fait que les lois ne sont promulguées au Sultanat que lorsque tous les conseils et organismes compétents les ont examinées à fond. Par conséquent, la promulgation de cette loi est en attente jusqu'à ce que toutes les observations du ministère des Affaires juridiques, du Conseil législatif du Conseil d'Etat et des partenaires sociaux aient été recueillies. Ces observations sont nécessaires avant que le nouveau code puisse être soumis au Conseil des ministres pour adoption. Nous espérons que la loi sera promulguée aussi tôt que possible, d'autant plus que le Sultanat, à la lumière des faits nouveaux survenus sur le plan international, s'efforce de développer son système en matière de travail pour parvenir à l'efficacité, à la stabilité des travailleurs et à une plus forte productivité afin de répondre aux critères de développement et de faire face aux obligations découlant de son entrée à l'Organisation mondiale du commerce en 2001.

Le fait que la nouvelle loi n'ait pas été promulguée ne signifie aucunement que le Sultanat n'applique pas les pratiques et les mesures visant à garantir les droits des travailleurs et la négociation collective. En fait le Sultanat a abordé cette question avec des représentants de l'OIT au cours de la 88<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail, dans le cadre des efforts entrepris par les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG) pour trouver une formule adaptée en matière de création de syndicats. L'Organisation a promis d'envoyer un expert aux Etats membres du CCG pour examiner la situation de la main-d'œuvre et élaborer des recommandations en matière de création de syndicats.

Nous aimerions affirmer à nouveau que diverses associations civiles ont été créées au Sultanat, conformément à l'ordonnance ministérielle n° 150/2000. L'ordonnance ministérielle n° 88/2001 a autorisé la création de 27 organisations féminines et d'une organisation professionnelle de médecins, à savoir l'Association médicale omanaise. Une association d'ingénieurs a été également vu le jour en vertu de l'ordonnance ministérielle n° 186/2001 ainsi qu'une association professionnelle de géologues (ordonnance ministérielle n° 79/2001) et une association omanaise de services pétroliers (ordonnance ministérielle n° 322/2001).

La nouvelle loi, actuellement au stade final de l'examen, contient un article prévoyant explicitement la création de comités de travailleurs au Sultanat qui servira de fondement à une participation des travailleurs et à une négociation collective destinées à être élargies ultérieurement.

Le Sultanat tire parti de l'expérience des organisations arabes et internationales pour mener les études jugées nécessaires pour assurer le soutien, l'organisation, la formation et la promotion de la main-d'œuvre dans le pays.

Le gouvernement s'efforce: de promouvoir la participation des travailleurs; d'accroître leur rôle, leurs activités et leur contribution aux questions en rapport avec le travail, notamment leur participation au développement de mécanismes d'avancement professionnel et de promotion; d'encourager la création de comités paritaires d'employeurs

et de travailleurs dans les entreprises qui utilisent beaucoup de main-d'œuvre afin de résoudre les problèmes; d'instaurer des mécanismes propres à améliorer les conditions de travail et de rendre les activités des travailleurs plus efficaces; d'élaborer des programmes d'information destinés à tous les travailleurs du pays.

En ce qui concerne la détermination des salaires, le Code du travail omanais ne fixe pas les salaires et les rémunérations mais uniquement le salaire minimum en vertu de l'ordonnance ministérielle n° 222/98 qui a été promulguée pour garantir le niveau de vie minimum des travailleurs du Sultanat, comme l'exigent tous les instruments internationaux, notamment ceux de l'Organisation internationale du Travail. Pour ce qui est des différences de niveaux entre les salaires, ces derniers sont déterminés par le secteur privé lors de l'établissement de contrats de travail acceptés par les deux parties, d'une façon qui assure le développement économique. Le salaire convenu ne doit pas être inférieur au salaire minimum. De plus, les termes du contrat doivent être conformes au Code du travail omanais et aux Directives pertinentes du gouvernement, qui découlent des lois en vigueur au Sultanat.

Par ce moyen le gouvernement entend respecter les principes et les droits fondamentaux des travailleurs. Il les met en pratique en les incluant dans la Constitution et dans la législation du travail dans le but de parvenir à une productivité efficace des travailleurs, à la protection de leurs intérêts et à l'amélioration de leur situation sociale.

#### *Interdiction des grèves au Sultanat*

Le fait de garantir les principes et les droits fondamentaux au travail dans le Sultanat d'Oman est l'un des moyens essentiels de parvenir au développement social et à la croissance économique qui sont considérés comme un signe spécial de la réalité de ces droits. L'essor qu'a connu le Sultanat sous la direction de Sa majesté le Sultan Qabous est indubitablement un symbole honorable de ce qui a été accompli pour les citoyens omanais comme pour les étrangers qui vivent au Sultanat en termes de stabilité, de sécurité et de progrès. Ils jouissent de libertés fondées sur l'égalité des chances et l'égalité de participation au développement humain dans toutes ses dimensions.

L'adhésion du Sultanat à l'Organisation arabe du travail en 1983 et à l'Organisation internationale du Travail en 1994 prouve sans nul doute l'importance des efforts déployés pour réaliser les principes et les droits fondamentaux des citoyens, instaurer des politiques équitables dans le domaine du développement humain et promouvoir les droits de l'homme. Le Sultanat est convaincu que ces principes sont une expression des principes consacrés dans la Constitution du pays.

Le Sultanat d'Oman, en adhérant à l'Organisation internationale du Travail a librement accepté les principes et les droits figurant dans la Constitution de l'OIT et dans la Déclaration de Philadelphie. Il s'est engagé à s'employer à atteindre les objectifs d'ensemble de l'Organisation dans toute la mesure de ses moyens et compte tenu de ses circonstances spécifiques. Dans ce contexte la Constitution et le Code du travail omanais prévoient la protection des droits des travailleurs si l'on considère que les autorités compétentes résolvent les différends entre les travailleurs et les employeurs en dehors des tribunaux en conciliant les points de vue avancés et en faisant en sorte que les intérêts des deux parties soient pris en compte. Si les parties ne parviennent pas à un accord, la question est soumise aux tribunaux administratifs et commerciaux pour être résolue dans le cadre de la législation qui sert les intérêts de tous au Sultanat.

Conformément aux règlements et mécanismes de l'Organisation internationale du Travail et de l'Organisation arabe du travail, dont le Sultanat est membre, et aux principes et aux droits figurant dans la Constitution de l'OIT et dans la Déclaration de Philadelphie, le gouvernement s'est engagé à s'employer à atteindre les objectifs d'ensemble de l'Organisation dans toute la mesure de ses moyens et compte tenu de ses circonstances spécifiques. Preuve que tous les travailleurs sont bien traités au Sultanat, la CISL elle-même a affirmé que les arrêts de travail sont inexistantes ou très rares au Sultanat. Cela confirme que les travailleurs du Sultanat jouissent d'avantages qui ne justifient pas les grèves dont le résultat est de gêner le processus de développement économique et social du pays, alors que le gouvernement s'efforce de résoudre les problèmes avant qu'ils n'empirent et ne donnent lieu à des grèves.

## Ouganda

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

Comme indiqué dans les précédents rapports, le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective est reconnu en Ouganda. L'Ouganda a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, mais non encore la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Toutefois, le principe est consacré dans la Constitution et dans la législation nationale régissant les syndicats et le régime des relations professionnelles dans le pays, à savoir:

- la Constitution de la République de l'Ouganda de 1995;
- le décret n° 20 de 1976 sur les syndicats, modifié par la loi de 1993 sur les syndicats (amendements divers);
- la loi de 1964 sur les différends du travail (arbitrage et règlement), modifiée par le décret n° 18 de 1974.

Certaines catégories professionnelles sont exclues: membres des forces armées, membres de la police et personnels pénitentiaires, dont les forces de police ou les personnels pénitentiaires de l'administration locale prévus par la loi, agents des organisations respectivement internes et externes de sûreté, comme en dispose l'article 3(2)(a)(b) de la loi de 1993 sur les syndicats (amendements divers).

L'article 29(1)(e) de la Constitution nationale garantit la liberté d'association, qui s'entend de constituer des associations – syndicats, organisations politiques et autres civiques – ou de s'y affilier.

L'article 40(3) dispose en outre que tout travailleur a le droit:

- a) de constituer un syndicat de son choix en vue de promouvoir et protéger ses intérêts économiques et sociaux, ou de s'y affilier;

b) à la négociation collective et la représentation: l'article 8(3) du décret n° 20 de 1976 sur les syndicats prévoit toutefois un effectif minimum de 1 000 membres pour qu'un syndicat soit enregistré.

L'article 19(e) du décret sur l'emploi dispose que les employeurs sont tenus de reconnaître tout syndicat auquel 51 pour cent au moins du personnel ont librement adhéré et qui est détenteur d'un certificat délivré par le greffier attestant que ledit syndicat est un organe de négociation avec lequel l'employeur doit traiter concernant les affaires touchant aux relations entre l'employeur et ses salariés affiliés au syndicat en question.

L'article 19(3) du décret sur les syndicats habilite le ministre chargé du Travail à ordonner à un employeur de reconnaître un syndicat. Par conséquent, le critère des 51 pour cent est une condition préalable à la reconnaissance syndicale.

Le gouvernement peut intervenir dans le fonctionnement des organisations d'employeurs ou de travailleurs dans les cas suivants:

- en tant que tierce partie pour jouer un rôle de conciliateur, de médiateur et d'arbitre, s'il y a violation des dispositions du décret sur les syndicats;
- si les activités du syndicat sont contraires aux lois;
- si le gouvernement soupçonne des irrégularités dans la gestion des fonds, le ministre du Travail nomme alors un commissaire aux comptes qui vérifie les comptes de l'organisation.

Comme indiqué précédemment, certaines catégories de salariés sont exclues. Cependant, la loi de 1993 sur les syndicats (amendements divers) étend le droit d'affiliation et celui à la négociation collective aux employés des services publics, du corps enseignant et de la Banque de l'Ouganda. Mais certaines catégories de ces employés demeurent exclues en vertu de l'article 1(a)–(f) de la loi précitée.

Selon le régime des relations professionnelles en Ouganda, le Conseil des prud'hommes est la dernière instance chargée de trancher les conflits du travail. Ce conseil est censé faciliter les procédures de négociation collective par le règlement des différends du travail. Faute de juges, il n'a pu siéger pendant un an et demi. Un nouveau juge et substitut ont été nommés à compter du 1<sup>er</sup> mai 2001. Toutefois, les activités du Conseil demeurent restreintes en raison du manque de locaux.

Des mesures administratives et juridiques servent à appliquer le principe.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Aucune nouvelle affaire de conflit concernant le principe de la liberté d'association et le droit à la négociation collective n'a été signalée. Toutefois, neuf affaires de reconnaissance de syndicat sont en suspens. Le gouvernement a adopté le principe de la consultation, du dialogue et de la formation comme stratégie pour régler les différends découlant de la non-reconnaissance des droits syndicaux. A cet effet, le Département du travail s'efforce d'agir par voie de médiation et de règlement à l'amiable.

L'évaluation de la situation dans la pratique demeure difficile faute de données et d'informations statistiques sur l'application du principe. Néanmoins, grâce au concours financier du BIT, le Directoire du travail a mené récemment une enquête. Quoique

essentiellement destiné à dénombrer les lieux de travail à inspecter, cette enquête portait également sur l'application du principe de la liberté d'association et du droit à la négociation collective. Les données collectées n'ont pas encore été traitées, mais les conclusions permettront d'évaluer la situation dans la pratique, de façon certes restreinte puisque l'enquête n'a visé que 21 districts.

Le nombre de syndicats enregistrés est resté à 19. Les programmes d'ajustement structurel ont nui aux syndicats qui ont perdu des affiliés. Cette tendance affaiblit leur force au détriment du droit à la négociation collective. Quelques employeurs, surtout dans le secteur privé, s'opposent encore à la syndicalisation de leurs salariés, limitant ainsi la portée de la négociation collective.

Pourtant, le décret n° 20 de 1976 sur les syndicats garantit la reconnaissance légale aux activités syndicales et selon son article 19(1)(e), les employeurs sont tenus de reconnaître tout syndicat auquel 51 pour cent du personnel ont adhéré. Mais il est difficile de faire respecter ces dispositions, faute, en bien des cas, de renseignements que doivent fournir les employeurs pour permettre d'évaluer la force syndicale.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Des campagnes de sensibilisation et de mobilisation ont eu lieu lors des réunions, ateliers, séminaires, conférences et par l'intermédiaire des médias et des représentants des travailleurs au Parlement. Le BIT a participé sur les plans financier et technique à l'organisation d'un certain nombre d'ateliers et de séminaires tripartites sur le principe, aux échelons tant national que sous-régional. Une réunion tripartite pour l'Afrique orientale s'est tenue récemment à Kampala sur les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, objets du principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. La réunion a eu lieu sous les auspices du programme du BIT en Ouganda intitulé «Renforcement de l'administration des relations professionnelles» (SLAREA).

Les objectifs du gouvernement aux fins de respect, de promotion ou de réalisation de ces principes et droits demeurent: saine gestion des affaires publiques, démocratie, justice sociale et développement social équitable.

L'une des conditions nécessaires pour atteindre ces objectifs est l'assistance technique. En vertu du programme BIT-SLAREA, un certain nombre de séminaires ont été déjà organisés sur les relations professionnelles, le recrutement et la constitution de syndicats.

Parmi d'autres activités en cours:

- négociation collective/traitement des revendications;
- conciliation/médiation;
- inspection dynamique du travail;
- normes et lois internationales du travail à l'intention des parlementaires.

Le programme SLAREA fait en partie face au besoin de former et d'instruire les partenaires sociaux, ainsi que de renforcer les structures tripartites, tout particulièrement le Conseil consultatif du travail. La composition du Comité consultatif du programme

SLAREA est calquée sur celle du Conseil consultatif du travail, sous-comité des relations professionnelles. Ainsi, il peut être débattu des questions concernant ledit conseil sans avoir à convoquer de réunion distincte. En matière d'équipement, le programme BIT/SLAREA a fourni des ordinateurs, imprimantes et photocopieuses. Les ordinateurs permettront d'établir une base de données sur l'application du principe.

Concernant la réforme des instruments juridiques, l'examen des dispositions légales pertinentes régissant ce principe est achevé. Les lois modifiées devenues projets de loi sont prêtes à être soumises à l'examen du gouvernement. Cet exercice a bénéficié de l'aide technique et financière accordée par le BIT/PNUD au titre du projet d'appui à l'élaboration des politiques et programmes.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Copie du rapport a été envoyée aux organisations suivantes:

- Fédération des employeurs de l'Ouganda (FUE);
- Organisation nationale des syndicats (NOTU).

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

L'Organisation nationale des syndicats (NOTU) a été légalement créée et tous les syndicats du secteur privé doivent s'y affilier. Pour constituer un syndicat, il faut au moins 1 000 membres et l'approbation de 51 pour cent des travailleurs concernés. Le gouvernement, reconnaissant que ces dispositions ne sont pas conformes à la nouvelle Constitution de 1995, a assuré qu'il s'emploierait à y remédier. Mais rien n'a changé jusqu'à présent. Les catégories de travailleurs appartenant aux services dits essentiels – police, forces armées, personnel pénitentiaire et nombre de responsables – sont exclus du droit de s'affilier à un syndicat.

Le droit de grève est soumis à des procédures si complexes que la quasi totalité des grèves organisées ces dernières années étaient illégales.

[Commentaires de nature similaire à une plainte concernant des actions engagées par le gouvernement et des employeurs, et le rôle et l'efficacité du tribunal du travail.]

---

## Qatar

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

Nous souhaiterions rappeler notre rapport présenté au titre du premier examen annuel de 2000 (document GB 277/3/2) et, en particulier, ce qui suit :

Les employeurs ont leurs propres organisations, à savoir la Chambre de commerce et de l'industrie du Qatar. Cette chambre a été fondée en vertu d'un article ad hoc qui en régit l'affiliation, son organisation administrative (assemblée générale, conseil d'administration et bureau exécutif), ses compétences et activités.

En ce qui concerne les travailleurs, le Code du travail prévoit la constitution de comités consultatifs composés de représentants des employeurs et des travailleurs dans le but de promouvoir la coopération entre eux. Ces comités peuvent envisager et présenter des propositions concernant les questions relatives à l'amélioration des conditions de travail et des ressources humaines dans l'entreprise.

Le Code du travail régit les conflits entre l'employeur et certains ou l'ensemble de ses travailleurs (conflit collectif).

#### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Le ministère de la Fonction publique et du Logement aimerait indiquer ce qui suit :

Le ministère a présenté la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi au Conseil des ministres qui en a pris connaissance et a décidé de créer une commission composée des ministres suivants: Fonction publique et Logement, Intérieur, Finances, Economie et Commerce, et chargée d'examiner la Déclaration et de définir la position de l'Etat du Qatar vis-à-vis des principes, droits et obligations qu'elle contient.

Le ministère a demandé l'assistance d'un expert du BIT (bureau régional pour les Etats arabes) qui a expliqué aux membres du personnel intéressés les principes et droits que peut contenir la Déclaration.

Le ministère a demandé l'assistance d'autres experts dans les domaines administratif et législatif, ainsi que dans ceux des principes et droits énoncés dans la Déclaration, en vue de l'informer sur les moyens de les faire respecter, les promouvoir et les mettre en pratique.

Le ministère compte demander au BIT son concours pour l'organisation d'un colloque ou d'une réunion à l'intention des fonctionnaires et travailleurs des secteurs public et privé, pour débattre de la Déclaration et des incidences de ses principes, droits et obligations pour toutes les parties en cause.

Le ministère exprime ses remerciements au BIT pour son précieux concours et son accueil. Il espère poursuivre et encourager cette coopération dans les différents domaines qui touchent aux principes et droits fondamentaux de la Déclaration.

Entre autres mesures ont été prises les suivantes.

Il existe une commission générale des travailleurs représentant des secteurs économiques qui drainent la majorité d'entre eux, soit, pétrole, gaz et métallurgie. Cette commission se compose de représentants des commissions des travailleurs d'entreprises appartenant aux secteurs susmentionnés. Elle a toute latitude pour désigner son délégué aux conférences et réunions du travail aux échelons tant arabe qu'international.

Pour satisfaire la demande d'assistance, le BIT a chargé un expert d'examiner le nouveau projet de Code du travail. Ledit expert a examiné le nouveau projet et présenté des propositions, dont l'une porte sur le développement des organisations de travailleurs.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Copie du présent rapport a été communiquée à:

- la Chambre de commerce et de l'industrie du Qatar;
- la commission générale des travailleurs.

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

Il n'y a pas de syndicat au Qatar. La loi prévoit la création de comités consultatifs mixtes de travailleurs et d'employeurs aux fins d'y débattre les conditions de travail. Le gouvernement intervient à ce titre en exigeant que le ministère agrée au préalable tous les membres de ces comités et en nommant un délégué le représentant à titre d'observateur aux réunions. La négociation collective est interdite et les salaires sont normalement fixés par les employeurs.

Le gouvernement reconnaît le droit de grève, tout en le restreignant. Par exemple, les fonctionnaires et les employés de maison en sont exclus. Dans le secteur privé, la plupart des travailleurs ont le droit de grève, mais ne peuvent y recourir qu'après décision rendue sur le différend par un conseil de conciliation: l'objet de la grève est ainsi d'emblée neutralisé. En revanche, dans les mêmes conditions, les employeurs sont autorisés à recourir au lock-out ou au licenciement.

Des grèves, organisées par des travailleurs étrangers, ont eu lieu, mais restent rares.

## Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

L'objet de notre réponse est de faire valoir les mesures mises en oeuvre en 2001 en vue d'élaborer une législation du travail conforme à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, notamment:

1. rédaction du projet de nouveau Code du travail;
2. création d'un comité chargé d'examiner la Déclaration;
3. signature d'un accord de coopération technique entre le BIT et les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe;
4. toutes ces mesures contribueront à l'évolution des normes internationales du travail et à leur application.

## Saint-Vincent-et-les Grenadines

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

A Saint-Vincent-et-les Grenadines, 27 conventions collectives sont en vigueur pour les secteurs suivants.

Secteur d'application	Nombre de conventions
Secteur public (enseignants d'écoles primaires et secondaires)	1
Electricité, gaz et eau	6
Transport, entreposage et communications	6
Industrie et production manufacturière	7
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	1
Services collectifs	2
Commerce de gros/détail	1
Etablissements financiers	3

La liberté d'association est reconnue dans la Constitution de Saint-Vincent-et-les Grenadines (S.11 (1-2)) et dans le projet de loi de 2001 sur les relations du travail.

#### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux organisations suivantes:

- la Fédération des employeurs de Saint-Vincent; et

- le Congrès national du travail.

### **Annexes (non reproduites)**

- extraits de la Constitution de Saint-Vincent-et-les Grenadines, 1979;
- Saint-Vincent-et-les Grenadines: projet de loi sur les relations du travail, 2001.

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

Aucune loi n'oblige les employeurs à reconnaître les syndicats comme parties aux négociations. Pis encore, les employeurs ont demandé au gouvernement que leur droit de ne pas reconnaître les syndicats soit consacré dans la Constitution: d'où des différends en la matière entre employeurs et syndicats homologués.

### **Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL**

Le gouvernement de Saint-Vincent-et-les Grenadines souhaite préciser, concernant les commentaires relatifs à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droits à la négociation collective, qu'un projet de loi visant la reconnaissance des syndicats est sur le point d'être adopté.

Il ressort de discussions avec tous les partenaires sociaux, tels que syndicats et associations d'employeurs, un rejet absolu des allégations y relatives. Une autre communication sera adressée au Bureau à ce sujet.

## **Singapour**

### **Gouvernement**

#### **Moyens d'appréciation de la situation**

##### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Il n'y a pas eu de modification apportée à notre législation en ce qui concerne ce principe.

#### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Le gouvernement reconnaît le rôle important des syndicats et des organisations d'employeurs qu'il considère comme des partenaires sociaux essentiels dans la formulation et la mise en œuvre des politiques relatives à l'emploi, aux relations professionnelles et aux

ressources humaines, au sein du cadre tripartite. Cela se traduit dans les faits par la création de plusieurs commissions tripartites formées de représentants des syndicats, des employeurs et du gouvernement qui étudient diverses questions liées à l'emploi (par exemple la récente création du groupe national d'étude sur l'emploi pour aider les travailleurs licenciés à retrouver du travail et à améliorer leurs compétences). La commission est dirigée par le vice-secrétaire général du Congrès national des syndicats (NTUC).

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés aux organisations suivantes:

- Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF);
- Congrès national des syndicats (NTUC).

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été prises en compte dans le présent rapport.

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

La Constitution accorde à tous les citoyens le droit de constituer des syndicats. Le Parlement peut néanmoins imposer certaines restrictions en matière de sécurité, ordre public ou moralité. La constitution d'un syndicat est soumise à l'approbation du Conservateur du registre, qui a le droit, pour les raisons précisées dans la législation, de refuser ou d'invalider l'enregistrement de syndicats, en particulier quand existe déjà un syndicat de travailleurs d'une profession ou d'un secteur déterminés. Ce droit peut servir à empêcher la création de syndicats et à imposer une structure syndicale unique. Les syndicats ont fait valoir que ces dispositions contribuent à empêcher la création de syndicats parrainés par les entreprises, dits syndicats «maison», ce qui nuit à l'unité syndicale, eu égard notamment à la petite taille de nombreux lieux de travail à Singapour. La loi confère au Conservateur du registre des pouvoirs étendus en matière de contrôle financier des syndicats.

La loi de 1940 sur les syndicats (adoptée alors que Singapour était une colonie britannique) interdit en règle générale aux fonctionnaires gouvernementaux de constituer des syndicats ou d'y adhérer. Toutefois, le Président de Singapour a le pouvoir d'accorder des dérogations à cette disposition, ce qu'il a déjà fait.

La plupart des conflits du travail sont réglés par voie de conciliation avec le ministère de la Main-d'œuvre. En cas d'échec, les parties au litige peuvent saisir le tribunal arbitral

du travail, dont les membres comprennent des représentants des travailleurs et de la direction. Dans certains cas, la loi prévoit le recours à l'arbitrage obligatoire, qui peut mettre un terme à la négociation collective à la demande de l'une des deux parties. Mais cela ne s'est pas produit depuis 1981.

La loi exige la majorité absolue de tous les membres d'un syndicat en faveur de la proclamation d'une grève. Cette condition est excessive, étant donné que selon les normes internationales il est normal d'exiger des syndicats qu'ils obtiennent l'approbation de la moitié de leurs membres votants. La loi interdit également aux services essentiels (eau, gaz, électricité) de faire grève. En février, le Parlement a débattu de la question de savoir s'il faut ou non appliquer la clause d'interdiction de grève à une nouvelle agence nationale de sécurité appelée l'Agence des sciences et techniques de la défense. [Référence est faite aux antécédents législatifs.]

La loi limite le droit des syndicats d'élire leurs représentants, ainsi que ceux qu'ils emploient. Les citoyens qui ont un casier judiciaire ne sont pas autorisés à travailler pour un syndicat. Il en est de même pour les étrangers. Dans les deux cas, toutefois, le ministre peut accorder des dérogations. Par ailleurs, la loi restreint les objectifs de dépenses des syndicats et leur interdit de verser des fonds à des partis politiques ou d'en utiliser à des fins politiques. Ces questions ne doivent être traitées qu'à l'échelon interne.

## **Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL**

Le gouvernement de Singapour aimerait donner des éclaircissements au sujet des observations de la CISL. Il note que certaines d'entre elles ont déjà été présentées par la CISL dans son *Rapport annuel des violations des droits syndicaux(2000)* auquel il a déjà répondu. Le gouvernement aimerait saisir cette opportunité pour expliquer ses raisons et sa position au sujet des questions soulevées par la CISL. En particulier sur les questions liées à l'enregistrement des syndicats, aux grèves, à la nomination de responsables syndicaux et aux restrictions touchant à l'utilisation des fonds des syndicats.

### **a) Enregistrement des syndicats**

A Singapour, l'enregistrement des syndicats ne répond pas à un objectif de contrôle mais vise à offrir aux syndicats enregistrés certains droits, immunités et privilèges comme de les préserver des poursuites civiles dans certains cas et de la responsabilité civile délictuelle. Le Conservateur du registre des syndicats ne peut refuser ou annuler arbitrairement l'enregistrement d'un syndicat. Ces pouvoirs ne peuvent être exercés que sur des bases légitimes et justifiées tenant compte des vues et des intérêts des membres. Contrairement à l'observation présentée, le pouvoir du Conservateur du registre de refuser l'enregistrement d'un syndicat s'il en existe déjà un pour une profession ou une activité déterminée, vise à minimiser la prolifération de syndicats qui mettrait en danger les intérêts tant des travailleurs que des employeurs, particulièrement dans les petits établissements. Comme l'a justement signalé la CISL, les syndicats de Singapour ont soutenu ce point de vue car il a contribué à empêcher la formation de syndicats «maison» ou «parrainés par les entreprises» et à renforcer la solidarité du mouvement des travailleurs. Le Conservateur du registre n'a pas exercé ce pouvoir depuis des dizaines d'années.

**b) Grèves**

Le fait que la loi exige la majorité absolue de tous les membres du syndicat en faveur de la proclamation d'une grève est considéré par la CISL comme une condition «excessive». Le gouvernement aimerait expliquer les raisons de la majorité absolue à bulletin secret. Etant donné que la décision de faire grève affecte sérieusement les intérêts des travailleurs et des employeurs, le gouvernement estime que la décision doit être prise par la majorité des membres. La majorité absolue dans un vote à bulletin secret en faveur d'une grève est aussi conforme aux principes démocratiques car elle assure que le point de vue de la majorité l'emporte.

**c) Nomination des responsables syndicaux**

En ce qui concerne la déclaration «la loi limite le droit des syndicats d'élire leurs représentants, ainsi que ceux qu'ils emploient» le gouvernement aimerait préciser que la loi ne limite pas les droits des syndicats de nommer leurs responsables excepté s'il s'agit de personnes condamnées pour des infractions graves en particulier en matière de fraude et d'abus de confiance. Toutefois, il peut y avoir des dérogations suivant la gravité de l'infraction et cela s'est produit dans bien des cas. A nouveau le but est de préserver l'intérêt général de tous les membres du syndicat.

**d) Utilisation des fonds syndicaux**

En ce qui concerne la déclaration selon laquelle la loi «restreint les objectifs de dépenses des syndicats», le gouvernement aimerait expliquer que cette restriction s'applique uniquement à l'utilisation des fonds syndicaux pour le financement d'un parti politique ou à des fins politiques. Le gouvernement estime que les fonds syndicaux sont versés par les membres et qu'ils ne devraient donc servir qu'à améliorer leur bien-être et à défendre leurs intérêts. D'autres restrictions telles que l'investissement dans des instruments sûrs visent à encourager une gestion prudente des fonds syndicaux. La prudence dans la gestion des fonds syndicaux a permis aux syndicats d'améliorer de façon significative leur situation financière et d'offrir aux membres et à leurs familles un vaste éventail d'avantages en matière sociale, de bien-être et de loisirs.

**e) Conclusion**

En conclusion, la loi sur les syndicats a pour objectifs de faire en sorte que les élections se déroulent honnêtement et que les fonds des syndicats soient gérés prudemment afin que les intérêts de leurs membres soient mieux protégés et défendus. A Singapour, les lois sur les syndicats et les relations professionnelles ne peuvent être modifiées qu'après consultation effective des syndicats et des organisations d'employeurs. La saine croissance des syndicats à Singapour s'est traduite par une augmentation significative des effectifs syndicaux, qui sont passés de 212 204 en 1990 à 314 478 en 2000, soit une augmentation de 48 pour cent.

## Soudan

### Gouvernement

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

Le gouvernement fait valoir que depuis le précédent rapport annuel, la loi de 1992 sur les syndicats a été remplacée par la loi de 2001 sur les syndicats qui tient compte des observations faites par les organes de contrôle du BIT.

### Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

[Observations de nature similaire à une plainte concernant la discrimination antisyndicale.] Un nouveau Code du travail limite les droits syndicaux.

#### *Antécédents*

Après 1989, les syndicats démocratiques ont été dissous et la plupart des représentants du personnels congédiés ou arrêtés. La loi de 1992 sur les syndicats a porté création d'un monopole syndical aux mains du gouvernement. Depuis, les grèves sont déclarées illégales et la négociation collective quasi-inexistante. En cas de différend, le ministre du Travail peut renvoyer l'affaire à l'arbitrage obligatoire. Les traitements sont fixés par un organe nommé et dirigé par le gouvernement.

#### *Persistance des violations*

Le nouveau Code du travail, entré en vigueur en décembre, refuse encore de reconnaître les libertés syndicales. La mainmise du gouvernement sur les syndicats y est renforcée. Amendes et/ou six mois d'emprisonnement sont les sanctions prévues pour violations. Le code dispose que l'un des objectifs des syndicats est de coopérer avec les organismes publics et les forces sociales en vue de renforcer l'unité nationale, protéger l'indépendance et la sûreté nationales, conduire la nation vers ses idéaux et développer les relations internationales.

Arrestations, détentions, mauvais traitements carcéraux restent courants. [Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte concernant des arrestations, détentions et traitements de détenus.]

Sur les trois zones franches (ZFE) créées ces dernières années, une seule est en activité. La législation du travail ne s'applique pas dans les ZFE.

*Zones de forages pétroliers: zone grise*

Le gouvernement a formellement proscrit l'accès des zones de forages pétroliers à tout étranger aux sociétés d'exploitation pétrolière. Cette interdiction vise également les représentants de la centrale syndicale d'obédience gouvernementale. [Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte concernant des mesures présumées prises par le gouvernement pour faire respecter cette interdiction.]

**Thaïlande****Gouvernement****Moyens d'appréciation de la situation*****Evaluation du cadre institutionnel***

La Thaïlande reconnaît le principe fondamental de la liberté d'association et du droit de négociation collective et s'est engagée à le respecter. La Thaïlande est signataire de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de différents instruments internationaux tels que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Le principe est également réaffirmé dans la Constitution du Royaume de Thaïlande de 1997, dans la loi de 1975 sur les relations du travail, la loi de 2000 sur les relations du travail dans les entreprises publiques, et la loi de 1979 portant création du Tribunal du travail et des procédures y afférentes, de même que dans de multiples ordonnances ministérielles et codes de pratique et enfin, dans le huitième plan national de développement économique et social.

***Evaluation de la situation dans la pratique***

Les organisations syndicales de l'ensemble du Royaume ont été dénombrées et ces chiffres peuvent constituer un élément d'évaluation de la situation.

Le nombre d'organisations de travailleurs et d'employeurs au titre de la loi sur les relations du travail (B.E. 2518) et de la loi sur les relations du travail dans les entreprises publiques (B.E. 2543) est ventilé comme suit:

Syndicats d'entreprises publiques	44
Syndicats du secteur privé	1 084
Fédérations syndicales	19
Confédérations syndicales	9
Associations d'employeurs	226
Fédération d'employeurs	3
Confédérations d'employeurs	10

**Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

La mesure la plus concrète est celle prise par le ministère du Travail et de la Protection sociale, par l'action du département de protection des travailleurs et d'action sociale, dans le cadre du projet de plan quinquennal de 2002 à 2006. Il est dénommé

«Projet de développement des normes sociales pour la promotion du libre-échange». Il a pour objectifs de:

- 1) faire mieux connaître la production à l'exportation à l'ensemble des intéressés, afin de les rendre attentifs à leurs responsabilités en matière de normes du travail;
- 2) mettre en place un réseau de coopération, de promotion et de sensibilisation à la responsabilité en matière de normes du travail;
- 3) communiquer aux chefs d'entreprise et à tous les intéressés des informations et des techniques relatives aux normes du travail;
- 4) aider les producteurs à améliorer les systèmes de normes du travail dans leurs entreprises, de manière à favoriser leur compétitivité sur le marché libre.

Pour la mise en œuvre de ce projet, le ministère du Travail et de la Protection sociale a créé un bureau rattaché au département de protection des travailleurs et d'action sociale. Ce bureau a pour tâche d'administrer et de surveiller les normes du travail. De nombreux cours de formation en ce domaine seront organisés pour les entreprises et les associations professionnelles, les fabricants et leurs sous-traitants, les réviseurs internes et externes, et les conseillers.

Les résultats attendus sont les suivants:

- 1) procurer aux travailleurs une meilleure qualité de vie, conforme aux normes internationales;
- 2) accroître la compétitivité des producteurs à l'exportation;
- 3) promouvoir l'image nationale en matière de normes fondamentales du travail.

Le ministère du Travail et de la Protection sociale, par l'action du département de protection du travail et d'action sociale, a adopté les mesures ci-après pour promouvoir le principe:

- 1) encourager le bipartisme dans les relations du travail afin de prévenir et régler les litiges au sein de l'entreprise, tant dans le secteur privé que dans les entreprises publiques, en encourageant les employeurs et les salariés à jouer un rôle plus affirmé, et promouvoir l'application de la loi du 8 avril 2000 sur les relations du travail dans les entreprises publiques;
- 2) favoriser le consensus sur les principes au sein des organisations d'employeurs et de travailleurs et sensibiliser les employeurs et les salariés aux questions de moralité et de sécurité au travail en vue d'une meilleure gestion du personnel;
- 3) le gouvernement a affecté des ressources humaines, matérielles et financières à la réalisation du principe. De plus, la loi de 1975 sur les relations du travail est actuellement modifiée afin de devenir compatible avec le principe. Elle a été soumise au Conseil d'Etat pour examen. Ensuite, ledit projet sera renvoyé au Cabinet pour approbation avant d'être transmis au Parlement pour adoption. Le projet de loi contient plusieurs dispositions alignées sur les normes de l'OIT, et notamment:

- a) tout travailleur, indépendamment de toute considération de genre, de race, de nationalité ou d'opinion politique, est en droit d'adhérer à un syndicat;
- b) les travailleurs qui constituent un syndicat ou s'y affilient bénéficient d'une protection;
- c) toute organisation syndicale d'une entreprise publique peut adhérer à une organisation syndicale du secteur privé.

Le ministère du Travail et de la Protection sociale, avec le concours d'organisations privées, assure la formation aux relations du travail à l'intention des employeurs et des salariés des secteurs public et privé. Le gouvernement a également détaché des assistants et fourni des programmes aux organismes assurant ladite formation.

Le gouvernement thaïlandais a coopéré en permanence avec les spécialistes du BIT et bénéficié de leur assistance, au bureau régional à Bangkok, pour initier aux normes du travail et en particulier, examiner la législation en vigueur relative aux relations du travail, afin de la mettre en conformité avec la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et avec la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Le gouvernement de Thaïlande, par l'action du ministère du Travail et de la Protection sociale, a vivement encouragé et invité tous les groupes de la société civile – organisations d'employeurs et de travailleurs, universités et ONG – à contribuer activement au renforcement du droit d'association et des mécanismes de négociation collective, aux niveaux national et international.

En sa qualité d'Etat Membre de l'OIT ayant résolument appuyé l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi lors de la Conférence internationale du Travail de juin 1998, le gouvernement thaïlandais s'est engagé à respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi les principes et droits fondamentaux.

La Thaïlande n'a pas encore ratifié les conventions n° 87 et n° 98, mais elle a consenti tous les efforts possibles pour appliquer le principe de la liberté d'association. Les travailleurs peuvent librement exercer leur droit d'organisation et de négociation collective conformément aux normes internationales. Cette volonté de réformes législatives est encore attestée par l'approbation de la loi de 2000 sur les relations du travail dans les entreprises publiques et la révision de la loi sur les relations du travail, lois qui ont maintenant été soumises à l'examen du Conseil d'Etat.

Un autre signe éloquent à cet égard est venu de l'actuel Premier ministre S.E. Thaksin Shinawatra, lors de sa déclaration de politique au Parlement le 26 février 2001. Il a exprimé son intention de promouvoir la mise en place d'un système de relations du travail offrant à tous les intéressés la possibilité de participer au règlement des conflits du travail ainsi qu'au développement et à la protection des salariés avec un maximum de justice et d'efficacité.

Afin d'atteindre les objectifs précités – mieux faire comprendre et promouvoir les principes fondamentaux de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective – le gouvernement a besoin de l'assistance technique du BIT pour organiser des séminaires visant à former les fonctionnaires gouvernementaux, les employeurs et les travailleurs aux conventions n° 87 et n° 98. Le gouvernement a

également besoin de l'assistance technique afin d'améliorer les statistiques et les informations en ce domaine.

**Les organisations représentatives d'employeurs  
et de travailleurs auxquelles copie du rapport  
a été communiquée**

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés aux organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs ci-après:

1. Confédération des employeurs de Thaïlande;
2. Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie thaïlandais;
3. Congrès du travail de Thaïlande;
4. Congrès national des travailleurs thaïlandais.

**Observations reçues des organisations d'employeurs  
et de travailleurs**

Aucune observation n'avait été reçue au moment de la communication du présent rapport.

**Observations du Congrès national des travailleurs  
thaïlandais transmises au Bureau par le gouvernement**

[Le gouvernement de la Thaïlande a communiqué au BIT (Genève) en février 2001 les commentaires reçus du Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) pour son rapport de 2000 sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective (doc. GB.280/3/2), ainsi que ses observations sur lesdits commentaires.]

L'entrée en vigueur de la loi de 2000 sur les relations de travail dans les entreprises publiques vise à redonner aux employés des entreprises publiques le droit de constituer un syndicat et de négocier collectivement. Cette loi n'en comporte pas moins certaines lacunes:

- a) le droit de constituer un syndicat est limité à un seul syndicat par entreprise publique;
- b) les employés des entreprises publiques et les employés du secteur privé ne sont pas autorisés à se réunir sous forme de fédération ou confédération.

**Observations du gouvernement sur les commentaires  
du Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL)**

- a) La loi de 2000 sur les relations de travail dans les entreprises publiques prescrit la constitution d'un seul syndicat par entreprise publique aux fins d'accroître l'unité syndicale de ces entreprises, qui peuvent unir leur force pour négocier collectivement.
- b) Le projet de modification de la loi sur les relations de travail autorise une fédération de travailleurs d'une entreprise publique à s'affilier à un congrès de travailleurs du secteur privé.

## Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mas les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

### *Violations des droits syndicaux*

Après neuf ans de lutte, les employés des entreprises publiques ont fini par recouvrer le droit de se syndiquer. Dans le secteur privé, les sanctions pour violation du Code du travail sont inopérantes. Les pratiques antisyndicales abondent.

### *Protection insuffisante*

Alors que la loi de 1975 sur les relations de travail (LRA) protège les activités des syndicats existants, elle ne protège pas les travailleurs qui organisent de nouveaux syndicats contre des actes de discrimination antisyndicale commis dans la période précédant l'enregistrement du syndicat auprès du ministère du Travail et de la Protection sociale. Mais c'est aussi durant cette période que les sympathisants syndicaux en sont les victimes. Même après l'enregistrement, les travailleurs qui participent aux activités syndicales sans être membres d'un comité sont exposés à ce type de risque.

### *Une victoire pour les syndicats*

Le mouvement syndical a remporté une grande victoire le 16 février avec l'adoption à l'unanimité de la loi modifiée sur les relations de travail dans les entreprises publiques. Cette loi, entrée en vigueur le 8 avril, confère au personnel des entreprises publiques le droit d'association et de négociation collective. Sa promulgation couronne neuf ans de lutte des syndicats thaïlandais: la loi sur les relations de travail dans les entreprises publiques (SELRA), promulguée par [...] le 15 avril 1991 par le Conseil national de maintien de la paix (NPKC) avait aboli les syndicats du personnel des entreprises publiques, remplacés par les «associations des travailleurs des entreprises publiques», qui n'avaient pas accès à la négociation collective. Cette nouvelle loi qui marque un progrès important s'applique aux fonctionnaires qui n'ont toujours pas le droit de constituer un syndicat. Elle continue d'interdire au secteur des entreprises publiques le recours à la grève.

Il reste à éliminer une anomalie: ladite loi modifiée, entrée en vigueur le 8 avril, autorise les employés des entreprises publiques à adhérer au même congrès national que les employés du secteur privé. Toutefois, la LRA de 1975, qui a aussi été modifiée par le NPKC, le leur interdit. Le gouvernement a fait savoir qu'il entend résoudre cette question dans la révision de la LRA, dont le projet est rédigé en ce sens.

### *Limitations au droit de grève*

Le gouvernement conserve le pouvoir de limiter dans le secteur privé les grèves qui perturbent la sécurité nationale ou ont de fâcheuses répercussions sur l'ensemble de la population. La loi interdit également les grèves dans les «services essentiels». La liste de ces services établie par le gouvernement [référence est faite aux critères de l'OIT] comprend des secteurs tels que télécommunications, électricité, eau et transports publics.

*Pas plus de deux conseillers syndicaux*

Le décret 54 du NPKC, qui a été pris par le même [...] régime en 1991, interdit aux syndicats de faire appel à plus de deux conseillers extérieurs (conseillers juridiques de centres nationaux, spécialistes non syndicaux, etc.). Ces conseillers peuvent travailler avec les syndicats dans tous les domaines et faire partie du groupe de négociation collective avec les employeurs. Ils doivent faire renouveler leur agrément par le ministère du Travail tous les deux ans. Le ministère peut juger bon de refuser l'agrément et quiconque assume des fonctions de conseiller sans être agréé encourt une sanction.

*Peu de conventions collectives*

Aux termes de la LRA de 1975, les membres exécutifs d'un syndicat doivent être des employés à plein temps de l'usine. C'est dire que tous les congés nécessaires pour les activités syndicales doivent être négociés avec les employeurs et que ces derniers peuvent brimer les représentants du personnel. La même loi dispose également que tous les travailleurs d'une usine peuvent bénéficier d'une convention collective même s'ils ne sont pas membres d'un syndicat et ne sont pas tenus de payer de redevances ou cotisations en tant que non-membres bénéficiant de la représentation syndicale. Cette singularité entrave notablement les efforts des syndicats pour collecter les cotisations de façon à assurer une activité syndicale permanente.

Le faible pourcentage de syndicalisation associé à l'attitude arbitraire de nombreux employeurs explique pourquoi les conventions collectives sont peu nombreuses en Thaïlande. Normalement, les augmentations salariales tendent à se rattacher aux relèvements du salaire minimum légal au lieu de résulter d'une convention collective.

Les salaires minima, fixés pour chaque zone par le Comité national des salaires sis à Bangkok, peuvent aussi être appliqués dans chaque province.

*Instances du travail inefficaces*

Les syndicats thaïlandais dénoncent également la partialité et la lenteur des tribunaux tripartites du travail pour instruire les différends professionnels, même si parfois ils sont réputés se prononcer en faveur des travailleurs. [Observation de nature similaire à une plainte concernant des actions présumées par des entreprises.]

[Référence de nature similaire à une plainte et faite concernant les dispositions de la loi de 1975 sur les relations de travail eu égard à la protection de responsables syndicaux contre le licenciement et l'application de ces dispositions durant la récente crise financière.]

*La sous-traitance, moyen d'éluider les syndicats*

Il est parfois fait recours à la sous-traitance pour esquiver les activités syndicales. Tel a été le cas pour plusieurs usines.

**Observations du gouvernement  
sur les commentaires de la CISL**

Le gouvernement de la Thaïlande est pleinement conscient des effets négatifs qui peuvent résulter des pratiques antisyndicales. La loi de 1975 sur les relations de travail, chapitre 9, articles 121 à 127 protège clairement les travailleurs contre les pratiques

déloyales. Quiconque enfreint la loi est passible d'une peine d'emprisonnement ou d'amende ou les deux.

En ce qui concerne l'observation de la CISL selon laquelle la loi de 1975 sur les relations de travail ne protège pas les travailleurs qui créent de nouveaux syndicats, le gouvernement aimerait signaler que cette loi dispose clairement que le Comité des relations de travail, en tant qu'organe tripartite, a le pouvoir de prendre une décision au sujet des plaintes relatives aux pratiques déloyales. Il peut aussi ordonner à l'employeur de réintégrer des employés, de leurs verser des indemnités ou d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir tout acte qu'il jugera approprié. De plus, le ministère du Travail et du Bien-être social a rajouté la protection des travailleurs créant un nouveau syndicat au projet de modification de la loi sur les relations de travail actuellement examinée par le Conseil d'Etat.

Pour ce qui est de la remarque de la CISL selon laquelle la loi de 2000 sur les relations de travail dans les entreprises publiques ne s'applique pas aux fonctionnaires, le ministère du Travail et de la Protection sociale aimerait préciser qu'étant donné que les conditions d'emploi des fonctionnaires et des travailleurs du secteur privé diffèrent, les lois applicables à chaque secteur sont bien sûr différentes. Bien que la loi de 1975 sur les relations de travail ne s'applique pas à l'Administration centrale, provinciale et locale, notamment à l'Administration métropolitaine de Bangkok, les fonctionnaires ont le droit de constituer des associations comme l'Association des fonctionnaires en vertu du code civil et commercial. Son rôle est *a)* d'obtenir des avantages et de protéger les intérêts des fonctionnaires en ce qui concerne leurs conditions d'emploi et de travail; *b)* de promouvoir de meilleures relations entre l'association et le gouvernement et entre les membres eux-mêmes; et *c)* d'avoir le droit de faire des suggestions en matière de conditions d'emploi, d'avantages, de bien-être et de modification des règlements injustes qui ne facilitent pas l'exécution des devoirs du gouvernement. En d'autres termes les fonctionnaires ont le droit de s'organiser pour protéger leurs avantages de la même façon que les travailleurs du secteur privé.

Les types d'entreprises publiques thaïlandaises qui produisent des biens de consommation publique n'excluent personne de cette consommation. La qualité de ces produits doit être strictement contrôlée pour éviter de mettre en danger la santé et la vie des consommateurs. Le processus de production de certains produits qui épuisent les ressources naturelles doit être surveillé. Il y a des produits qui nécessitent d'énormes investissements et mettent beaucoup de temps avant de générer des bénéfices. Certains produits sont destinés aux stocks militaires et sont gardés en réserve pour les cas d'urgence comme la guerre ou une catastrophe naturelle. L'instabilité et l'exploitation privée de la fabrication de tels produits qui servent le système économique mettrait en danger l'économie nationale.

C'est pourquoi, on estime qu'interrompre le fonctionnement des entreprises publiques aurait un impact négatif non seulement sur la vie, la sécurité personnelle ou la santé de l'ensemble de la population, ou du moins d'une partie de celle-ci, mais aussi sur le niveau de vie, le développement économique et social et la sécurité du pays. C'est pour cela que les grèves des employés des entreprises publiques ne doivent pas être autorisées et que des sanctions doivent être appliquées à ceux qui ne respectent pas ces dispositions.

Pour ce qui est de la déclaration de la CISL relative au droit des employés des entreprises publiques d'adhérer à une confédération de travailleurs du secteur privé, le gouvernement affirme à nouveau qu'il a résolu ce problème en promulguant la loi de 2001 sur les relations de travail (n° 3) qui dispose que les fédérations de travailleurs visées par la

loi de 2000 sur les relations de travail dans les entreprises publiques peuvent être membres de confédérations de travailleurs visées par la loi de 1975 sur les relations de travail. La loi de 2001 (n° 3) sur les relations de travail est entrée en vigueur le 17 novembre 2001.

## **Viet Nam**

### **Gouvernement**

#### **Moyens d'appréciation de la situation**

Au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail, à sa 86<sup>e</sup> session le 18 juin 1998, le gouvernement vietnamien a, afin de respecter et réaliser de bonne foi les principes conformément à la Constitution, pris des mesures pour remplir son obligation de présenter un rapport sur les conventions [non ratifiées] n<sup>os</sup> 29, 105, 87, 98 et une convention [ratifiée] portant sur les principes relatifs aux droits fondamentaux.

Les précédents rapports envoyés au BIT le 10 octobre 1999 au sujet des conventions [non ratifiées] n<sup>os</sup> 87 et 98 (liberté syndicale et droit d'organisation) demeurent inchangés pour la période 2000-2001.

Les rapports élaborés par le ministère vietnamien du Travail, des Invalides et des Affaires sociales résultent d'une consultation tripartite avec la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI), l'Alliance des coopératives vietnamiennes (VCA) (organisations représentant les employeurs), la Confédération vietnamienne du travail (VGCL) (organisation représentant les travailleurs) et des organismes gouvernementaux compétents, le Conseil des ministres (bureau de l'Assemblée nationale, ministères compétents) et des organisations de masse.

[Référence est faite à la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations.]

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

La Confédération générale vietnamienne du travail (CGVT) est la seule centrale syndicale légale dans le pays. Elle entretient des liens étroits avec le parti politique au pouvoir, tant en vertu de la loi que de ses statuts. Tous les syndicats doivent y adhérer, excepté certaines associations professionnelles qui, dans certains secteurs, jouissent d'une plus grande indépendance. La loi exige que les autorités donnent leur autorisation préalable à toute création de syndicat.

Le droit de grève existe, mais ne peut s'exercer qu'après de fastidieuses démarches à accomplir avant toute grève, telles que le recours aux conseils d'arbitrage du travail. Toutefois, les provinces ne disposent pas toutes de cette instance. Le gouvernement interdit également les grèves dans les services essentiels, la défense nationale ou les services

publics, soit dans 54 secteurs (tels que postes, transports publics, banques ...). Malgré cela, 72 grèves ont été déclarées l'an dernier. La plupart ont eu lieu dans des sociétés à capitaux étrangers, au motif de violations de contrats de travail, de conventions collectives ou du Code du travail et n'ont en général pas dépassé un jour ou deux. Le gouvernement les a tolérées, même si, dans la plupart des cas, les grévistes n'ont pas respecté toutes les modalités requises pour qu'elles fussent légales. En 1999, des organes de presse du gouvernement ont dit que les syndicats n'avaient pas défendu les droits des travailleurs des entreprises à capitaux étrangers qui enfreignent la législation du travail. La CGVT a réagi en reprochant aux autorités l'inefficacité des mesures contre les violations du Code du travail. [Référence est faite au rôle de la CGVT.]

### *Négociation collective restreinte*

Le Code du travail garantit le droit à la négociation collective. Les quelques conventions collectives signées sont toutefois limitées dans leur portée et leur teneur. Le Code du travail proscrit les actes de discrimination antisyndicale.

## **Zimbabwe**

### **Gouvernement**

#### **Moyens d'appréciation de la situation**

##### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le gouvernement du Zimbabwe n'a pas encore ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, qui est l'une des conventions fondamentales de l'OIT relatives aux droits de l'homme et aux principes et droits fondamentaux au travail, en vertu de la Déclaration de l'OIT et de son suivi.

Au moment de ratifier la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, il est apparu qu'on ne pouvait ratifier en même temps la convention n° 87 précitée car les dispositions de la législation nationale sur le travail en matière de liberté d'association n'étaient pas conformes aux principes internationaux énoncés dans ladite convention n° 87.

Ainsi, il existe au Zimbabwe un double système de législation du travail: le secteur privé relève de la loi sur les relations de travail et le secteur public d'un autre train de lois, telles que la loi et diverses réglementations et directives sur le secteur public.

Ce dilemme se trouve accentué par l'existence de zones franches d'exportation (ZFE), où ne peut s'appliquer ni la loi sur les relations de travail (chap. 28.1) ni la loi sur le service public. Cette situation impose l'harmonisation de la législation sur le travail.

#### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Aujourd'hui, le Parlement est saisi d'un projet de loi portant modification de la loi sur les relations de travail, qui vise notamment à harmoniser la législation du travail pour que les salariés (excepté les unités sous l'uniforme) relèvent tous d'un système unique. Ce projet, qui fraiera également pour le Zimbabwe la voie de la ratification de la convention

n° 87, sera présenté en deuxième lecture au Parlement en septembre 2001. Il devrait, espère-t-on, être approuvé d'ici la fin de 2001.

*Article 2 de la convention*

Le projet de loi portant modification de la loi sur les relations de travail (en cours d'examen au Parlement), s'il est adopté, répondra aux préoccupations de l'OIT relatives à la protection des organisations de travailleurs et d'employeurs contre des actes d'ingérence de la part des autorités. Ledit projet est plus complet et précis.

*Article 4 de la convention*

Le gouvernement, dans son projet de modification, a abordé la question du recours à l'arbitrage obligatoire pour régler les différends nés des négociations collectives. L'arbitrage «volontaire» remplacera l'arbitrage obligatoire, conformément aux principes et pratiques internationaux.

Les articles 17(2) et 22 du projet de loi portent sur les travailleurs occupant des postes non-classifiés. Le ministre [du Travail] – en promulguant des instruments de la loi qui fixent le salaire tant minimal que maximal, ainsi que les montants maximaux versés au titre de prestations, indemnités ou augmentations – protège ces travailleurs contre l'exploitation par des employeurs sans scrupules. Ces dispositions ont été appliquées dans des circonstances exceptionnelles et certains secteurs du Zimbabwe, dans le cas par exemple des employés de maison.

Le gouvernement du Zimbabwe a réexaminé certaines zones d'ombre [de la législation du travail] dans le projet de loi portant modification de la loi sur les relations de travail, que débat le Parlement.

L'adoption de ce projet devrait, espère-t-on, résoudre comme il convient l'essentiel des préoccupations de l'OIT, d'une façon conforme à la convention. Les conventions entre les comités de travailleurs et les employeurs requièrent l'approbation d'un syndicat [du même secteur] et de plus de la moitié du personnel [d'une entreprise donnée]: cette condition n'est pas applicable aux conventions entre syndicats et employeurs.

La condition, que plus de la moitié du personnel [d'une entreprise donnée] approuve les conventions entre comités de travailleurs et employeurs, s'explique par le fait que l'approbation requise d'une forte proportion de salariés garantira que ces conventions sont au diapason des dispositions prévues dans les conventions collectives négociées par tout syndicat du même secteur.

Par ailleurs, ces conventions, entre comités de travailleurs et employeurs, peuvent contenir des dispositions plus favorables que celles négociées par un syndicat du même secteur. C'est dans le cas contraire que des problèmes peuvent surgir.

Cette condition a donc été imposée pour protéger les intérêts des travailleurs, les syndicats étant plus représentatifs des travailleurs que les comités.

*Article 6 de la convention*

La loi sur la fonction publique et l'instrument de la loi n° 141 de 1997 sur les comités de négociation paritaire de la fonction publique autorisent les employés – enseignants, infirmières et autres personnels qui ne sont pas directement rattachés à l'administration

publique – à participer aux consultations et à négocier des conventions collectives avec la Commission du service public. Ces conventions sont soumises à l'approbation du ministre du Travail.

La loi sur la fonction publique ne reconnaît pas les catégories suivantes de travailleurs comme fonctionnaires en tant que tels: travailleurs des services publics employés dans «les services essentiels» et ceux engagés dans l'administration publique, tels que les unités en uniforme et le personnel du cabinet présidentiel. Les dispositions de la loi ne s'étendent donc pas à ces catégories de travailleurs.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Une copie du présent rapport (actualisation) a été communiquée à la Confédération des employeurs du Zimbabwe (EMCOZ) et au Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) en vue de leurs observations et commentaires sur tout fait nouveau relatif à la ratification de la convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Leurs observations et commentaires seront envoyés au BIT à titre éventuellement de «rapport parallèle» (actualisation).

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

Les observations suivantes visent les violations des droits syndicaux en 2000, mais les mesures législatives adoptées en 2001 ne sont pas incluses.

#### *Violations des droits syndicaux*

[Référence est faite à des violations présumées eu égard à une convention ratifiée.]

Il est quasi-impossible d'organiser une grève légale. Le droit de grève n'est pas reconnu dans la Constitution. Il est interdit en tout temps aux travailleurs des services publics de faire grève et le gouvernement peut qualifier tout secteur d'«essentiel». Dans les services non essentiels, la majorité des travailleurs doivent approuver la grève et le gouvernement doit constater que le différend ne peut être réglé autrement. La grève reste absolument interdite dans la mesure où elle touche des travailleurs du secteur public qui n'ont pas réussi à s'organiser et entamer une négociation collective. Ces droits sont également refusés aux cadres.

Malgré cela, les efforts se poursuivent pour obtenir du gouvernement des concessions, mais sont restés vains jusqu'ici. Les débats parlementaires sur une éventuelle harmonisation de la législation du travail n'ont pas toujours été fructueux, ni ceux visant la teneur d'un contrat social entre le gouvernement, les employeurs et les syndicats.

Bien que la Constitution garantisse l'indépendance de la gestion des affaires syndicales, une disposition de la loi sur les relations de travail accorde au gouvernement un droit de regard sur l'administration des finances des syndicats.

*Zones franches d'exportation: atteintes aux droits des travailleurs*

La loi de 1995 portant création des zones franches d'exportation au Zimbabwe dispense les employeurs de ces zones de l'obligation de se conformer à la législation du travail. Bien que le Congrès des syndicats du Zimbabwe ait réussi à négocier directement avec plusieurs de ces investisseurs en vue d'autoriser leurs employés à s'organiser, les conditions de travail et celles concernant la liberté d'association sont en général dans ces zones tout à fait défavorables.

**Observations du gouvernement sur les commentaires  
de la Confédération internationale des syndicats libres**

*Ratification des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98*

Le Zimbabwe a ratifié la convention (n<sup>o</sup> 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et doit encore ratifier la convention (n<sup>o</sup> 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. La ratification de la convention n<sup>o</sup> 87 dépend de la promulgation de la loi portant modification de la loi sur les relations de travail, dont le projet est devant le Parlement.

*Législation du travail et grèves*

Concernant les dispositions législatives sur les cas de grève, ledit projet comporte de nouvelles dispositions. Les grèves ne sont pas pour autant interdites selon les dispositions actuelles. La loi en vigueur sur les relations de travail (chap. 28.01) prévoit certaines conditions préalables de caractère administratif qui doivent être remplies avant le déclenchement d'une grève. Le droit de grève est certes reconnu dans la législation principale qui est la loi sur les relations de travail (chap. 28.01). La loi sur la fonction publique (chap. 16.04), qui concerne les fonctionnaires, ne traite pas de la question des grèves. Cependant, dans la pratique, les fonctionnaires, à l'instar de tous les autres travailleurs, participent aux grèves.

Il convient de souligner qu'avant la présentation à la Chambre du projet de loi les organisations de travailleurs (le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) et l'Association de fonctionnaires du secteur public), de même que les organisations d'employeurs ont présenté leurs avis sur le projet de loi devant la Commission parlementaire sur la fonction publique, le travail et la protection sociale. C'est le projet assorti des commentaires dudit comité dont a été ensuite saisie la Chambre plénière. Le projet est actuellement devant la Commission parlementaire.

Cette procédure de représentation devant la commission en tant que partenaires sociaux est indépendante de leur participation à la rédaction du projet de loi au stade ministériel en vertu des principes de la convention (n<sup>o</sup> 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, que le gouvernement du Zimbabwe a ratifiée. Quant aux organisations de travailleurs, elles ont la possibilité de faire pression sur les membres du Parlement si d'autres dispositions du projet de loi ne les satisfont pas, puisque la seconde lecture offre l'occasion d'un examen approfondi à la Chambre.

### *Financement des syndicats*

Actuellement, le gouvernement n'intervient pas dans la gestion des finances des syndicats. Ce dernier, dans l'intérêt public, n'enquête à propos de ces fonds que sur plainte, déposée par des membres lésés, relative à l'emploi de ces fonds à d'autres fins que celles prévues et soumises au ministère au moment de l'enregistrement du syndicat. Ces enquêtes sont entreprises sur demande, pour préserver les intérêts des membres syndiqués, qui auraient été amoindris, lors de l'emploi de fonds visant à atteindre d'autres objectifs que ceux ordinairement liés à la mission de l'organisation de travailleurs en question.

### *Négociation collective dans le secteur public*

Concernant la négociation collective, il est inexact d'affirmer qu'elle n'existe pas dans le secteur public. Les questions de salaires et conditions d'emploi sont négociables et il existe un Conseil paritaire de négociation pour la fonction publique qui comprend les associations de personnel et des représentants du gouvernement en tant qu'employeur. Ce conseil a été créé conformément à l'instrument législatif n° 141 du 1997 (Règlement de 1997 sur le Conseil paritaire de négociation pour la fonction publique).

L'un des principaux objectifs est d'examiner et de négocier les traitements, indemnités et conditions d'emploi dans la fonction publique. Depuis 1997, ledit conseil a négocié les conditions d'emploi et l'indexation des salaires en fonction du coût de la vie. En novembre 2001, les parties au conseil ont convenu de ladite indexation et des indemnités à accorder à l'ensemble de la fonction publique en 2002. La convention en la matière sera appliquée par le gouvernement sans modification.

### *Législation du travail et zones franches d'exportation*

En ce qui concerne l'application de la législation du travail dans les zones franches d'exportation, un ensemble de dispositions en matière d'emploi liées à la loi sur les relations de travail (chap. 28.01) s'applique à ce secteur. Ces dispositions ont été élaborées avec la participation tant des employeurs que des salariés. Les dispositions figurent dans l'ordonnance 372 du règlement de 1998 relatif à l'emploi dans les zones franches d'exportation. Le ZCTU a donc tort d'affirmer qu'il examine les conditions de travail avec les investisseurs privés dans lesdites zones.

### *Conclusion*

Enfin, une fois la loi portant modification de la loi sur les relations de travail promulguée, tous les travailleurs, excepté les forces en uniforme, relèveront d'un seul texte de loi sur le travail.