

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

Table des matières

	<i>Page</i>
Angola – Gouvernement.....	7
Arabie saoudite – Gouvernement.....	8
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	9
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL.....	10
Bahamas – Gouvernement.....	11
Bahreïn – Gouvernement.....	13
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	15
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL.....	16
Brésil – Gouvernement.....	16
Canada – Gouvernement.....	20
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	33
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL.....	34
Chine – Gouvernement.....	35
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	39
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL.....	43
Corée, République de – Gouvernement.....	43
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	48
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL.....	49
République démocratique du Congo – Gouvernement.....	49
El Salvador – Gouvernement.....	51
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	58
Emirats arabes unis – Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	59
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL.....	59
Erythrée – Gouvernement.....	63
Etats-Unis – Gouvernement.....	66
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	82
Gambie – Gouvernement.....	86
Guinée-Bissau – Gouvernement.....	88
Guinée équatoriale – Note du Bureau.....	90
Observations de l’Union générale des entreprises privées (UGEPRIGE).....	90
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	92
Inde – Gouvernement.....	92
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	96
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL.....	96
Iran, République islamique d’ – Gouvernement.....	98
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	100
Iraq – Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	101
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL.....	101
Jordanie – Gouvernement.....	102
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	107
Kenya –	

Gouvernement.....	107
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	109
Koweït – Gouvernement	110
Liban –	
Gouvernement.....	111
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	117
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	117
Jamahiriya arabe libyenne	
Note du Bureau	120
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	120
Malaisie –	
Gouvernement.....	121
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	123
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	125
Maroc –	
Gouvernement.....	126
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	130
Maurice –	
Gouvernement.....	131
Observations par la Fédération des employeurs mauriciens (FEM)	134
Observations du Congrès du travail de Maurice (MLC)	134
Observations de la Fédération des syndicats des corps constitués (FSCC).....	136
Mauritanie – Gouvernement.....	136
Mexique – Gouvernement	138
Myanmar –	
Note du Bureau	141
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	141
Népal – Gouvernement.....	141
Nouvelle-Zélande –	
Gouvernement.....	142
Observations de la Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande.....	149
Observations du Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)	149
Observations du gouvernement sur les commentaires du NZCTU	151
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	152
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	152
Oman –	
Note du Bureau	153
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	153
Ouganda – Gouvernement.....	154
Qatar –	
Gouvernement.....	157
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	159
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	160
Singapour – Gouvernement.....	161
Soudan –	
Note du Bureau	165
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	165
Tanzanie, République-Unie de – Gouvernement	166
Thaïlande –	
Note du Bureau	168
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	169

Viet Nam –	
Gouvernement	170
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	172
Zimbabwe – Gouvernement.....	173

Angola

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de la liberté d'association et de la négociation collective est reconnu.

Ce principe est expressément envisagé dans les lois suivantes:

- la loi constitutionnelle – loi n° 23/92 du 16 septembre (art. 23);
- la loi n° 14/91 du 11 mai (loi sur les associations);
- la loi n° 23/92 du 15 juillet (loi relative à la grève);
- la loi n° 21-C/92 du 28 août (loi syndicale).

Le droit d'organisation de tout citoyen est reconnu.

L'article 7 de la loi sur les associations prévoit la liberté d'association pour tout citoyen à partir de 18 ans; les mineurs peuvent s'associer mais ne peuvent être membres des organes directeurs.

Une autorisation préalable n'est pas nécessaire pour la mise en place d'une organisation. Cependant, l'organisation ne peut acquérir la personnalité juridique qu'après l'enregistrement de ses statuts auprès du ministère de la Justice (art. 10 de la loi syndicale).

Légalement et théoriquement, il n'existe aucune disposition prévoyant l'intervention de l'Etat.

Les conventions collectives ne doivent pas obligatoirement être soumises à l'approbation du gouvernement.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il existe diverses organisations de travailleurs. La majorité d'entre elles sont affiliées aux deux centrales syndicales suivantes: UNTA-CS et CGSILA.

Du fait qu'il n'y a pas eu d'élections professionnelles, il est difficile d'évaluer la représentativité effective de chaque centrale.

Les syndicalistes n'ont pas reçu de formation syndicale adéquate.

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

Les lois susmentionnées sont des instruments qui contribuent à promouvoir la liberté d'association.

Le gouvernement a encouragé les partenaires sociaux à conclure des accords collectifs de travail en vue d'éviter certains conflits collectifs ou individuels du travail.

L'organisation de rencontres sous forme de tables rondes ou de séminaires de sensibilisation des partenaires sociaux à l'importance ou aux avantages que présente ce type d'accord dans les relations professionnelles est obligatoire.

A cet égard, la coopération technique de l'OIT dans ce domaine est un élément fondamental.

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

Une copie du présent rapport a été communiquée à l'UNTA-CS et à la CGSILA.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Ils n'ont pas formulé d'observations dans un sens contraire.

Arabie saoudite

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le problème n'est pas tant de reconnaître le principe de liberté d'association et le droit à la négociation collective, mais d'apprécier les besoins effectifs du Royaume d'Arabie saoudite à la lumière des données du marché du travail et compte tenu des éléments suivants:

- La Constitution de l'Organisation internationale du Travail et la Déclaration de Philadelphie qui reconnaissent aux Etats la possibilité de gérer à cet égard leur propre marché du travail en fonction des circonstances économiques et sociales qui y règnent et en tenant dûment compte de leur degré de développement économique et social et de leurs coutumes et traditions.
- La Constitution du Royaume d'Arabie saoudite représentée par la Sharia (la loi islamique) qui poursuit les mêmes objectifs recherchés par la liberté syndicale et la négociation collective.
- Le Code saoudien du travail qui garantit l'égalité entre toutes les catégories de travailleurs, y compris les travailleurs saoudiens.
- Les conventions internationales relatives aux droits fondamentaux que l'Arabie saoudite a ratifiées et dont elle s'engage à appliquer toutes les dispositions.
- Même si l'Arabie saoudite n'a pas ratifié toutes les conventions internationales du travail, elle déploie tous les efforts possibles afin de se conformer à l'esprit de ces conventions et de s'inspirer des recommandations.
- La structure du marché du travail dans le Royaume d'Arabie saoudite.

Concernant les organisations d'employeurs, celles-ci constituent des entités indépendantes qui remplissent leur rôle reconnu dans la poursuite de leurs intérêts propres et de l'intérêt

public sans qu'elles soient entravées par des dispositions qui limitent les prérogatives liées à leurs activités.

Quant à la négociation collective, elle s'exerce d'une manière particulière en Arabie saoudite, de sorte que, dans le cas d'un conflit entre l'employeur et les travailleurs autour d'un sujet déterminé, l'inspecteur du travail joue le rôle d'intermédiaire prodiguant conseils et directives et tente de régler le conflit à l'amiable, puis il ratifie le règlement agréé et veille à son application.

Evaluation de la situation dans la pratique

Nous vous communiquerons ainsi toutes données ou statistiques relatives à ce sujet dès que celles-ci seront disponibles.

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

De toute manière, le Royaume d'Arabie saoudite, soucieux d'appliquer les principes et droits fondamentaux du travail, a déjà ratifié un certain nombre de conventions internationales du travail dont quatre des sept conventions fondamentales, et envisage la possibilité de ratifier les autres conventions. D'autre part, il a également réalisé un certain équilibre dans les relations de travail au sein du Royaume où travaillent des millions de travailleurs nationaux et étrangers.

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

Une copie de ce rapport a été transmise au Conseil des chambres de commerce et d'industrie saoudiennes, afin qu'elle soit communiquée à M. Abdallah Sadek Dahlan en sa qualité de représentant des employeurs, de même qu'une copie a été transmise au représentant des travailleurs, M. Mohammad Al-Hajiry à la compagnie Aramco.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Le ministère n'a reçu de leur part aucun commentaire à ce sujet.

Arabie saoudite

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

Un décret royal interdit les syndicats et les grèves. La négociation collective est également interdite. Quiconque essaie de former un syndicat est passible de licenciement, d'emprisonnement ou, dans le cas des travailleurs émigrés, d'expulsion du pays.

Environ la moitié de la population active se compose de travailleurs émigrés. Ils occupent la plupart des emplois du secteur privé. [... Référence est faite à la situation des

travailleurs migrants en rapport avec des questions du droit du travail autres que la liberté syndicale et la négociation collective...]

A l'exception des employés de maison, qui ne sont pas couverts par la législation du travail, les travailleurs émigrés peuvent recourir aux tribunaux du travail d'Arabie saoudite.

[... Référence est faite à la situation générale des travailleurs migrants et des employés de maison, qui ne relève pas directement de la liberté syndicale et de la négociation collective.]

Arabie saoudite

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Nous souhaiterions apporter les précisions suivantes concernant les informations fournies:

1. Il n'y a pas de décret royal applicable qui interdit l'établissement de syndicats dans le royaume d'Arabie saoudite.

2. L'absence d'organisations de travailleurs en Arabie saoudite est due à la situation particulière et unique qui fait du royaume d'Arabie saoudite un pays différent des autres Etats du monde: en effet, la Charia (loi islamique) sert de Constitution et les syndicats ne sont pas des objectifs en soi mais un moyen d'atteindre des buts spécifiques tels que protéger les travailleurs, s'en occuper et garantir leurs droits. Dans le royaume, nous considérons que la Charia (la Constitution du royaume) garantit la réalisation d'objectifs allant au-delà de ceux poursuivis par les syndicats. En fait, la Charia préserve la dignité humaine, a pour objet d'administrer la justice et l'égalité entre les personnes sans distinction ni discrimination en raison de la race, du sexe, de la couleur ou de la religion; incite à la fraternité entre les employeurs et les travailleurs, oblige l'employeur à être loyal et charitable dans sa conduite avec ses employés et guide les travailleurs vers l'accomplissement de leur travail aussi parfaitement que possible.

[Le commentaire en réponse à la situation des travailleurs migrants a aussi été supprimé du commentaire de la CISL car il traite des aspects du droit du travail autres que la liberté d'association ou la négociation collective.]

3. Eu égard à l'allégation que les travailleurs migrants s'adressent rarement aux tribunaux saoudiens de peur d'être expulsés, c'est une allégation étrange, car le recours aux tribunaux est un droit absolu de l'homme qui n'est soumis à aucune limitation. Au royaume d'Arabie saoudite, outre ce droit, le Statut de gouvernement fondé sur les préceptes de la Charia garantit ce droit. Par conséquent, cette allégation est infondée, et l'Etat n'oblige quiconque détenant un droit à en faire usage si telle n'est pas sa volonté. S'agissant des expulsions, la législation ne permet pas l'expulsion d'un travailleur qui a déposé plainte devant une autorité compétente.

[... le commentaire en réponse à la situation des travailleurs nationaux a été également supprimé du commentaire de la CISL parce qu'il traite d'autres aspects du droit du travail que la liberté d'association et la négociation collective...]

En conclusion, nous apprécions le souci des intérêts des travailleurs manifesté par la Confédération internationale des syndicats libres; je ne doute pas qu'il s'agit d'un souci

commun, et j'assure la Confédération internationale que le gouvernement du royaume d'Arabie saoudite fait tous les efforts possibles pour sauvegarder les droits et la dignité des travailleurs et pour appliquer la justice et l'égalité à tous ceux qui vivent sur son territoire. Nous réaffirmons notre volonté de collaborer et de consulter dans l'intérêt général des travailleurs, indépendamment des mécanismes, car notre but est d'atteindre des objectifs qui servent en définitive les intérêts des travailleurs, leur fournissent pas seulement des droits mais leur procurent aussi des avantages qui leur donnent une image positive de notre société et reflètent véritablement notre Constitution qui s'applique à tous.

Bahamas

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Si la Constitution du Commonwealth consacre ce droit, la loi sur les relations du travail n'accorde pas la liberté d'association aux groupements de travailleurs. Les associations se forment par corps de métier. Toutefois, le droit d'organisation et de négociation collective est reconnu et activement exercé. Le principe est reconnu par le droit écrit, à savoir par la loi précitée, chapitre 296, telle qu'amendée en 1996.

Aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs n'est exclue du droit de s'organiser à tous les niveaux.

La seule procédure officielle concerne la nécessité, pour les représentants des travailleurs, de présenter une pétition émanant de 15 personnes au moins pour constituer un syndicat ou une association d'employeurs. Le processus de reconnaissance réclame 50 + 1 pour cent des salariés appartenant à cette unité de négociation, qui doivent être des adhérents en règle du syndicat organisateur.

Actuellement, aucune disposition n'autorise le gouvernement à intervenir dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs, à moins que l'une ou l'autre ne parvienne pas à organiser l'élection de ses membres lorsque cela est prévu par la Constitution du syndicat *ou* n'est pas en mesure de présenter un état financier vérifié assorti d'une liste des membres.

Les travailleurs agricoles (ouvriers agricoles), le personnel domestique (employés de maison dans des ménages privés et les petits motels de moins de cinquante chambres) et les pêcheurs sont exclus du droit de négociation collective.

La législation prévoit l'autorisation des conventions collectives par un organisme public – le Tribunal du travail des Bahamas, lorsque l'employeur ne négocie pas une convention de bonne foi avec un syndicat qui est reconnu en tant qu'unité de négociation.

Un groupe de trois personnes, composé d'un juge et de deux experts, entend les parties et conclut avec elles une convention collective.

Les moyens administratifs de mise en œuvre du principe incombent au Greffier des syndicats auprès du Département du travail. Le Tribunal du travail des Bahamas est l'entité juridique qui est directement chargée de toutes les questions liées à une situation d'emploi, à une négociation ou à une procédure de reconnaissance.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les données résultant des indicateurs *ou* des statistiques actuellement disponibles montrent les réticences des nouveaux salariés à s'affilier à un syndicat. La population active s'est établie à 148 000 personnes; les indications relatives à l'affiliation syndicale montrent que seuls 20 000 travailleurs sont syndiqués (13,5 pour cent).

La fonction publique est le secteur qui compte le taux de syndicalisation le plus élevé du pays. La plus forte concentration de main-d'œuvre est à New Providence. La main-d'œuvre se compose essentiellement de jeunes professionnels âgés de 19 à 40 ans.

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

Des mécanismes sont en place pour assurer le fonctionnement de la procédure de reconnaissance, encore que des limites soient prévues pour certains secteurs – par exemple, le secteur hospitalier, les télécommunications et la fonction publique.

Le gouvernement a mis en place un mécanisme permettant de veiller à ce que la procédure ne soit pas utilisée abusivement. Le ministère du Travail est habilité à surveiller la procédure et délivre des certificats aux syndicats ayant déposé une demande de reconnaissance dès lors que les conditions requises sont remplies.

Les syndicats sont libres d'organiser des travailleurs conformément à leur constitution et doivent remplir les conditions requises, à savoir 50 + 1 pour cent de l'unité de négociation.

Aucune autre instance ne peut s'occuper arbitrairement de l'organisation des travailleurs. Cette démarche doit être assurée par une personne qui connaît *ou* qui connaissait bien ce domaine d'activité.

Le gouvernement n'a pas confirmé la ratification de cette convention. Cependant, il assure la promotion et le respect de ces principes et droits.

Le gouvernement a indiqué qu'il pourrait envisager la ratification de la convention n° 87 à une date ultérieure. Entre-temps, tous les autres aspects de la convention sont respectés. Le gouvernement envisage également des moyens de renforcer la procédure de reconnaissance syndicale, de sorte que les employeurs ne puissent remettre en cause les directives du ministre.

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

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du présent rapport a été communiquée sont les suivantes:

- Confédération des employeurs des Bahamas;
- Congrès national des syndicats;
- Commonwealth du Congrès des syndicats des Bahamas.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Nous avons reçu des recommandations du Commonwealth du Congrès des syndicats des Bahamas qui a fait campagne en faveur de la ratification de la convention n° 87. La Confédération des employeurs n'a pas fait parvenir ses observations.

Annexes (non reproduites)

Modèles de conventions collectives; liste de tous les actuels syndicats, associations et organisations d'employeurs.

Bahreïn

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Ce principe est reconnu tel qu'il a été défini dans la législation nationale, dans la Constitution, dans la législation du travail et dans les décrets d'application y afférents.

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

La mise en place d'organisations d'employeurs ou de travailleurs dépend d'un règlement établi par le gouvernement et non pas d'une autorisation préalable quelconque.

Des relations de coopération existent entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs qui garantissent l'intérêt commun.

En ce qui concerne la question sur l'exclusion des catégories d'employeurs ou de travailleurs des éventuels systèmes, les procédures et systèmes existants définissent les modalités d'application du principe des négociations collectives sur la base de ce qui précède.

A propos de l'autorisation par le gouvernement des conventions collectives par le gouvernement, voir les réponses précédentes.

Les moyens de mise en œuvre sont juridiques et administratifs tels que susmentionnés.

Evaluation de la situation dans la pratique

Le Comité général des travailleurs du Bahreïn est considéré comme l'organisation des travailleurs reconnue dans le pays comme le représentant des travailleurs dans les enceintes internationales (les conférences qui se tiennent au niveau arabe ou régional par exemple), de même que le représentant des travailleurs au niveau local par exemple au sein du Conseil supérieur de la formation professionnelle et des commissions tripartites où le gouvernement et les employeurs sont également représentés, conformément aux dispositions de la législation du travail et de la loi sur la sécurité sociale.

Cette organisation des travailleurs, dans sa forme actuelle et par le biais de ses différentes branches telles que les comités d'entreprise, est la plus compatible avec les conditions du

marché du travail à Bahreïn qui compte plus de 60 pour cent de main-d'œuvre étrangère, de même que c'est la plus adaptée à la conjoncture socio-économique actuelle du pays.

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

Le gouvernement encourage le Comité général des travailleurs à participer à l'élaboration des législations du travail et des politiques de l'emploi; adhérer aux conseils consultatifs tels que le Conseil d'Etat; jouer un rôle plus actif dans bon nombre d'activités liées à l'emploi et créer un centre chargé de promouvoir la culture de l'emploi. Le gouvernement lui apporte un soutien financier et lui fournit des livres, des manuels de référence et des publications et l'encourage à œuvrer, à améliorer et à mettre à jour les législations du travail.

L'Organisation internationale du Travail et l'Organisation arabe du Travail appuient les efforts du comité et encouragent ses activités.

Les objectifs sont de maximiser la productivité des travailleurs, préserver leurs intérêts et améliorer leur situation financière et leur qualité de vie.

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

Le Comité général des travailleurs du Bahreïn et la Chambre du commerce et de l'industrie du Bahreïn.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Pas de remarque à ce sujet.

Bahreïn

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

Les syndicats sont interdits à Bahreïn. La Constitution de 1973, partiellement suspendue, reconnaît le droit syndical, mais la législation du travail ne fait aucune référence à ce droit pas plus qu'au droit de négociation collective ou au droit de grève.

La loi de 1974 sur la sécurité interdit les grèves qui saperaient les relations existantes entre employeurs et employés ou nuiraient à la santé économique du pays.

La loi autorise un système de comités consultatifs conjoints qui peuvent uniquement être établis avec l'autorisation du gouvernement. Des comités consultatifs conjoints existent dans 19 grandes sociétés en participation et dans des entreprises du secteur privé. Le ministère du Travail préconise la création de comités consultatifs conjoints dans toutes les entreprises de plus de 200 employés.

Les représentants des travailleurs dans ces comités consultatifs conjoints sont élus, mais ils ne sont pas autorisés à organiser des réunions ou à faire campagne pour des élections.

Bien qu'ils représentent les intérêts des travailleurs dans les discussions avec la direction, ils ne peuvent agir qu'avec un statut consultatif et n'ont aucun véritable pouvoir de négociation. Le ministère de l'Intérieur peut exclure des candidats qui se présentent aux élections des comités consultatifs conjoints.

Les membres des travailleurs élus aux comités consultatifs conjoints votent par scrutin secret pour les onze membres exécutifs du Comité général des travailleurs du Bahreïn (GCBW) qui a été établi en 1983 pour coordonner et superviser les comités conjoints. Il ne peut recruter de membres ou recevoir des cotisations et le ministère du Travail doit approuver son règlement intérieur. Le GCBW a organisé des élections en mars 1998.

Ces dernières années, le GCBW a demandé au gouvernement d'amender la législation afin d'autoriser les syndicats, mais il n'a reçu aucune réponse.

Bahreïn dépend lourdement de la main-d'œuvre originaire d'autres pays, en particulier de l'Inde, du Pakistan et des Philippines. La main-d'œuvre expatriée représente deux tiers de la population active. Ces travailleurs sont sous-représentés dans le système des comités consultatifs conjoints en dépit du fait qu'ils peuvent en faire – et en font – partie. La législation du travail de Bahreïn ne s'applique pas aux employés de maison.

Le GCBW peut recevoir les plaintes des travailleurs bahreïnais comme des étrangers et peut les aider en portant ces plaintes devant le tribunal ou à l'attention du ministère du Travail. Toutefois, le climat politique ne rend pas sa tâche facile. La politique officielle du gouvernement consiste à essayer de remplacer la main-d'œuvre asiatique expatriée à bas salaires par des ressortissants bahreïnais.

En 1997, le GCBW a pris contact avec des employeurs du secteur textile (où il n'y a pas de comités conjoints) pour discuter des conditions de travail dans l'industrie. Les employeurs ont porté plainte et le ministère du Travail a déclaré au GCBW que ceci n'était pas dans ses attributions et qu'il ne devait plus prendre une telle initiative. Cependant, le ministère a ensuite précisé qu'il avait fait une proposition au GCBW en vertu de laquelle il pourrait continuer à intervenir dans ce secteur.

Le ministère du Travail a suivi de près le GCBW et des signes indiquent que le gouvernement a mis l'organisation sous écoute. Au cours des dernières années, certains responsables des comités consultatifs conjoints et du GCBW ont été harcelés, arrêtés et détenus pendant plusieurs mois sans chef d'accusation ou procès ou se sont vus confisquer leur passeport par les autorités en raison de leurs activités syndicales.

[... commentaire de nature similaire à une plainte concernant le GCBW ...]

Bahreïn

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

[En réponse à la lettre envoyée au Bureau transmettant les commentaires de la CISL relatifs aux droits et principes fondamentaux concernant la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, le gouvernement a envoyé une note relative aux allégations soulevées dans une plainte soumise au Comité de la liberté

syndicale, qui a déjà été examinée dans ce cadre. Dans ces circonstances, et étant donné que les commentaires de la CISL n'ont pas réellement repris les allégations citées par le gouvernement, le commentaire du gouvernement n'a pas été reproduit.]

Brésil

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La liberté d'association et la liberté syndicale sont des droits inscrits dans la Constitution fédérale. Concernant la liberté d'association, les alinéas XVII et XX de l'article 5 de la Constitution disposent ce qui suit:

«XVII – la liberté d'association à des fins licites est entière, mais est prohibée lorsqu'elle a un caractère paramilitaire;

XVIII – la création d'associations et, sous forme de loi, celle de coopératives, n'est pas soumise à autorisation, l'Etat n'étant pas autorisé à intervenir dans leur fonctionnement;

XIX – la dissolution obligatoire d'une association ou la suspension de ses activités ne pourront se faire que par décision judiciaire, le passage en jugement étant exigé dans le premier cas;

XX – personne ne pourra être contraint de s'associer ou de le rester.»

Ces dispositions à caractère général s'appliquent également à l'association syndicale. Dans ce cas, la Constitution fédérale impose des conditions plus rigides pour l'établissement, conformément à l'article 8, alinéas I, II et V:

«Art. 8. L'association professionnelle ou syndicale est libre, attendu que:

I – la loi ne pourra pas exiger d'autorisation de l'Etat pour l'établissement d'un syndicat, si ce n'est l'enregistrement auprès de l'autorité compétente, les pouvoirs publics n'étant pas autorisés à intervenir dans le fonctionnement de l'organisation syndicale;

II – à quelque niveau que ce soit, la création de plus d'une organisation syndicale, représentative d'une catégorie professionnelle ou économique donnée, est interdite, la base territoriale définie par les travailleurs ou les employeurs intéressés ne pouvant pas être inférieure à la superficie d'une municipalité;

.....

V – personne ne pourra être contraint à s'affilier à un syndicat ou à le rester.»

Comme on le voit, la Constitution de la République de 1988 supprime le contrôle exercé par l'Etat sur l'organisation syndicale, qui lui permettait de se prononcer sur des questions d'encadrement syndical et de reconnaître ou cesser de reconnaître, de manière discrétionnaire, la légalité d'un syndicat. La nouvelle Constitution a apporté au syndicalisme brésilien une liberté sans précédent dans ce pays, bien que l'on ne puisse dire qu'il existe une liberté syndicale totale dans notre législation. Subsistent encore l'unicité syndicale (alinéa II de l'article 8) et le paiement de contributions obligatoires pour tous ceux qui appartiennent à la catégorie représentée par le syndicat.

La participation des syndicats aux négociations collectives est prévue, conformément aux dispositions de l'alinéa VI de l'article 8 de la Constitution, qui assure la reconnaissance des conventions collectives en tant que droit des travailleurs urbains et ruraux (art. 7, XXVI).

Conformément au principe de l'unicité syndicale, le syndicat au niveau de l'entreprise n'est pas autorisé au Brésil. Exception faite des militaires, l'association syndicale est autorisée pour tous les travailleurs, y compris des fonctionnaires, dès lors qu'il existe «une organisation syndicale, à quelque niveau que ce soit, représentative de la catégorie professionnelle ou syndicale, établie sur la base territoriale qui sera définie par les travailleurs ou employeurs intéressés, laquelle ne peut être inférieure à la superficie d'une municipalité» (art. 8, II). L'interdiction relative aux militaires est inscrite dans la Constitution, à l'article 142, § 30, alinéa IV:

«3 Outre celles qui seraient fixées par la loi, les dispositions suivantes s'appliquent aux membres des forces armées (désignés ci-après en tant que «militaires»):

IV – les militaires ne jouissent pas du droit de syndicalisation ni du droit de grève» (art. 142).

Aucune autorisation n'est nécessaire pour la mise en place d'organisations d'employeurs ou de travailleurs. La Constitution prévoit simplement «l'enregistrement auprès de l'organe compétent». L'article constitutionnel n'ayant pas encore été réglementé, la Cour supérieure de justice (*Superior Tribunal de Justiça*) a décidé que l'enregistrement des syndicats relèverait des compétences du ministère du Travail et de l'Emploi, celui-ci étant l'organe le mieux à même de vérifier l'unicité.

L'intervention du gouvernement dans l'organisation syndicale est explicitement interdite par l'alinéa I de l'article 8 de la Constitution.

Dans le secteur privé, la reconnaissance des conventions collectives ne s'applique pas aux employés de maison.

Le droit à la négociation collective n'est pas non plus reconnu aux fonctionnaires. L'administration publique brésilienne est régie, entre autres principes, par la légalité (art. 37). Cela implique que les conditions de travail et d'emploi des fonctionnaires, qu'ils occupent une charge, un emploi ou une fonction publique, sont fixées par la loi, excluant de ce fait toute possibilité de négociation.

Conformément à ce qui a déjà été mentionné plus haut, les pouvoirs publics n'ont pas le droit d'intervenir dans le fonctionnement de l'organisation syndicale. En conséquence, les conventions collectives ne sont pas soumises à autorisation.

La Codification de la législation du travail (*Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*) établit simplement que les instruments collectifs doivent être déposés (archivés) auprès du ministère du Travail et de l'Emploi, dans un délai de 8 jours à compter de leur signature, à des fins de mise en vigueur et de publicité (art. 614). Lorsqu'on lui soumet une convention collective, le ministère n'est pas autorisé à apprécier le mérite des dispositions établies. Il découle qu'en cas d'incompatibilité entre ces dispositions et la législation du travail le fait devra être communiqué au procureur régional du travail qui pourra, si nécessaire, demander une action d'annulation à la Justice du travail.

Evaluation de la situation dans la pratique

Avant la promulgation de la Constitution de 1988, l'Etat exerçait un contrôle absolu sur l'établissement des syndicats. La légitimité de ces entités était conditionnée par la

reconnaissance discrétionnaire de l'Etat, qui appréciait, au cas par cas, l'intérêt et l'opportunité de la création de chaque syndicat, en définissant sa base territoriale et les catégories représentées. Entre 1931 et octobre 1988, période durant laquelle le système est entré en vigueur, quelque 10 600 syndicats ont été reconnus au Brésil.

Comme indiqué plus haut, avec la Constitution de 1988, l'établissement des syndicats cessa d'être soumis à une autorisation préalable de l'Etat. L'acte d'enregistrement n'a été perpétué que pour vérifier les aspects formels de la constitution de l'entité. Bien qu'il n'existe pas de statistiques précises sur le nombre de syndicats enregistrés, on estime que, depuis octobre 1988, quelque 6 000 nouveaux syndicats ont été créés au Brésil, soit un total d'environ 16 500 entités représentatives de catégories professionnelles et économiques.

Depuis 1997, le Secrétariat aux relations du travail du ministère du Travail et de l'Emploi gère un système d'information qui permet d'évaluer les négociations collectives menées au Brésil, en tenant compte des médiations réalisées par l'entremise des médiateurs publics rattachés à cet organe et des conventions collectives déposées auprès des organes régionaux, conformément à l'article 614 de la CLT mentionnée plus haut.

Selon les données du Système d'information sur les relations du travail (SIRT), 8 381 médiations ont été menées en 1998, contre 8 258 en 1997.

Pour les conventions collectives, le SIRT révèle une augmentation d'environ 21,5 pour cent entre 1997 et 1998 (11 399 soumissions en 1998, contre 9 380 en 1997).

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

En novembre 1998, le pouvoir exécutif a soumis au Congrès national la Proposition d'amendement constitutionnel 623/98, reposant sur les prémisses suivantes:

- liberté d'établissement de syndicats, sans obligation d'observer le critère de catégories professionnelles ou économiques, ni de s'associer;
- suppression du monopole de représentation engendré par l'unicité syndicale obligatoire, en prévoyant l'élaboration d'une législation indispensable à la transition entre le régime d'unicité et celui de liberté syndicale;
- suppression de la «contribution confédérative», remplacée par la contribution découlant de 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.

Avec l'approbation de cette proposition, le gouvernement espère promouvoir la liberté syndicale, telle qu'elle est stipulée dans la convention n° 87 de l'OIT, tout en encourageant la négociation collective et en réduisant le pouvoir normatif de la Justice du travail au profit de la conciliation.

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

Conformément aux principes énoncés dans la convention (n° 144) sur la consultation tripartite relative aux normes internationales du travail de 1976, une copie du présent projet de rapport a été soumise aux organisations d'employeurs et de travailleurs suivantes, pour examen et commentaire:

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

Centrale unique des travailleurs – CUT

Confédération générale des travailleurs – CGT

Force Syndicale – FS

Sociale Démocratie syndicale – SDS.

Copie du rapport définitif sera transmise sous peu à ces entités, représentatives des employeurs et des travailleurs.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

A ce jour, les entités susmentionnées ne nous ont communiqué aucune observation.

Canada

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le Canada respecte le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective et en fait la promotion.

Aperçu

La responsabilité de la réglementation des relations du travail au Canada est partagée entre les dix provinces et le gouvernement fédéral. Le partage des pouvoirs législatifs au Canada fait que la plupart des employés sont visés par les lois du travail des provinces où ils travaillent. Les travailleurs des secteurs de la fabrication, des mines (sauf quelques exceptions), des produits forestiers, de la construction, des services (sauf les services de compétence fédérale, comme les banques) et du transport local ainsi que les employés des

gouvernements provinciaux et municipaux relèvent de la compétence des provinces. Les gouvernements du Yukon, du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest ont aussi la compétence constitutionnelle sur les questions relatives au travail, mais en pratique ils sont assujettis à la législation fédérale sur les relations du travail, sauf en ce qui concerne leurs propres employés.

Chaque province a une législation du travail qui régleme la négociation collective sur son territoire et un conseil indépendant des relations du travail pour appliquer cette législation (sauf le Québec, qui possède des mécanismes administratifs équivalents et un tribunal du travail). Certaines administrations ont aussi adopté des lois distinctes pour les négociations collectives de certains groupes d'employés, comme les employés du gouvernement, les policiers, les pompiers, les enseignants et, dans certains cas, les employés de l'industrie de la construction.

Le secteur fédéral regroupe moins de 10 pour cent de la main-d'œuvre canadienne, mais il comprend les travailleurs d'un certain nombre de secteurs clés de l'économie, que voici:

- le transport international et interprovincial par terre et par mer, y compris par chemin de fer, les pipelines, le transport maritime et bien des compagnies de transport par camion et par autobus;
- les aéroports et les lignes aériennes;
- les communications et la radiodiffusion, c'est-à-dire les télécommunications, la radio et la télévision;
- les banques à charte fédérales;
- les activités portuaires et le débardage;
- certaines sociétés d'Etat fédérales, comme la Société canadienne des postes et les musées nationaux;
- les industries déclarées par le Parlement être à l'avantage général du Canada ou de plusieurs provinces, comme la manutention des grains et les mines d'uranium.

La partie I du *Code canadien du travail*, qui vise les employés de ces secteurs de compétence fédérale, fournit aussi le cadre législatif qui régit les relations du travail au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest (sauf pour les employés des gouvernements des Territoires, qui sont visés par les lois territoriales sur les relations du travail). Environ 700 000 travailleurs sont assujettis à la partie I du *Code canadien du travail*. Une loi distincte, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, encadre les négociations collectives dans le secteur public fédéral, qui regroupe environ 200 000 personnes.

La négociation collective est un processus largement décentralisé au Canada. Les conventions collectives sont généralement négociées au niveau de l'usine ou de l'entreprise. Les négociations sectorielles sont rares et, lorsqu'il y en a, elles sont habituellement volontaires. Ces dernières années, les secteurs de la construction et de la foresterie et les syndicats qui représentent leurs employés tendent à négocier au niveau sectoriel, mais les négociations nationales, multisectorielles qu'on trouve dans certains pays d'Europe n'existent pas au Canada. Par conséquent, la législation sur les relations du travail du Canada correspond généralement à la nature décentralisée de la négociation collective.

En général, la législation sur les relations du travail du Canada, au niveau fédéral et au niveau des provinces et des territoires, garantit aux travailleurs le droit de se joindre à des syndicats et de participer à leurs activités légitimes. Les dispositions du *Code canadien du*

travail et des lois provinciales équivalentes garantissent non seulement l'existence du droit d'association, mais aussi sa protection. Les lois fédérales et provinciales contiennent des dispositions qui protègent les organisations de travailleurs et d'employeurs contre l'ingérence d'une autre partie et il y a des mécanismes aux niveaux fédéral et provinciaux qui garantissent que ces mesures protectrices sont appliquées et respectées.

La législation favorise généralement la libre négociation collective et reconnaît le droit de grève et de lock-out. Certaines lois sur la négociation collective contiennent même un préambule stipulant qu'il est de l'intérêt public d'encourager la pratique de la négociation collective. La législation établit aussi les conditions d'exercice du droit de grève et de lock-out, tout en encourageant les parties à négocier sérieusement pour obtenir une convention collective qui réponde efficacement aux besoins socio-économiques des parties.

Protection des chartes

La *Charte canadienne des droits et libertés* s'applique au Parlement, aux assemblées législatives provinciales et territoriales et aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Toute action perçue comme une violation des droits et libertés garantis dans ce document peut être contestée devant les tribunaux.

L'article 1 de la *Charte* garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ces derniers «ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique». Le droit d'appartenir à une association, comme un syndicat, est protégé par l'article 2 de la charte fédérale et par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec (LRQ, c. C-12)*, qui s'applique au gouvernement et au secteur privé de la province.

La liberté d'association et de négociation collective est reconnue dans les lois suivantes des administrations canadiennes. (Le droit des fonctionnaires de se syndiquer et de négocier collectivement est inscrit dans des lois, comme celui des employés du secteur privé.)

Gouvernement fédéral

- Code canadien du travail (partie I)
- Loi sur les relations de travail dans la fonction publique
- Loi sur le statut de l'artiste

Alberta

- *Labour Relations Code (LRC)*, disponible en anglais seulement
- *Public Service Employee Relations Act (PSERA)*, disponible en anglais seulement
- *Police Officers Collective Bargaining Act (POCBA)*, disponible en anglais seulement

Colombie-Britannique

- *Labour Relations Code*, disponible en anglais seulement
- *Public Service Labour Relations Act*, disponible en anglais seulement

Manitoba

- Loi sur les relations du travail
- Loi sur la fonction publique (certains articles)
- Loi sur les écoles publiques

-
- Loi sur l'arbitrage relatif aux services de pompiers

Nouveau-Brunswick

- Loi sur les relations industrielles
- Loi relative aux relations de travail dans les services publics

Terre-Neuve

- *Labour Relations Act*, disponible en anglais seulement
- *Public Service Collective Bargaining Act*, disponible en anglais seulement
- *Interns and Residents Act*, disponible en anglais seulement
- *Newfoundland Teachers Collective Bargaining Act*, disponible en anglais seulement
- *Fishing Industry Collective Bargaining Act*, disponible en anglais seulement
- *Royal Newfoundland Constabulary Act*, disponible en anglais seulement
- *St. John's Firefighters Act*, disponible en anglais seulement

Nouvelle-Écosse

- *Trade Union Act*, disponible en anglais seulement
- *Teacher's Collective Bargaining Act*, disponible en anglais seulement
- *Corrections Act*, disponible en anglais seulement
- *Civil service Collective Bargaining Act*, disponible en anglais seulement
- *Highway Workers Collective Bargaining Act*, disponible en anglais seulement

Ontario

- Loi sur les relations de travail, 1995
- Loi sur les commissions scolaires et les négociations collectives des enseignants, 1993
- Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne
- Loi sur la fonction publique
- Loi sur les négociations collectives dans les collèges
- Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux
- Loi sur les services policiers
- Loi sur la prévention et la protection contre l'incendie, 1997
- Loi de 1997 sur la stabilité de la transition du secteur public

Île du Prince-Édouard

- *Labour Act*, disponible en anglais seulement
- *Civil Service Act and Regulations*, disponible en anglais seulement
- *School Act*, disponible en anglais seulement

Québec

- Code du travail (LRQ, c. C-27)
- Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic

-
- Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (LRQ, c. R-20)
 - Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux
 - Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (LRQ, c. S-32.1)
 - Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs (LRQ, c. S-32.01)

Saskatchewan

- *Trade Union Act*, disponible en anglais seulement
- *Police Act*, disponible en anglais seulement
- *Fire Departments Platoon Act*, disponible en anglais seulement
- *Construction Industry Labour Relations Act*, disponible en anglais seulement

Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

- Loi sur la fonction publique

Yukon

- *Education Act*, disponible en anglais seulement
- *Public Service Staff Relations Act*, disponible en anglais seulement

La législation canadienne ne limite généralement pas le droit des employeurs et des travailleurs de s'organiser et de participer à la négociation collective. Cependant, bien que le droit de former des associations pour poursuivre divers intérêts soit universellement reconnu, les travailleurs et les employeurs ne sont pas tous visés par la législation sur la négociation collective.

Les membres des groupes comme les médecins, les dentistes, les architectes, les avocats et les ingénieurs, quand ils sont engagés en tant que tels, ainsi que les travailleurs agricoles et les domestiques ne bénéficient pas de la protection de la loi dans certaines administrations, mais ont quand même le droit de négocier volontairement avec leur employeur. Des négociations volontaires de ce genre se déroulent couramment au Canada. C'est le cas, par exemple, de l'Alberta et de l'Ontario Medical Association, qui négocient les honoraires des médecins.

Les travailleurs agricoles sont protégés par les lois sur la négociation collective de la plupart des administrations. Cependant, quelques administrations les excluent entièrement ou en partie ou exigent qu'un syndicat ait un nombre minimum d'adhérents pour l'accréditer. Cependant, aucune administration n'empêche la création d'associations ni la participation des travailleurs agricoles à des associations visant à défendre leurs intérêts, et les employeurs peuvent volontairement reconnaître de telles associations et négocier des conventions avec elles.

Les domestiques ne sont pas visés par la législation sur la négociation collective de certaines administrations. Cette catégorie regroupe généralement des travailleurs isolés et géographiquement dispersés, qui travaillent pour de nombreux employeurs. Cependant, même quand ils n'ont pas le droit de négociation collective, ils bénéficient de la protection de la loi sous forme de normes minimales dans la plupart des administrations. Des organisations de domestiques ont été fondées et elles font du lobbying auprès des législateurs pour leurs membres.

La définition que les lois donnent d'«employé», «employeur» et «unité de négociation» et la jurisprudence sur ces questions déterminent qui peut participer à la négociation collective. Quand elles décident qui est un employé pour les besoins de la négociation collective, la plupart des administrations excluent les travailleurs qui exercent des fonctions de gestion ou des fonctions confidentielles dans des domaines concernant les relations du travail, afin d'éviter les conflits d'intérêts ou la domination des syndicats. Certaines administrations accordent le droit de négociation collective aux superviseurs et la plupart en font autant pour les entrepreneurs indépendants.

Une autorisation préalable n'est pas nécessaire pour la mise en place d'organisations d'employeurs ou de travailleurs. Le gouvernement ne peut pas intervenir dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs.

Aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs n'est exclue des systèmes ou procédures pour assurer la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, sauf quelques catégories exclues des lois sur la négociation collective. Comme on l'a vu au point 1c)(i), certains travailleurs de certaines administrations canadiennes ne sont pas protégés par la législation sur la négociation collective, de sorte qu'ils ont accès à la négociation collective sur une base volontaire.

Des groupes comme les policiers et les pompiers, dans la majorité des administrations, les employés du gouvernement, dans plusieurs administrations et les employés désignés, dans les hôpitaux et les maisons de soins infirmiers, ou ceux qui fournissent d'autres services essentiels n'ont pas le droit de grève au Canada et leurs conflits de travail sont assujettis à des mécanismes comme l'arbitrage exécutoire par des arbitres ou des commissions indépendantes.

Les fonctionnaires jouissent du droit de négociation collective dans toutes les administrations.

Pour compléter l'information donnée dans les réponses précédentes, voici une description des caractéristiques du régime des relations du travail du Canada, y compris le cadre de la négociation collective:

Conseils des relations du travail

Chaque administration canadienne s'est dotée de sa propre structure pour appliquer ses lois sur la négociation collective. Il s'agit habituellement d'un conseil des relations du travail, bien que la variante québécoise diffère assez des autres. Ces conseils sont des organismes quasi judiciaires autonomes qui relèvent généralement de l'assemblée législative, par l'intermédiaire du ministre chargé des questions relatives au travail. Il s'agit, en général, d'organismes tripartites composés d'un président indépendant et d'un nombre égal de représentants des syndicats et des employeurs nommés pour une période fixe.

Les pouvoirs de ces tribunaux administratifs proviennent des lois sur la négociation collective qu'ils appliquent. Ces lois énoncent non seulement les droits et obligations des syndicats et des employeurs, mais elles fournissent aussi la structure et la procédure nécessaires pour l'exercice de ces droits.

Les fonctions des conseils du travail sont administratives et arbitrales. Lorsqu'ils exercent ces dernières fonctions, les conseils ressemblent à des tribunaux. La personne qui préside les audiences énonce les règles relatives à la preuve et à la procédure et fournit habituellement les motifs de ses décisions qui ont une certaine importance. Les procédures des conseils sont plus informelles et généralement plus expéditives que celles des tribunaux. La présence de leurs membres, qui sont des spécialistes des relations du travail

expérimentés représentant les deux parties, est une autre caractéristique qui les distingue des tribunaux. Ces membres sont nommés après consultation des principales organisations patronales ou syndicales, selon le cas.

La principale fonction des conseils des relations du travail est d'assurer le respect des dispositions et des principes des lois sur la négociation collective. Entre autres, ils déterminent les unités de négociation appropriées, supervisent le processus d'accréditation et entendent divers genres de plaintes, comme celles qui ont trait à l'ingérence indue des employeurs, au congédiement pour activités syndicales, au refus de négocier de bonne foi et au déclenchement de grèves et de lock-out illégaux. Plusieurs d'entre eux aident aussi les parties à régler les problèmes de relations du travail qui se posent dans le milieu de travail.

Les conseils peuvent ordonner, entre autres, à une partie de négocier de bonne foi, comme la loi l'exige, ou de mettre fin à une grève ou à un lock-out illégal. Certains d'entre eux ont aussi le droit d'arbitrer les conflits portant sur une première convention collective. Ils peuvent imposer diverses sanctions et leurs ordres peuvent généralement être déposés au tribunal approprié et devenir ainsi applicables au même titre que les ordonnances de ce tribunal.

Au Québec, le Bureau du commissaire général du travail, qui relève du ministère du Travail, et le Tribunal du travail exercent des fonctions semblables à celles des conseils des relations du travail.

Reconnaissance des syndicats représentatifs pour les besoins de la négociation collective (accréditation)

Les lois du travail de diverses administrations permettent d'accorder le droit de négociation au syndicat ayant le soutien de la majorité des membres de l'unité de négociation de l'usine ou de l'entreprise. L'accréditation est le principal moyen grâce auquel un syndicat peut acquérir le droit de négociation collective au Canada. Le Conseil du travail accorde, sur demande, à un agent de négociation, le droit exclusif de négocier collectivement pour un groupe d'employés qu'il considère comme une unité de négociation appropriée. Pour être accrédité comme agent de négociation exclusif, un syndicat doit démontrer qu'il a l'appui de la majorité des employés de l'unité, en présentant des documents qui prouvent qu'il possède cet appui ou en participant à un scrutin secret.

Lorsqu'il est accrédité, le syndicat devient l'agent de négociation de tous les employés de l'unité de négociation, même ceux qui ne sont pas syndiqués. Le droit de représentation exclusive entraîne, pour le syndicat, l'obligation de représenter équitablement et sans discrimination tous les employés de l'unité de négociation.

Dans presque toutes les administrations, les employeurs peuvent aussi reconnaître volontairement les agents de négociation et les unités qu'ils représentent. Un syndicat reconnu volontairement par un employeur peut négocier une convention collective avec ce dernier et exercer d'autres fonctions relatives aux relations du travail de la même manière qu'un syndicat accrédité.

Interdiction des pratiques de travail déloyales

Le régime des relations du travail du Canada interdit toute une gamme de pratiques de travail déloyales aux employeurs et aux syndicats. L'employeur ne peut nuire à la création ou aux activités d'un syndicat, y compris à sa participation à un arrêt de travail légal. Le

syndicat est obligé de représenter équitablement, et sans discrimination, tous les employés de l'unité de négociation et l'employeur n'a pas le droit de punir, de renvoyer ou de traiter un employé d'une manière discriminatoire en raison de son appartenance à un syndicat. Enfin, le syndicat n'a pas le droit de nuire à la fondation ou aux activités des organisations d'employeurs.

Négociation de bonne foi

Les agents de négociation accrédités et les employeurs concernés doivent se rencontrer et négocier de bonne foi, c'est-à-dire négocier collectivement en faisant tous les efforts qu'ils peuvent raisonnablement faire pour négocier une convention collective. N'importe quelle partie peut se plaindre 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 négocier leur convention collective est garanti aux parties dans toutes les administrations.

Assistance d'un tiers pour le règlement des conflits de travail collectifs

L'importance de la conciliation et de la médiation comme moyen d'aider les parties à négocier volontairement une convention collective est reconnue partout au Canada. Les lois sur les relations du travail prévoient l'aide de conciliateurs ou de médiateurs pour les parties incapables de régler leurs différends. Certaines périodes sont prévues pour demander cette aide et, dans la majorité des administrations, on ne peut exercer le droit de grève ou de lock-out qu'après l'intervention obligatoire des médiateurs et des conciliateurs.

Toutes les administrations canadiennes permettent aussi l'arbitrage volontaire. Bien que l'arbitrage volontaire se traduise par l'imposition d'une convention collective, l'autonomie des parties est maintenue, étant donné qu'elles sont libres de recourir à cette solution.

La plupart des administrations canadiennes tiennent compte des difficultés que les parties peuvent avoir à négocier une première convention collective, en prévoyant des mécanismes de règlement des conflits pour les aider à négocier cette convention, y compris, si nécessaire, la soumission des questions non réglées à l'arbitrage.

Règlement des griefs

L'une des principales caractéristiques du régime canadien des relations du travail est le principe selon lequel les grèves et les arrêts de travail sont interdits pendant la durée de la convention collective. Les lois exigent que les conventions collectives contiennent une disposition stipulant que les désaccords sur l'interprétation, l'application et l'administration des conventions collectives doivent être réglés sans recours à la grève ni au lock-out.

Les conventions collectives contiennent habituellement une disposition concernant le règlement final des griefs par un arbitre ou une commission d'arbitrage. Les parties s'entendent parfois en vue d'accélérer les procédures pour certains genres de griefs. Lorsque les conventions collectives ne contiennent pas de disposition sur l'arbitrage, les parties doivent utiliser celle qui se trouve dans la loi.

Protection du droit de négociation et des conventions collectives en cas de vente ou de transfert d'une entreprise

Lorsqu'une entreprise ou une partie d'une entreprise est vendue ou que sa propriété est transférée d'une autre façon à un autre employeur et que cette entreprise poursuit ses activités, la règle générale veut que le droit de négociation et les conventions collectives continuent d'exister et que le nouvel employeur remplace l'ancien dans toutes les causes dont est saisi le Conseil des relations du travail.

Evaluation de la situation dans la pratique

Faits saillants concernant la population active

Entre 1980 et 1998, la population active canadienne a augmenté de 30 pour cent, comme le nombre de Canadiens de plus de 15 ans (voir tableau 1). Par conséquent, le taux de participation des Canadiens à la population active est resté à peu près constant (aux environs de 65 pour cent), pendant ces deux décennies, et n'a augmenté que légèrement, à la fin des années quatre-vingt et au début des années quatre-vingt-dix (voir tableau 1a).

Le taux de chômage a commencé cette même période à 7,5 pour cent et, après avoir augmenté au début des années quatre-vingt et encore une fois au début des années quatre-vingt-dix, il a terminé la période à 8,3 pour cent (voir tableau 1a). Le pourcentage de la population active occupée correspondant aux «employés» est passé de 85,9 pour cent en 1987 à 82,4 pour cent en 1998, étant donné qu'un nombre croissant de Canadiens sont devenus des travailleurs autonomes (voir tableau 3).

Parmi ceux qui sont considérés comme des «employés», 22 pour cent travaillaient dans le secteur public, en 1998, ce qui représente une diminution par rapport à la pointe de 25,4 pour cent enregistrée en 1992 (voir tableau 3).

Liberté d'association ¹

Une enquête sur les effectifs syndicaux effectuée par Développement des ressources humaines Canada a montré qu'en 1998 il y avait 1 031 syndicats au Canada (231 syndicats nationaux, 48 syndicats internationaux et 752 autres syndicats), et que ces organisations regroupaient 3,94 millions d'employés. Par comparaison, en 1990, il y avait moins de syndicats, soit 1 016, mais plus de syndiqués, soit 4,03 millions (voir tableau 5).

La même enquête révèle une légère diminution du pourcentage de la main-d'œuvre salariée non agricole que représentent les effectifs des syndicats des secteurs public et privé. Ce pourcentage est passé de 35,8 pour cent en 1980 à 32,5 pour cent en 1998 (voir tableau 4). Il est généralement reconnu que certains travailleurs canadiens sont visés par une convention collective même s'ils ne sont pas syndiqués. La différence entre le taux de syndicalisation et le taux de couverture se maintient à 5 ou 6 pour cent au Canada et à 7 ou 8 pour cent au Québec.

¹ Comprend les syndicats à charte et les organisations locales indépendantes.

*La négociation collective au Canada*²

Il y a environ 27 000 conventions collectives en vigueur au Canada dans les secteurs public et privé (selon la troisième édition de *Contract Clauses*, de Jeffrey Sack, Q.C. et Ethan Poskam, Lancaster House, 1996)

D'après un sondage de Statistique Canada, en 1998, 76 pour cent des employés du secteur public et 21 pour cent des employés du secteur privé étaient visés par une convention collective.

Arrêts de travail

Le nombre d'arrêts de travail, de jours de travail perdus et de travailleurs visés par ces arrêts de travail a diminué d'environ 50 pour cent au Canada depuis 1982 (voir tableau 7).

En plus des renseignements susmentionnés, vous trouverez dans les documents suivants, annexés à ce rapport, qui ont été fournis par diverses administrations, des données qui sont reprises dans les tableaux et graphiques compris dans ce rapport ou qui les complètent.

Alberta

- *Labour Relations Board Annual Report, 1996-97*
- *Alberta Human Resources and Employment: Mediation statistics 1995/96-1999/2000; Union membership and coverage of employees by selected characteristics; Strikes/lockouts in Alberta vs Number of Expired Agreements 1990-1999*

Manitoba

- Statistiques du ministère du Travail du Manitoba

Terre-Neuve

- *Labour Relations Board 1998 Annual report*

Nouvelle-Écosse

- *Statistical summary*

² Le processus de collecte de données sur les travailleurs visés par les conventions collectives et le taux de syndicalisation au Canada a changé ces dernières années. Statistique Canada a recueilli des données sur les syndicats de 100 membres ou plus jusqu'en 1996, mais ne les a analysées et publiées que jusqu'en 1992. Depuis 1997, les données sur les syndicats proviennent de l'enquête générale sur la population active. Cette enquête comporte une marge d'erreur plus élevée, mais offre une gamme de caractéristiques plus étendue. Une analyse des années 1993 à 1996 comprenant des indications sur la façon de faire la transition doit être publiée au début de 2000. En même temps, la Direction de l'information sur les milieux de travail de Développement des ressources humaines Canada mène sa propre enquête sur l'effectif des syndicats comptant 50 membres ou plus. Ainsi s'expliquent certaines différences mineures entre les chiffres.

Ontario

- Bureau de renseignements sur les négociations collectives, ministère du Travail de l'Ontario: statistiques sur le pourcentage de la main-d'œuvre syndiquée; nombre d'organisations de travailleurs

Québec

- Résumé des indicateurs et des tendances dans les rapports annuels du ministère du Travail, 1995-1998.

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

Voir plus haut et en outre la description suivante de quelques mesures visant à promouvoir la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Chaque administration canadienne a adopté une large gamme d'approches de ce genre qui, pour éviter les répétitions, ne sont pas nécessairement décrites dans ce rapport.

Gouvernement fédéral

En vertu de la partie I du *Code canadien du travail*, les employeurs et les syndicats du secteur privé de compétence fédérale ont droit à l'aide d'un conciliateur ou d'un médiateur. Au cours de l'année civile 1998, 302 conflits ont fait l'objet d'une telle aide, dont 195 avaient débuté durant cette année civile et 107 durant l'année civile précédente. Sur ces 302 cas, 213 ont été réglés durant l'année civile 1998, dont 203 ou 95,3 pour cent sans grève ni lock-out.

Depuis des années, plus de 90 pour cent des conflits de travail sont ainsi réglés sans arrêt de travail.

Les employeurs et les syndicats de compétence fédérale peuvent aussi utiliser des services de médiation préventive complets et innovateurs pour régler les problèmes qui se posent pendant la durée d'une convention collective, période pendant laquelle les arrêts de travail sont interdits au Canada.

En 1998, le programme de médiation préventive du Service fédéral de médiation et de conciliation a participé à un certain nombre de colloques, d'ateliers et de présentations sur la négociation raisonnée, le travail en comité, les techniques de négociation, les relations par objectifs et la résolution de problèmes. Ces programmes fournissent aux employeurs et aux syndicats de compétence fédérale les outils nécessaires pour améliorer leurs relations de travail et explorer des approches non traditionnelles en matière de règlement des différends.

Les agents du SFMC ont aussi participé à la médiation de 52 griefs, dont environ 90 pour cent ont été réglés sans qu'il soit nécessaire de recourir à l'arbitrage. Ils sont aussi intervenus 20 fois comme animateurs dans le cadre de la médiation préventive ou à d'autres titres.

Grâce au taux de règlement sans arrêt de travail de plus de 90 pour cent des différends qu'obtient depuis longtemps le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et à ses activités en matière de médiation préventive et de médiation des griefs, les clients sont très satisfaits des services du ministère.

La Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail de DRHC fournit une large gamme de données chiffrées ou autres sur les relations du travail et en particulier sur la négociation collective, les faits récents concernant les relations du travail et les pratiques innovatrices en milieu de travail, pour aider les parties à comprendre le processus de la négociation collective au Canada et à y participer et pour promouvoir des discussions et des recherches efficaces et éclairées sur les questions touchant les relations du travail.

Comme elle abrite la collection la plus complète de conventions collectives relevant de toutes les administrations du Canada (soit environ 6 000 conventions collectives) et qu'elle suit systématiquement les principales négociations collectives (celles qui visent 200 employés ou plus dans la sphère de compétence fédérale et 500 employés ou plus dans la sphère de compétence provinciale), la Direction de l'information sur les milieux de travail peut fournir une vaste gamme de renseignements sur les rajustements salariaux, les avantages, les conditions de travail et les pratiques innovatrices en milieu de travail négociés au Canada. Elle compile et diffuse aussi de l'information sur les arrêts de travail, les syndicats et d'autres organisations de travailleurs du Canada.

Pour mieux répondre aux besoins et aux intérêts changeants des clients, la Direction de l'information sur les milieux de travail a pris un certain nombre d'initiatives en vue de mettre à jour l'analyse des dispositions des principales conventions collectives du Canada. Elle a d'abord réaménagé la base de données qui contient ces conventions de façon à élargir la portée de leur analyse, afin de mieux rendre compte du contenu des conventions actuelles, y compris les innovations les plus récentes. Elle prévoit aussi de constituer un échantillon stratifié des conventions collectives visant les unités de négociation de 100 employés ou plus. On a pris ces initiatives après avoir consulté les clients, qui veulent se renseigner sur les petites unités de négociation et suivre de plus près les nouvelles questions faisant l'objet des négociations collectives.

Pour aider le Programme du travail à assumer ses responsabilités en matière de diffusion de renseignements opportuns et utiles à l'aide des technologies les plus efficaces, la Direction élabore actuellement une base de données sur les principales conventions collectives du Canada qui sera accessible sur Internet. En plus de l'information sur les questions relatives au travail qui est déjà disponible sur le site Web du Programme, cette initiative permettra d'offrir à un plus grand nombre de spécialistes des relations du travail du Canada et du monde l'accès à des renseignements essentiels sur la négociation collective et sur d'autres questions relatives au milieu de travail.

La principale publication de la Direction, la *Gazette du travail*, qui a célébré son premier anniversaire avec son numéro du printemps 1999, est encore reconnue comme un outil qui peut aider les parties à régler leurs problèmes à la table de négociation et à se tenir au courant de l'évolution des relations du travail.

Terre-Neuve

Le Labour Force Adjustment and Productivity Council a été établi en 1993 en vue de favoriser le dialogue entre la Newfoundland Association of Public Employees et les Public Sector Employers, pour les aider à mieux se comprendre et encourager la coopération syndicale-patronale dans le secteur public. La Labour Relations Division a collaboré étroitement avec le Council sur une initiative visant à revitaliser le système des comités syndicaux-patronaux dans le secteur public.

Le plan de revitalisation de ce système était un processus en trois étapes visant à rendre l'organisation plus productive et plus saine. Les intéressés ont participé activement à tous les aspects de l'élaboration et de l'examen du système. Le plan mettait l'accent sur la

cueillette et l'analyse de l'information, l'élaboration de solutions, l'éducation et la mise en oeuvre.

Grâce à ce partenariat, la Division a contribué à la mise sur pied d'un système de comités syndicaux-patronaux dont la conception n'a pas été imposée d'en haut, mais a été élaborée par les intéressés eux-mêmes, ce qui a augmenté ses chances de succès.

Les travailleurs et les employeurs sont consultés régulièrement chaque fois qu'on modifie la législation sur la négociation collective.

Ontario

Le gouvernement suit l'application de la législation sur les relations du travail pour s'assurer qu'elle tient compte des besoins des employeurs, des employés et de leurs représentants et qu'elle leur fournit les outils nécessaires pour négocier des solutions à leurs problèmes de relations du travail et pour régler leurs conflits, lorsqu'ils sont incapables de s'entendre. Le ministère du Travail participe aux réseaux de relations du travail, comme le *Toronto Area Industrial Relations Association*, un groupe visant à favoriser un dialogue constructif entre les syndicats et les employeurs, et quelquefois il commandite de tels réseaux.

Saskatchewan

La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont reconnus par la loi. Des statistiques sont compilées, entre autres, sur les syndicats, les travailleurs syndiqués et les conventions collectives. Des organisations comme la *Saskatchewan Federation of Labour* et le *Saskatchewan Labour Force Development Board* favorisent l'éducation en milieu de travail, et la *Prevention Services Branch of Saskatchewan Labour* fournit des programmes d'éducation et de formation en milieu de travail. La *Labour Relations, Mediation and Conciliation Branch of Saskatchewan Labour* fournit aussi une éducation et une formation mettant l'accent en particulier sur la négociation raisonnée.

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

- Le Conseil canadien des employeurs
- Le Congrès du travail du Canada
- La Confédération des syndicats nationaux

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Le gouvernement n'a reçu aucune observation des organisations d'employeurs ou de travailleurs.

Annexes (non reproduites)

- Tableau 1: Statistiques générales sur la population active 1980-1998
- Tableau 2: Taux de participation de la population active, par âge et par sexe
- Tableau 3: Emploi, par catégorie de travailleurs (en milliers et en %)

-
- Tableau 4: Effectifs syndicaux au Canada, 1980-1998
 - Tableau 5: Composition nationale et internationale des syndicats, certaines années
 - Tableau 6: Demandes d'accréditation des agents de négociation (certaines administrations, certaines années)
 - Tableau 7: Arrêts de travail, 1982-1998
 - Graphique 1: Tendances générales de la population active 1980-1998
 - Graphique 2: Effectifs syndicaux au Canada, 1980-1998
 - Graphique 3: Arrêts de travail, 1982-1998

Canada

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

Le gouvernement du Canada a communiqué au BIT que la ratification des conventions de l'OIT relève à la fois de la juridiction fédérale et provinciale/territoriale et que la législation de nombreux territoires/provinces canadiens n'est pas conforme aux dispositions de la convention n° 98 et que les provinces concernées n'entendent pas modifier leurs législations.

Le gouvernement fédéral du Canada et différents gouvernements provinciaux ont utilisé et continuent d'utiliser la législation pour s'ingérer dans le processus de négociation collective, enfreignant les droits syndicaux des employés de la fonction publique. Ci-dessus, on trouvera quelques exemples les plus récents.

- La loi amendant la loi de l'instruction publique au Manitoba de 1997 qui limite la compétence des arbitres de différends.
- La loi fédérale C-24 sur le maintien des services postaux de 1997 qui entrave le droit de négociation collective.
- Ontario – la loi sur les épargnes et la restructuration, 1996 (loi 26), en particulier la section Q; loi pour assurer la stabilité dans la transition du secteur public, 1997 (loi 136), en particulier section A; la loi de résolution des conflits dans le secteur public, 1997; loi du contrat social, 1993 (loi 48). Ces législations traitent des intérêts d'arbitrage forcés dans les zones spécifiques du secteur public et permettent aux autorités d'interférer dans les procédures d'arbitrage et l'exercice des tribunaux du travail.
- La loi de 1997 sur l'amélioration de la qualité de l'éducation en Ontario qui entrave la négociation collective.
- La loi de 1998 pour assurer le maintien des services de distribution d'énergie au Saskatchewan qui prolonge un accord venu à expiration et qui impose de nouveaux taux de salaire et prive les travailleurs du droit de grève pour une période de trois ans.

Dans la province de l'Ontario, les travailleurs agricoles, les gens de maison, les architectes, les dentistes, les géomètres, les avocats et les médecins sont exclus du cadre légal protégeant les droits syndicaux. Les amendements de 1995 à la loi des relations professionnelles et au statut en matière d'emploi de la province de l'Ontario excluaient ces catégories de travailleurs des protections de cette province sur les relations

professionnelles et d'autres statuts réglementant la négociation collective pour les employés de secteurs spécifiques. Ces travailleurs n'ont donc plus bénéficié du droit existant d'association en matière d'organisation en raison de cette loi, et des conventions collectives qui étaient en vigueur ont été invalidées. La même législation a supprimé la protection existant en matière de reconnaissance syndicale et les conventions collectives pour les travailleurs employés en sous-traitance, comme les équipes de nettoyage, les travailleurs des services alimentaires, les gardes de sécurité, en cas de vente d'une entreprise ou de changement d'un contractant.

En ce qui concerne le secteur privé, le Code du travail de l'Alberta autorise une ingérence excessive du gouvernement dans la négociation collective et fournit à l'employeur des moyens de contourner les syndicats en tant qu'agent de négociation collective. L'étendue d'action laissée à l'employeur rend virtuellement impossible à tout travailleur des secteurs de la distribution et bancaire de s'organiser face à la très forte opposition des employeurs. La révision du Code en 1998 enlève au Conseil des relations du travail la compétence de pouvoir certifier automatiquement une unité de négociation là où des pratiques injustes de travail ont été observées.

Canada

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Nous notons d'après votre lettre que la communication de la CISL concernant le Canada se reflétera dans le rapport annuel de l'OIT relatif à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective «dans la mesure où elle ne constitue pas une plainte ne relevant pas du suivi de la Déclaration». Pour déterminer si oui ou non la communication de la CISL se situe réellement dans le cadre du suivi de la Déclaration, et si les informations doivent se refléter dans le rapport annuel, il serait utile de rappeler qu'un document du Bureau (document 274/2), soumis au Conseil d'administration en mars dernier, a décrit comme suit le cadre et ses implications pour soumettre des observations:

3. L'objectif strictement promotionnel vise à permettre d'encourager les efforts des Membres en vue de la réalisation des principes énoncés dans la Déclaration, ainsi que d'évaluer l'efficacité de l'action de l'Organisation en la matière. Cela signifie que le suivi ne pourra pas servir de base à des plaintes quant au respect par les Membres de ces principes. Il ne pourra pas non plus conduire à un double examen des situations qui font déjà l'objet de procédures de contrôle des obligations conventionnelles, pas plus qu'entraver leur fonctionnement, puisqu'il n'a pas, par définition, le même objet. Dans ces conditions, le suivi ne pourra pas permettre de rouvrir des questions déjà discutées ou en cours de discussion dans le cadre des procédures de contrôle ni d'examiner de nouvelles questions du ressort de ces procédures. Si elles étaient posées, de telles questions devraient dès lors être déclarées hors sujet dans le cadre de l'un ou l'autre volets du suivi de la Déclaration (c'est nous qui soulignons).

Les cinq éléments que la CISL a recensés dans le paragraphe 2 de sa communication ont déjà été examinés en détail par l'organe de contrôle approprié, le Comité de l'OIT de la liberté syndicale, qui a publié ces décisions sur ces cas après avoir dûment examiné les plaintes et les réponses des gouvernements concernés. De même, la législation mentionnée au paragraphe 3 de la communication de la CISL a déjà été l'objet d'un examen détaillé et d'une décision du Comité de l'OIT de la liberté syndicale, de commentaires de la commission d'experts, et d'une discussion lors de la Commission de la Conférence sur

l'application des normes. Nous pensons donc que, conformément aux critères mentionnés ci-dessus, ces questions se situent clairement en dehors du cadre du suivi de la Déclaration et ne doivent pas apparaître dans le rapport annuel.

S'agissant des questions soulevées dans le paragraphe 4, nous ne sommes pas en situation de dire si oui ou non elles se rattachent au suivi de la Déclaration, dans la mesure où elles ne sont pas claires et paraissent contenir un certain nombre d'inexactitudes, y compris des références incorrectes aux juridictions. Par exemple, le Code des relations de travail de l'Alberta ne s'applique pas au secteur bancaire comme la communication semble le dire, et il n'a pas non plus fait l'objet d'un réexamen en 1998. Par ailleurs, en 1998, une disposition de certification correctrice a été ajoutée au Code fédéral du travail du Canada, qui s'applique au secteur bancaire. Nous sommes donc préoccupés quant à l'utilité de faire apparaître ces commentaires dans le rapport annuel, et nous souhaitons renvoyer le Bureau au rapport du Canada sur les principes de la liberté d'association et du droit de négociation collective, qui fournit des informations complètes et exactes eu égard à la législation sur la négociation collective au Canada, y compris la protection contre les interventions des employeurs et d'autres pratiques du travail déloyales.

Chine

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 dans notre pays.

Les lois et règlements pertinents de notre pays contiennent des dispositions explicites en matière de liberté d'association et de reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

La Constitution de la République populaire de Chine (édition révisée de 1999) dispose à l'article 35 que «Les citoyens de la République populaire de Chine jouissent de la liberté de parole, de la presse, de réunion, d'association, de cortège et de manifestation.»

La loi sur les syndicats de la République populaire de Chine dispose à l'article 3 que «Tous les travailleurs manuels ou intellectuels des entreprises, institutions ou organismes d'Etat sur le territoire chinois, qui comptent sur leurs salaires ou traitements comme principale source de revenus, ont le droit, sans distinction de nationalité, de race, de sexe, de profession, de conviction religieuse ou de niveau d'instruction, de se syndiquer ou d'adhérer à des syndicats conformément à la loi.»

Le Code du travail de la République populaire de Chine dispose à l'article 33 que «Les employés et les ouvriers d'une entreprise peuvent conclure, en tant qu'une seule et même partie, une convention collective avec l'entreprise sur des questions concernant la rémunération du travail, les horaires de travail, les temps de repos et les congés, la sécurité et la santé au travail ainsi que l'assurance et la protection sociale. Le projet de convention collective est soumis pour examen et adoption au congrès des employés et ouvriers ou à l'ensemble de ceux-ci. Une convention collective doit être conclue avec l'entreprise par le syndicat au nom des employés et des ouvriers; dans une entreprise où il n'y a pas encore de syndicat, une telle convention doit aussi être conclue avec l'entreprise par les représentants élus des employés et des ouvriers.» Le Code du travail dispose en outre, à l'article 35, que «Les conventions collectives conclues conformément aux présentes dispositions ont force

de loi pour l'entreprise et pour l'ensemble de ses employés et de ses ouvriers. Les normes applicables aux conditions de travail et aux traitements de la main-d'œuvre telles qu'elles ont été convenues dans les contrats de travail signés entre les différents salariés et l'entreprise ne doivent pas être inférieures aux normes stipulées dans les conventions collectives.»

Le règlement relatif au congrès des employés et ouvriers des entreprises industrielles appartenant au peuple tout entier dispose à l'article 9 qu'«Une convention collective ou un accord commun doit être signé par le directeur de l'usine au nom de la direction et par le président du syndicat au nom des employés et des ouvriers à l'occasion d'un congrès de ceux-ci, afin que soient partagées les obligations découlant de l'objectif commun de développement d'une entreprise et que soit garantie la réalisation de cet objectif.»

Le règlement provisoire de la République populaire de Chine relatif aux entreprises privées dispose à l'article 33 qu'«Un syndicat d'une entreprise privée a le droit de signer une convention collective avec l'entreprise au nom des employés et des ouvriers afin de protéger les droits et les intérêts de ses membres et de soutenir les activités de production et de gestion de l'entreprise.»

Le règlement relatif aux conventions collectives, promulgué par le ministère du Travail, contient des dispositions explicites sur les questions concernant les consultations et conventions collectives, et ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises se trouvant sur le territoire chinois.

En vertu du Code pénal de la République populaire de Chine (édition révisée de 1997), section 7, chapitre 3, première partie, seules sont privées de la liberté d'association les personnes déchues de leurs droits politiques pour infraction grave à la législation pénale du pays.

Conformément aux lois et règlements applicables en la matière en Chine, la mise en place d'organisations d'employeurs ou de travailleurs est soumise à une autorisation préalable. En Chine, les organisations d'employeurs entrent dans la catégorie des organisations sociales. Le règlement relatif à l'enregistrement des organisations sociales dispose à l'article 9 que «S'agissant de fonder une organisation sociale, un initiateur soumet à l'organisme d'enregistrement, après examen et approbation par l'administration sectorielle compétente, une demande d'engager la procédure préliminaire.» La loi sur les syndicats de la République populaire de Chine dispose à l'article 12 que «La Fédération des syndicats de Chine doit être créée en tant qu'organisation nationale unifiée.» Elle dispose également, à l'article 13, que «La création d'organisations syndicales de base, de fédérations syndicales locales et d'organisations syndicales professionnelles nationales ou locales est soumise à l'approbation d'une organisation syndicale d'échelon supérieur.»

Le gouvernement ne peut intervenir dans les activités légitimes des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs n'est exclue du système de négociation collective. Le règlement édicté par le gouvernement concernant la négociation et la consultation collectives s'applique à toutes les entreprises.

Les conventions collectives ne sont pas soumises à l'autorisation du gouvernement. Cependant, la législation chinoise exige que les conventions collectives soient soumises pour examen et enregistrement à l'organisme d'Etat compétent. Le Code du travail de la République populaire de Chine dispose à l'article 34 qu'«Une convention collective doit, une fois conclue, être soumise au département administratif du travail. La convention collective entre en vigueur automatiquement si aucune objection n'est soulevée par le

département administratif du travail dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception d'une copie de la convention.» Le règlement relatif aux conventions collectives, promulgué par le ministère du Travail, contient en son chapitre 3 des dispositions détaillées concernant l'examen des conventions collectives. Il dispose à l'article 21 qu'«Il appartient aux organes compétents du département administratif du travail des autorités locales, au niveau d'un canton ou à un niveau supérieur, d'examiner les conventions collectives.» Il spécifie à l'article 24 les éléments de la convention collective qu'il convient d'examiner comme suit: 1) les deux parties à la convention ont-elles les qualifications prévues par la loi et les règlements; 2) les consultations collectives sont-elles conduites conformément aux principes et procédures établis dans la loi et les règlements; 3) les diverses normes de travail spécifiées dans la convention collective sont-elles conformes aux normes minimales prévues dans les lois et les règlements?

Les moyens de mise en œuvre de ce principe sont les suivants: tout d'abord, la législation est de nature à inspirer le respect de ce principe. Nous contrôlons l'application de ces lois et règlements par de nombreux moyens tels que les inspections du travail et la surveillance des personnes. En outre, nous sommes engagés dans la coopération internationale et nous organisons la formation dans le domaine de la négociation collective.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les statistiques concernant les adhérents des organisations d'employeurs et de travailleurs sont disponibles auprès de l'Association des dirigeants d'entreprises de la Chine et de la Fédération des syndicats de Chine.

L'Association des dirigeants d'entreprises de la Chine se compose principalement d'entreprises, de sociétés, d'entrepreneurs, d'associations provinciales et municipales d'entreprises, d'associations sectorielles et d'associations syndicales. A l'heure actuelle, l'Association des dirigeants d'entreprises de la Chine compte 436 000 membres répartis dans 30 provinces, régions autonomes et municipalités relevant directement de l'autorité centrale, et dans 260 districts et villes.

D'après les statistiques de la Fédération des syndicats de Chine, les syndicats chinois comptent actuellement 130 millions d'adhérents. Le nombre de syndicats organisés est en augmentation dans les entreprises à capital étranger et dans les entreprises privées.

A la fin de 1998, le nombre de conventions collectives signées par le biais de consultations et soumises pour enregistrement au Département pour la sécurité de l'emploi a atteint 150 000, couvrant plus de 50 millions d'employés et ouvriers.

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

L'Etat et le gouvernement promulguent des lois et des règlements en la matière, en assurent la promotion et les mettent en œuvre conformément à la loi.

Le principal moyen employé par le gouvernement consiste à faire respecter les lois par décrets administratifs. Par ailleurs, le gouvernement attache de l'importance à l'organisation de syndicats. Par exemple, le 16 avril 1994, il a communiqué aux instances concernées le rapport sur les relations professionnelles et l'organisation de syndicats dans les entreprises à capital étranger qu'avait soumis la Fédération des syndicats de Chine.

L'Organisation internationale du Travail a exécuté une série de projets de coopération technique avec les membres chinois de la coopération tripartite. En 1997, le Bureau international du Travail et l'Association des dirigeants d'entreprises de la Chine ont organisé conjointement à Dalian un séminaire sur les qualifications requises pour conduire des négociations collectives; en septembre 1998, le Bureau international du Travail et l'Association des dirigeants d'entreprises de la Chine ont organisé conjointement à Beijing un stage de formation sur les relations professionnelles; en juillet 1999, le Bureau international du Travail et l'Association des dirigeants d'entreprises de la Chine ont organisé conjointement, à Beijing et Zhejiang respectivement, des séminaires sur la législation du travail et sur les pratiques en matière d'emploi en Chine; en 1999, le Bureau international du Travail et l'Association des dirigeants d'entreprises de la Chine ont organisé conjointement, à Xian et Shenzhen, un stage de formation sur la négociation et la consultation collectives; en août 1997, le Bureau international du Travail et la Fédération des syndicats de Chine ont organisé conjointement à Qingdao un séminaire sur la négociation collective et les conventions collectives; en décembre 1997, le Bureau international du Travail et la Fédération des syndicats de Chine ont organisé conjointement un voyage dans des pays d'Asie pour y étudier la question des relations professionnelles; en avril 1998, le Bureau international du Travail et la Fédération des syndicats de Chine ont organisé conjointement un voyage dans des pays européens pour y étudier la question des relations professionnelles; en décembre 1998, le Bureau international du Travail et la Fédération des syndicats de Chine ont organisé conjointement un stage à l'intention des formateurs sur la négociation collective et les conventions collectives; en août 1999, la Fédération des syndicats de Chine et le Bureau international du Travail ont organisé conjointement à Hefei un stage de formation sur les matériels didactiques en matière de négociation collective; en août 1999, la Fédération des syndicats de Chine et le Bureau international du Travail ont organisé à Harbin un stage de formation sur la négociation salariale.

La Fédération des syndicats de Chine a multiplié les efforts pour promouvoir la création de syndicats. Comme les entreprises publiques créent généralement des organisations syndicales conformément à la loi sur les syndicats, la Fédération des syndicats de Chine concentre son attention sur l'organisation de syndicats dans les entreprises à capital étranger et dans les entreprises privées. En 1994, ladite fédération a publié son vœu de voir s'accélérer l'organisation de syndicats et s'intensifier l'action syndicale dans les entreprises à capital étranger. Elle convoque des réunions annuelles sur l'organisation de syndicats. Les dirigeants de la Fédération des syndicats de Chine, des syndicats locaux et des syndicats sectoriels se rendent régulièrement dans les entreprises, en particulier dans les entreprises à capital étranger et dans les entreprises privées, pour offrir leurs conseils et leur aide sur les questions touchant à l'organisation de syndicats et à la mise en place du système de consultation collective. En outre, ils ont mis en œuvre un projet pilote consistant à introduire des conventions collectives professionnelles régionales dans certaines régions où prévalent les meilleures conditions.

Pour assurer le respect, la promotion et la réalisation des principes et des droits, le gouvernement chinois veille à l'application des lois et règlements pertinents, à la mise en œuvre du système de consultation collective et de conventions collectives et à la protection des droits et des intérêts légitimes des travailleurs.

Les conditions jugées nécessaires à la réalisation de ces objectifs sont une coopération accrue et des échanges plus intenses avec l'Organisation internationale du Travail, une procédure accélérée d'adoption de la législation sur les conventions collectives et une mise à jour des lois et règlements applicables en la matière; par ailleurs, il est nécessaire d'améliorer les aptitudes à la négociation du personnel des pouvoirs locaux, des dirigeants d'entreprise et des représentants syndicaux.

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

Copie du présent rapport a été communiquée à l'Association des dirigeants d'entreprises de la Chine et à la Fédération des syndicats de Chine.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucun commentaire n'a été reçu de leur part.

Chine

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

Les syndicats indépendants sont illégaux en Chine. Ils sont supprimés et leurs dirigeants sont mis en prison. Le syndicat officiel, la Fédération des syndicats de Chine (FSC), fait partie de l'appareil d'Etat du régime et n'existe que pour exécuter sa politique et servir les intérêts de l'Etat et non pas ceux des travailleurs. Différents militants syndicaux ont été arrêtés en 1998.

La loi sur les syndicats de 1992 empêche la création de syndicats indépendants par rapport aux autorités publiques et au parti au pouvoir, et qui existeraient pour défendre les intérêts de ses membres. La loi définit l'objectif des syndicats: régler le travail afin d'améliorer la productivité et le rendement économique et jouer un rôle actif dans la modernisation socialiste sous les auspices du Parti communiste chinois.

Les syndicats doivent agir en tant qu'intermédiaires entre les travailleurs et les employeurs lorsqu'un différend éclate.

La loi prévoit l'existence d'un monopole syndical: la FSC, qui fait partie de l'appareil d'Etat du régime et n'existe que pour exécuter sa politique.

La loi stipule que la création de syndicats, à tous les niveaux, est soumise à l'approbation de la FSC. Tous les syndicats sont sous la direction de la FSC. Pour tous les niveaux d'organisation, seul un syndicat est autorisé.

Les statuts de la FSC ont été révisés en 1993. Ils définissent les syndicats comme étant «le lien et le pont entre le Parti communiste chinois et les masses ouvrières, ainsi que les représentants des intérêts des membres syndicaux et des non-membres».

La FSC a tenu son treizième congrès en octobre 1998. Le *People's Daily*, organe de presse du Parti communiste au pouvoir, a rappelé dans un éditorial adressé aux syndicats qu'ils devaient accepter la direction du parti tout en travaillant de manière indépendante tel que prévu par la loi et par leurs statuts.

Un haut responsable de la branche politique de l'armée populaire de libération (*Chinese People's Liberation Army, PLA*) a prononcé un discours au Congrès. Il a affirmé que la PLA, la police armée et la classe ouvrière étaient «liées de manière inséparable comme la chair et le sang». Il a ajouté qu'au cours des dernières années les syndicats à tous les

niveaux s'étaient unis et mobilisaient les travailleurs pour qu'ils se consacrent aux réformes économiques et au maintien de la stabilité, en mettant en application l'éducation nationale à la défense, en encourageant les travailleurs à prendre part aux activités des milices et à la formation militaire de réserve, en organisant des activités destinées à encourager la coopération et le soutien des forces armées et de la police.

La FSC doit mettre en place des syndicats dans les entreprises à capitaux étrangers ou dans les entreprises mixtes. A la fin de 1997, des rapports indiquaient que 153 000 syndicats avaient été créés dans le secteur privé, dans les entreprises rurales et dans les entreprises à capitaux étrangers et entreprises mixtes. Un ensemble de Règlements d'application a été adopté récemment demandant à la FSC d'accélérer le processus de création de tels syndicats.

Les syndicats sont largement symboliques, se limitant parfois à la simple ouverture d'un bureau de la FSC dans un district industriel. Ces syndicats sont contrôlés soit par le Parti communiste soit par les directeurs de l'usine, qui d'ailleurs siègent simultanément à la tête du syndicat. Les membres des syndicats sont à la fois les travailleurs et les membres de la direction. Un grand nombre de ces syndicats se transforment en clubs sociaux et souvent les travailleurs ne sont même pas au courant de leur existence.

Dans presque tous les cas, les membres des comités des syndicats locaux ont été désignés par le Parti communiste ou par les échelons plus élevés de la FSC. Les sessions tenues par les comités peuvent être considérées comme n'étant qu'une formalité destinée à réaffirmer les projets de l'entreprise ou du parti. Les membres syndicaux bénéficient généralement de prestations sociales importantes.

Code du travail de 1995

C'est en 1995 qu'est entré en vigueur le tout premier Code du travail chinois. Le gouvernement a déclaré qu'il avait introduit cette loi pour empêcher les violations des droits des travailleurs dans les entreprises à capitaux étrangers et les entreprises mixtes. Ce Code visait à normaliser les principes et les exigences en matière d'emploi dans tous les types d'entreprise. Néanmoins, ce Code est encore ignoré par les gérants et patrons d'entreprises, et les actions des autorités visant à veiller à son application sont minimales.

Le Code comporte quatre principes nouveaux:

- un contrat de travail officiel pour tous les travailleurs quelle que soit l'entreprise;
- création de divisions d'arbitrage et d'inspection du travail à tous les échelons des collectivités provinciales et locales pour statuer sur les conflits sociaux et garantir le respect des réglementations sociales;
- possibilité pour les travailleurs de toutes les entreprises d'entamer des négociations collectives pour décrocher des contrats de travail;
- possibilité pour les entreprises de renvoyer des travailleurs pour raison économique sans autorisation officielle.

En théorie, des contrats collectifs consultatifs peuvent être conclus par voie de négociation entre la direction de l'entreprise et ses responsables syndicaux ou, à défaut des syndicats, avec des représentants élus des travailleurs. Ces contrats prévoient les dispositions légales minimales inscrites dans la loi, avec de légères améliorations en matière de durée du travail, de congé maladie, de congés annuels, de sécurité sur le lieu de travail, d'hygiène et de prestations sociales. Dans la pratique, les contrats d'emploi qui ne sont pas déterminés par la loi sont établis par les employeurs.

Il n'y a pratiquement pas de véritable négociation collective. Le Code restreint la négociation collective libre en exigeant que tout contrat collectif consultatif reçoive l'approbation des autorités locales sous quinzaine.

Grèves

La loi sur les syndicats ne mentionne pas le droit de grève. Ce droit a été retiré de la Constitution chinoise en 1982 sous prétexte que le système politique avait «éradiqué les problèmes entre le prolétariat et les propriétaires d'entreprise». Le Code du travail de 1995 prévoit un système de règlement des différends qui inclut la médiation, l'arbitrage et un tribunal du travail, mais tout ceci ne permet pas la possibilité d'une action de grève. Un arbitrage contraignant peut être imposé unilatéralement pour mettre fin à un différend.

Les grèves dans les entreprises sont généralement spontanées et fréquemment réprimées. Les syndicats affiliés à la FSC n'organisent jamais de grève; en réalité, les employeurs et les autorités locales font souvent appel à eux pour obtenir que les grévistes reviennent au travail. Lors d'une médiation sur un litige du travail, le comité d'arbitrage des différends du travail accorde généralement un traitement préférentiel aux employeurs, car il y a souvent une superposition des tâches entre la direction de l'entreprise, le parti local et les employés du gouvernement.

La plupart des grèves éclatent au sujet de questions telles que la non-application de la législation du travail, le non-paiement des salaires et les bas salaires, les piètres conditions de travail, les mauvaises normes de santé et de sécurité, les longues heures de travail et les heures supplémentaires obligatoires, une discipline exagérée de la part de la direction, les insultes et les agressions physiques chaque fois plus nombreuses infligées par la direction aux travailleurs.

Le nombre de conflits du travail a augmenté de façon constante depuis 1992, avec une hausse annuelle avoisinant les 50 pour cent, à l'exception de 1995 où l'augmentation a été de 73 pour cent. Selon des sources officielles, le nombre de grèves en 1997 a été de 71 000, deux fois plus qu'en 1995.

Une politique en matière de grève adoptée en 1994 par le bureau provincial de l'emploi de la province méridionale de Guangdong stipulant que toute grève impliquant 30 participants ou davantage doit être signalée dans les quatre heures au bureau provincial de l'emploi par ses branches locales, et doit faire l'objet d'un rapport détaillé dans un délai de huit heures. Dans des «cas graves et lorsque se présentent des menaces à la stabilité», des responsables des administrations locales doivent être sur place dans les deux heures pour empêcher une escalade de la grève. Si nécessaire, les autorités peuvent recourir à la force ou à des menaces pour mettre fin à la grève.

Au début 1997, un document publié par le comité central du PCC a noté une augmentation des manifestations organisées, des émeutes et des pétitions contre les autorités locales. Par la suite, le Bureau de la sécurité publique (PSB) a publié des directives à l'intention des syndicats pour le maintien de l'ordre social, qui stipulaient que durant des conflits de travail le syndicat doit aider la direction de l'entreprise et les dirigeants du parti et du gouvernement afin de promouvoir la sécurité publique. Les directives rappelaient que les syndicats devaient mener avec le PSB une action coordonnée. Dans certaines grandes usines, des comités du travail composés des branches locales de la FSC, des autorités locales du bureau du travail et du Bureau de la sécurité publique (PSB) ont été établis pour contrôler et prévenir toute action des travailleurs. Dans de nombreuses moyennes et grandes entreprises, il existe des lieux de détention et les responsables de la sécurité peuvent détenir les travailleurs qui protestent et les condamner à trois ans de travaux forcés dans un camp de travail (*laojiao*).

La loi sur la sécurité nationale, la réglementation sur la rééducation par le travail et la réglementation sur la réforme par le travail autorisent la détention et l'incarcération de militants qui essaient d'organiser une action syndicale indépendante. La rééducation par le travail (*laojiao*) est utilisée en tant que forme de détention administrative parce qu'elle évite la nécessité d'un jugement et permet à la police locale de condamner des travailleurs à une peine allant jusqu'à trois ans dans un camp de travaux forcés. Les condamnations peuvent être prolongées d'un an, et c'est souvent le cas, pour indiscipline ou pour d'autres raisons.

Des millions de travailleurs ont été licenciés d'usines d'Etat en 1998, à mesure que le gouvernement avançait dans ses réformes. Bon nombre de ces usines étaient en faillite, et dans de nombreux cas elles devaient aux travailleurs des arriérés de salaires, des indemnités de subsistance, des primes de licenciement ou des retraites. Des protestations et des manifestations de petite envergure ont eu lieu de plus en plus fréquemment dans tout le territoire national à mesure que les nouveaux chômeurs prenaient conscience que ce sont eux qui pâtissent des réformes du marché.

Les responsables du gouvernement central et des administrations locales ont généralement toléré des protestations isolées de travailleurs licenciés, même si des mesures répressives sont parfois utilisées de manière périodique. La plupart des manifestations se tiennent devant les bureaux des administrations locales ou en blocage des principaux axes autoroutiers. La police essaie généralement de disperser pacifiquement les manifestations en servant d'arbitre entre les travailleurs et leurs employeurs, et souvent les manifestants acceptent de se disperser dès qu'un responsable du gouvernement local annonce qu'il va traiter leurs griefs.

[Référence est faite à la politique de l'ACFTU et à un certain nombre de manifestations dans des entreprises déterminées, à l'arrestation et mise en détention des manifestants, et à l'action de la police.]

A la fin de 1997, suite à la signature par la Chine du Pacte des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (qu'elle n'a toujours pas ratifié en raison d'une réserve émise au sujet de l'article 8 sur le droit d'organiser des syndicats et le droit de grève), tout comme au début de l'année 1998, les militants syndicalistes et les dissidents ont lancé des appels publics aux travailleurs pour qu'ils établissent des syndicats indépendants afin de défendre leurs droits face aux licenciements. Le gouvernement a lancé la répression contre eux, ce qui exprimait clairement qu'il n'a aucune intention de tolérer des tentatives d'organisations de syndicats ou de groupes d'action représentant les chômeurs.

[Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte sur des actions spécifiques du gouvernement y compris la rééducation par le travail en réponse à des demandes en faveur de syndicats libres et indépendants.]

Les marins chinois recrutés par l'Etat pour travailler sur des navires détenus par des étrangers, souvent battant pavillon de complaisance, sont passibles de prison s'ils se plaignent de leurs conditions de travail ou s'ils contactent la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF).

[Référence est faite à la situation d'un marin déterminée.]

[Commentaires sur les conditions de travail, en général, dans un certain nombre d'entreprises déterminées.]

Chine

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Le gouvernement de la Chine s'est toujours engagé à protéger les intérêts et droits fondamentaux des travailleurs. Comme vous l'avez peut-être remarqué, le 1^{er} novembre 1991, nous avons soumis au BIT nos réponses au questionnaire du suivi de la Déclaration. Nous avons fourni des informations détaillées sur la législation et la pratique en Chine relatives aux trois catégories de principes et de droits, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Comme la Chine a ratifié la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, les mesures pour donner effet au principe de l'abolition du travail des enfants figureront clairement dans l'article 22 de notre rapport.

Pendant la discussion de la Déclaration, un consensus s'est dégagé sur la nature promotionnelle de la Déclaration. Il a été ensuite décidé que le suivi ne devrait pas constituer une procédure pour le dépôt de plaintes ni être une pratique de contrôle faisant double emploi. Nous estimons donc que la compilation des rapports annuels doit faire référence aux informations officielles fournies par les Etats Membres plutôt qu'à d'autres sources et que les cas individuels ne doivent pas être évoqués.

Le gouvernement ne va pas faire des observations sur le fond de la communication de l'organisation des travailleurs car elle est contraire à la procédure de suivi, dont le contenu a déjà été examiné par le Comité sur la liberté d'association.

Corée, République de

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Les principes de la liberté d'association et de la négociation collective sont reconnus en République de Corée.

Ces principes sont reconnus:

- 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 de mars 1997 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 techniques et élémentaires au ministère de l'Information et des Communications, dans l'Administration nationale des chemins de fer et dans le Centre médical national (article 28 de la Réglementation relative aux devoirs des fonctionnaires)³

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 de créer une association professionnelle dans chaque institution administrative et de négocier pour obtenir l'amélioration de leurs conditions et de leurs méthodes de travail la satisfaction de leurs revendications. Les enseignants, qui jouissent de la liberté d'association en vertu de lois spéciales, les membres des forces armées et de la police et les pompiers sont exclus de cette loi.

La loi de mars 1997 sur les syndicats et les relations professionnelles a adopté le principe d'un syndicalisme multiple sous réserve que ce pluralisme au niveau de l'entreprise soit effectif à partir de 2002 (art. 5, paragr. 1 et 3).

La constitution de syndicats ne requiert pas d'autorisation préalable. Le syndicat doit simplement présenter une notification de constitution syndicale à l'autorité compétente, conformément à l'article 10 de la loi précitée.

Etant donné que les syndicats doivent être organisés et gérés d'une manière autonome par les travailleurs, le gouvernement ne peut interférer 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 réunion 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 la réunion, 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 du travail, l'autorité compétente peut, après décision de la Commission des relations professionnelles, ordonner au syndicat concerné d'y remédier les statuts (art. 21, paragr. 1, de la loi précitée);

³ Les textes qui suivent l'astérisque sont destinés à donner plus amples explications au texte ci-après.

-
- lorsque les résolutions ou les mesures décrétées par un syndicat constituent une violation du Code du travail ou aux 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).

*La procédure consistant à modifier les résolutions ou les mesures constituant une violation des statuts d'un syndicat doivent être appliquées lorsque les parties intéressées en appellent à l'autorité compétente.

Lorsque le Comité spécial de médiation de la Commission des relations professionnelles estime, après avoir déployé tous ses efforts, que la médiation est impossible pour résoudre un conflit du travail dans les services publics essentiels, tels qu'ils sont définis dans l'article 71, paragraphe 2, de la loi précitée – services de chemin de fer et transports urbains, distribution d'eau, d'électricité et de gaz, raffinerie et distribution de combustible, hôpitaux, banque et communications –, le comité peut recommander à la commission de renvoyer le cas à l'arbitrage obligatoire (art. 74 de la loi précitée).

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).

L'Association professionnelle des fonctionnaires n'est pas un syndicat aux termes du Code du travail et elle n'a donc pas le droit de mener à bien une négociation collective.

Syndicats et employeurs sont libres de conclure des accords collectifs, et aucune loi ni règlement ne prévoient que ces accords 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 droits des travailleurs constitue une pratique de travail déloyale. La loi contient des dispositions relatives à des sanctions contre les employeurs qui commettent de tels actes ou ne respectent pas l'ordre donné par la Commission des relations industrielles de remédier aux mauvaises pratiques.

*Article 81 de la loi précitée (pratiques de travail déloyales) (in extenso)

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, qu'il a tenté de le faire, qu'il a tenté encore de constituer une association, 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'adhérera pas à un syndicat, qu'il renoncera à son adhésion, ou encore qu'il adhérera 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.

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

Le principe du syndicalisme multiple a été adopté par la loi précitée en mars 1997. Cependant, la multiplicité des syndicats au niveau de l'entreprise sera effective à partir de 2002.

La loi sur la constitution et le fonctionnement de l'Association professionnelle des fonctionnaires (promulguée le 24 février 1998) autorise les agents du service public de grade 6 ou inférieur à constituer une association professionnelle 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^{er} 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 loi sur la constitution et le fonctionnement de la commission tripartite a été adoptée en 1999 afin de promouvoir le dialogue social institutionnel et d'améliorer le système des relations professionnelles. Le gouvernement tente de répercuter les termes de l'accord conclu par la commission sur la politique et la législation nationales.

Le gouvernement s'efforce de stimuler le dialogue entre les partenaires sociaux dans la commission tripartite, afin de promouvoir la liberté d'association et le droit à la négociation collective jusqu'à un niveau reconnu sur le plan international.

En vertu de l'accord conclu par la commission tripartite concernant la légalisation de la liberté d'association des fonctionnaires, une approche en deux temps a été adoptée:

- premier temps: légalisation des associations professionnelles de fonctionnaires;
- deuxième temps: autorisation pleine et entière de la liberté d'association des fonctionnaires.

La première mesure est désormais en vigueur, grâce à la loi sur la constitution et le fonctionnement des associations professionnelles de fonctionnaires promulguée en février 1998.

Le gouvernement fera en sorte d'assurer que la constitution et le fonctionnement de l'Association professionnelle des fonctionnaires sont effectifs afin que l'on puisse passer à l'application de la deuxième mesure dans un délai aussi bref que possible.

Lorsqu'il l'estime nécessaire, le gouvernement doit faire appel à la coopération technique et à l'aide de l'OIT pour promouvoir le dialogue tripartite; en effet, ce dernier se trouve souvent dans une impasse à cause du manque d'expérience des protagonistes; il est cependant indispensable pour améliorer le système des relations professionnelles.

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

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ayant reçu un exemplaire de ce rapport sont: la Fédération des syndicats de Corée et la Fédération des employeurs de Corée.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

- La Fédération des syndicats de Corée:
 - prône l'abrogation de la disposition de la loi sur la constitution et le fonctionnement de l'association professionnelle des fonctionnaires interdisant le versement d'un salaire aux syndicalistes à plein temps;
 - demande la révision de la loi précitée afin qu'elle autorise les chômeurs à entrer dans les syndicats;
 - s'oppose au système d'arbitrage obligatoire de la Commission des relations professionnelles lorsqu'il n'y a pas de possibilité de médiation dans le cadre d'un conflit du travail dans les services publics essentiels.

- La Fédération des employeurs de Corée insiste pour que la disposition de la loi précitée interdisant le versement d'un salaire aux syndicalistes à plein temps soit maintenue au motif que: cette disposition ne vise pas à restreindre la liberté d'association des fonctionnaires mais plutôt à prévenir l'abus de pouvoir ou l'intervention des employeurs dans les syndicats et, en dernière analyse, à garantir l'indépendance de ces derniers.

Information complémentaire du 7 décembre 1999 au rapport du gouvernement

Le gouvernement de la République de Corée, après avoir examiné la notification écrite d'établissement soumise par la Confédération coréenne des syndicats (KCTU), a considéré que cette notification remplissait les conditions légales pour l'organisation d'un syndicat et a publié une note écrite d'acceptation en date du 22 novembre 1999, qui reconnaît que la KCTU est une organisation de travailleurs légale.

Corée, République de

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

La République de Corée n'a pas ratifié ni la convention n° 87 ni la convention n° 98, et n'a pas fait état de perspectives de ratification à court ou moyen terme.

Les autorités ont refusé d'enregistrer la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) depuis quatre ans⁴. La raison couramment invoquée est le fait que des travailleurs licenciés ne peuvent faire partie d'un syndicat, et que les responsables syndicaux doivent être élus au sein des membres du syndicat. [Référence est faite à un cas spécifique concernant la KCTU.]

Bien que les travailleurs du secteur public puissent à l'heure actuelle former des associations, à quelques exceptions près, et puissent établir des conseils d'entreprise ayant des droits consultatifs sur les conditions de travail, ils ne peuvent recourir à la négociation collective ni à la grève. Si les enseignants peuvent dorénavant former des syndicats, y adhérer et engager des négociations collectives, ils ne peuvent recourir à la grève. La liste des services essentiels continue d'être l'objet d'une définition large.

Les autorités ont lancé des mandats d'arrêt à grande échelle contre les travailleurs luttant contre les licenciements d'avril et mai de cette année, et continuent à détenir des syndicalistes qui se lancent dans des activités syndicales.

Corée, République de

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Le gouvernement de la République de Corée considère, après un examen minutieux des informations transmises par la CISL au Directeur général du BIT, que les questions contenues dans les informations sont simplement une duplication de celles relevant du cas n° 1865 qui a été traité par le Comité de l'OIT sur la liberté d'association, et que, par conséquent, l'inclusion des informations fournies par la CISL dans la compilation du rapport annuel ne serait pas conforme au principe fixé dans *l'objectif général du suivi de la Déclaration* – en particulier, «les situations particulières relevant desdits mécanismes ne pourront être examinées ou réexaminées dans le cadre de ce suivi».

Le gouvernement de la République de Corée estime également qu'il serait contraire à *l'objectif général du suivi de la Déclaration* et à ses modalités d'inclure des informations qui ont le caractère d'une plainte dans la compilation.

Le *suivi annuel concernant les conventions fondamentales non ratifiées* doit être basé sur les informations soumises par les Etats Membres qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs conventions fondamentales au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution. A cet égard, le gouvernement de la République de Corée estime qu'il ne serait pas conforme

⁴ Remarque du Bureau: Voir la communication du 7 décembre 1999 relative au rapport du gouvernement.

aux *modalités du suivi annuel* de faire figurer dans la compilation les informations communiquées par des organisations internationales de travailleurs comme la CISL, qui n'est pas un Etat Membre ni une organisation représentative de travailleurs au titre de l'article 23 de la Constitution.

A cet égard, le gouvernement de la République de Corée demande que le BIT reconsidère son intention de faire figurer les informations de la CISL dans la compilation du rapport annuel.

République démocratique du Congo

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe est reconnu en République démocratique du Congo. La législation pertinente est la suivante: décret-loi constitutionnel 003 relatif à l'organisation et à l'exercice du pouvoir en République démocratique du Congo; ordonnance-loi n° 67/310 du 9 août 1967 portant Code du travail; loi n° 81/003 du 17 juillet 1981 portant statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat.

Aucune catégorie d'employeurs et de travailleurs n'est exclue du droit de s'organiser. L'article 224 du Code du travail reconnaît aux travailleurs et aux employeurs et à toutes les personnes occupées dans l'agriculture le droit de se constituer en organisation ayant exactement pour objet l'étude, la défense et le développement de leurs intérêts professionnels ainsi que le progrès social, économique et moral de leurs membres. L'acte constitutionnel n° 003 dans son article 2 garantit l'exercice des droits et libertés individuels et collectifs sous réserve du respect de la loi, de l'ordre public et de bonnes mœurs. La loi n° 81/003 dans son chapitre VIII, relatif aux droits, devoirs et incompatibilités, reconnaît au fonctionnaire le droit syndical.

L'article 225 du Code du travail dispose: «aucune autorisation préalable n'est requise pour constituer une organisation professionnelle».

Le gouvernement n'intervient pas dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs. Toutefois, à l'article 231 du Code du travail, il est demandé aux organisations professionnelles de se faire enregistrer au ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Prévoyance sociale où est tenu le registre des syndicats.

Les procédures existantes n'excluent aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs pour la reconnaissance effective du droit syndical.

La législation ne prévoit pas l'autorisation, par le gouvernement, des conventions collectives, car la convention collective est définie par le Code du travail dans son article 266 comme étant un accord écrit relatif aux conditions et aux relations de travail conclu entre, d'une part, un ou plusieurs syndicats d'employeurs et, d'autre part, un ou plusieurs syndicats de travailleurs. Cependant, toute convention est soumise au visa de conformité de l'inspecteur du travail (art. 274).

Les seuls moyens de mise en œuvre utilisés à ce jour sont les dispositions du Code du travail et les mesures d'application de celui-ci.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il n'y a pas de statistiques disponibles pour apprécier la situation dans la pratique. En outre, le ministère ne dispose pas d'outils statistiques pour fournir les données résultant des indicateurs ou statistiques. Nous ne disposons d'aucune information.

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

Un effort national a été entrepris pour la ratification des conventions n^{os} 87, 144, 151, respectivement, concernant les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail et les relations de travail dans la fonction publique. Tous ces textes sont actuellement en cours d'approbation au niveau de la présidence de la République. En outre, l'organisation des élections sociales dans la fonction publique est prévue pour l'an 2000.

Parmi les moyens déployés par le gouvernement pour promouvoir le principe, nous constatons une prise de conscience manifeste concrétisée par un dialogue social tripartite dans le cadre de la 29^e session du Conseil national du travail (CNT) en vue de fixer le SMIG; de même, une négociation collective a été menée dans le cadre de la commission paritaire entre le gouvernement et les syndicats de la fonction publique, laquelle a abouti à la signature d'un protocole d'accord dont copie est annexée au présent rapport.

L'OIT a effectué une mission d'évaluation des problèmes concernant la liberté syndicale en avril 1997. A cette occasion, un séminaire sur la liberté syndicale a été tenu par l'Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC) avec l'assistance technique et la participation de deux fonctionnaires du BIT, Genève; en outre, toutes les questions soulevées dans le cadre des organes de contrôle de l'OIT ont été étudiées conjointement avec les spécialistes et discutées successivement avec le ministre de la Fonction publique et celui du Travail et de la Prévoyance sociale. Notons aussi qu'un séminaire tripartite sur la négociation collective a été animé en juin dernier par les spécialistes de l'Equipe multidisciplinaire du BIT à Yaoundé. Il n'y a pas d'autres instances dans le pays qui travaillent à la promotion du principe.

Les objectifs du gouvernement consistent à aboutir à l'application des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective en droit et en pratique et à garantir la paix sociale dans les milieux de travail.

Les conditions de réalisation de ces objectifs découlent des constatations suivantes: il y a nécessité de la formation en matière syndicale, en particulier dans la fonction publique; nécessité de promouvoir l'application des principes de la liberté syndicale dans le secteur privé et en particulier dans les petites et moyennes entreprises (PME); avant cette formation, on pourrait commencer par une étude d'impact qui sera soumise à une discussion tripartite aboutissant à la définition d'une stratégie nationale en la matière; trois groupes majeurs seront ciblés dans cette sensibilisation (les employeurs, le secteur informel et l'inspection du travail), et cela dans le cadre de la liberté syndicale et la productivité.

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

Employeurs: Fédération des entreprises du Congo (FEC); Association nationale des entreprises du portefeuille (ANEP); Confédération des petites et moyennes entreprises congolaises (COPEMECO). **Travailleurs:** Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC); Confédération syndicale du Congo (CSC); Confédération démocratique des travailleurs du Congo (CDT); Centrale syndicale interprofessionnelle de travailleurs et cadres du Congo (SOLIDARITE); Organisation des travailleurs unis du Congo (OTUC) et Coopération des syndicats des entreprises publiques et privées du Congo (COOSEPP).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Le présent rapport a été rédigé avec la collaboration de la Fédération des entreprises du Congo (FEC) et de l'Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC).

El Salvador

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de la liberté d'association est reconnu par notre Constitution de la République d'El Salvador dans son article 7 dont la teneur est la suivante: «Les habitants d'El Salvador ont le droit de s'associer librement et de se réunir pacifiquement et sans armes à toute fin licite. Nul ne pourra être obligé de s'affilier à une association. On ne pourra ni limiter ni interdire à une personne l'exercice de toute activité licite, au motif qu'elle ne ferait pas partie d'une association. L'existence de groupes armés à caractère politique, religieux ou syndical est interdite.» Cet article reconnaît de façon large et générale le droit d'association et le droit de réunion; il existe des formes d'organisation pour lesquelles ces droits sont spécialement reconnus. Les partis politiques, les églises et les organisations de travailleurs et d'employeurs en sont des exemples.

Il faut entendre par *droit d'association* le droit de constituer des groupes en associations pour développer de façon permanente toute activité légale et pacifique, qu'elle soit religieuse, politique, économique, professionnelle, sociale, communautaire, culturelle, etc.

Le *droit de réunion* est le droit de se rassembler en tout lieu et à tout moment sous réserve que ce rassemblement ait lieu de façon pacifique, sans armes et dans un but non délictueux. Le droit d'association implique les droits des groupements à obtenir la personnalité juridique, à être représentés juridiquement, à établir leurs propres règlements, à organiser des élections internes libres, et à ne pas être dissous arbitrairement. Il s'agit là des garanties minimales qui permettent aux groupes organisés d'exister et de se développer.

Le principe de la liberté syndicale est reconnu dans l'article 47 de la Constitution de la République d'El Salvador, qui dispose que les employeurs et les travailleurs privés, sans distinction de nationalité, de sexe, de race, de croyances ou d'idées politiques, et quelle que soit leur activité ou la nature du travail exercé, ont le droit de s'associer librement pour la défense de leurs intérêts respectifs, en formant des associations professionnelles ou des syndicats. Les travailleurs des institutions officielles autonomes jouissent du même droit.

Ces organisations ont droit à la personnalité juridique et à être dûment protégées dans l'exercice de leurs fonctions. Leur dissolution ou leur suspension ne pourra être prononcée que dans les cas et selon les procédures déterminés par la loi.

Les normes spéciales pour la constitution et le fonctionnement des organisations professionnelles et syndicales des zones rurales et urbaines ne doivent pas faire obstacle à la liberté d'association. Toute clause d'exclusion est interdite.

Les membres des directions syndicales devront être salvadoriens de naissance; pendant la période de leur élection et de leur mandat, et durant au moins un an après avoir cessé d'exercer leurs fonctions, ils ne pourront pas être licenciés, suspendus pour raison disciplinaire ou mutés, ni subir une dégradation de leurs conditions de travail, sinon pour un motif justifié déterminé antérieurement par l'autorité compétente.

L'article 204 du Code du travail dispose que les personnes suivantes ont le droit de s'associer librement pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux communs, en formant des associations professionnelles ou des syndicats, sans distinction de nationalité, de sexe, de race, de croyances ou d'idées politiques:

- A) les employeurs et les travailleurs privés;
- B) les travailleurs des institutions officielles autonomes.

Il est interdit d'être membre de plus d'un syndicat.

Le droit de négociation collective découle de l'article 39 de la Constitution et des articles 268 à 294 du Code du travail (non reproduits).

Article 39 de la Constitution. La loi réglera les conditions dans lesquelles seront conclus les contrats et conventions collectifs du travail. Les clauses que ceux-ci contiendront seront applicables à tous les travailleurs des entreprises qui les auront souscrits, même s'ils ne font pas partie du syndicat signataire, ainsi qu'aux autres travailleurs qui entrent dans ces entreprises pendant la durée d'application de ces contrats ou conventions. La loi établira la procédure pour uniformiser les conditions de travail dans les différentes activités économiques, sur la base des dispositions contenues dans la majorité des contrats et conventions collectifs de travail en vigueur dans chaque catégorie d'activité.

Il faut entendre par **contrat collectif de travail** l'accord conclu par un ou plusieurs syndicats avec un employeur. Cet accord sert à: 1) réguler les conditions de travail de l'entreprise, institution ou établissement, selon le cas; 2) établir les droits et obligations du ou des syndicats et de l'employeur.

Le contrat collectif de travail s'applique à tous les travailleurs de l'entreprise, ou de l'établissement, sans distinction: aux travailleurs syndiqués comme aux non syndiqués; aux anciens comme aux nouveaux.

La **convention collective de travail** est l'accord conclu entre un ou plusieurs syndicats de travailleurs et une organisation patronale. Pour le reste, elle est identique au contrat collectif de travail.

Lorsque les contrats ou conventions collectifs de travail de la majeure partie des entreprises d'une catégorie déterminée d'activité économique (industrie chimique, industrie textile, construction, etc.) contiennent des clauses ou des stipulations identiques ou très similaires, il convient d'abord de les unifier, puis de les rendre obligatoires à tous les employeurs relevant de cette même activité.

[Les articles 268 à 294 du Code du travail sont cités dans le rapport.]

Les trois principes auxquels il est fait référence figurent dans des textes légaux, à savoir la Constitution de la République d'El Salvador, le Code du travail et le Code civil.

Il convient de remarquer que, s'agissant de la liberté d'association, il n'existe aucune restriction à son exercice par la catégorie des employés ou des travailleurs (art. 7 de la Constitution de la République); toutefois, le droit de s'affilier à un syndicat (liberté syndicale) est évoqué dans l'article 204 du Code du travail qui dispose que: «les personnes suivantes jouissent du droit de s'associer librement pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux communs, en formant des associations professionnelles ou des syndicats, sans distinction de nationalité, de sexe, de race, de croyances ou d'idées politiques»:

- A) les employeurs et les travailleurs privés;
- B) les travailleurs des institutions officielles autonomes.

Il est interdit d'être membre de plus d'un syndicat.

L'article 2 du Code du travail stipule que les dispositions de ce Code réglementent les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs privés et les relations de travail entre l'Etat, les communes, les institutions officielles autonomes et semi-autonomes et leurs travailleurs.

Ce Code n'est pas applicable lorsque la relation qui lie l'Etat, les communes, les institutions officielles autonomes ou semi-autonomes à leurs employés a un caractère public, ou résulte d'un acte administratif, tel que la nomination à un emploi qui paraît spécifiquement imputé dans la loi sur les salaires au compte du fonds général et des fonds spéciaux de ces institutions, ou dans les budgets municipaux, ou lorsque la relation découle d'un contrat pour la prestation de services professionnels ou techniques.

Aux fins du présent Code, l'Institut salvadorien de sécurité sociale est considéré comme une institution officielle autonome.

Les travailleurs des institutions officielles autonomes ont le droit de s'associer librement pour la défense de leurs intérêts respectifs, en formant des associations professionnelles ou des syndicats, et de conclure des contrats collectifs conformément aux dispositions de ce Code.

Le terme générique «**travailleur**» comprend les employés et les ouvriers, ce qui veut dire que les travailleurs ou employés publics ne sont pas autorisés à constituer des syndicats mais qu'ils peuvent néanmoins former des associations professionnelles ou des fondations sans but lucratif, conformément à l'article 7 de la Constitution de la République.

La possibilité de conclure des contrats et conventions collectifs est réservée uniquement aux syndicats légalement constitués et aux employeurs, selon l'article 269 du Code du travail. Il s'ensuit que seuls les employeurs et travailleurs ayant le droit de se syndiquer peuvent négocier collectivement.

Une autorisation préalable est nécessaire pour la formation d'organisations d'employeurs ou de travailleurs. Cette autorisation est accordée par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, s'il s'agit d'un syndicat; par le ministère de l'Intérieur, s'il s'agit d'une association professionnelle ou d'une fondation sans but lucratif; et par la Cour suprême électorale, s'il s'agit d'un parti politique.

La Constitution de la République reconnaît amplement le droit à la liberté syndicale aux employeurs et aux travailleurs privés (même à ceux des zones rurales) et aux travailleurs des institutions officielles autonomes. Les associations professionnelles auxquelles il est fait référence sont en réalité des groupements associatifs, mentionnés auparavant dans les lois civiles, qui se distinguent des associations de travailleurs par les formes et les pratiques organisationnelles. Par ailleurs, notre Constitution reconnaît ce qu'on appelle le *privilège syndical*, qui garantit aux dirigeants syndicaux la stabilité et la conservation de leur emploi, même un an après avoir cessé d'exercer leurs fonctions syndicales.

Le gouvernement d'El Salvador n'est pas habilité à intervenir dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs (à savoir un syndicat). En vertu de l'article 256 du Code du travail, c'est au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale qu'il incombe de veiller à ce que les organisations syndicales respectent les prescriptions légales dans l'exercice de leurs activités. La surveillance et le contrôle financier des syndicats relèvent des ministères du Travail et de la Prévoyance sociale, et de l'Economie à travers l'organisme correspondant.

Dans le cadre de la surveillance qu'elles exercent, les autorités publiques devront s'abstenir de toute intervention qui tendrait à limiter les droits et garanties que la Constitution et ce Code accordent aux syndicats.

Ainsi qu'il a été dit précédemment, ce droit ne peut être exercé que par les employeurs ou travailleurs jouissant du droit de constituer des syndicats. En conséquence, les employés publics ne sont pas autorisés à s'engager dans des procédures de négociation collective, à l'exception de ceux qui travaillent dans des institutions autonomes comme par exemple l'ISSS, qui est une institution officielle autonome.

La législation prévoit que les conventions collectives sont soumises à l'autorisation du gouvernement seulement lorsque le contrat collectif de travail est conclu par une institution officielle autonome, selon l'article 287 du Code du travail précédemment cité.

Evaluation de la situation dans la pratique

En matière de syndicalisme, il est nécessaire que des registres soient tenus concernant le nombre de syndicats, le type de syndicat, le nombre et le sexe des affiliés, la fédération à laquelle ils appartiennent ainsi que leur activité économique.

Il importe de faire remarquer que le gouvernement encourage la libre adhésion à un syndicat et la conclusion de contrats et de conventions collectifs par des mesures de conseil et d'assistance aux travailleurs mises en œuvre par la Direction générale du travail.

Les tableaux se rapportant aux premiers six mois de 1999 font apparaître un total de 138 syndicats regroupant 120 444 affiliés, dont 109 952 hommes et 10 492 femmes. En ce qui concerne les contrats collectifs, on en dénombre 482 en vigueur qui couvrent 68 738 travailleurs.

Un tableau résumé de l'année 1997 figure en annexe et contient plusieurs indicateurs relatifs à divers aspects de la situation sociale du pays qui sont publiés annuellement dans l'Enquête sur les ménages à objets multiples.

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

Le gouvernement d'El Salvador a mis en route son plan de gouvernement qui dans le domaine du travail poursuit l'objectif suivant:

Prévenir les conflits du travail dans les entreprises du pays. A cette fin, le secrétariat au Travail et à la Prévoyance sociale prendra les mesures suivantes:

- 1) Former les inspecteurs du travail aux techniques d'identification des conflits possibles du travail dans les entreprises du pays:

Former les inspecteurs du travail aux méthodes appropriées pour la prévention des conflits du travail.

Elaborer une politique institutionnelle axée sur la prévention des conflits du travail comme norme pour l'intervention des inspecteurs du travail. Privilégier l'usage de recommandations techniques et juridiques visant à la prévention des conflits du travail.

- 2) Renforcer le rôle de la commission institutionnelle de prévention des conflits du travail dans les zones franches et les régions d'exonération fiscale. A cette fin, les mesures suivantes doivent être mises en œuvre:

Identifier les problèmes fonctionnels de la commission et étudier ses attributions légales.

Formuler une proposition pour contribuer à renforcer le fonctionnement de la commission.

Former les fonctionnaires de la commission pour faciliter l'accomplissement de son rôle préventif.

Etablir des mécanismes de coopération opérationnelle avec la Direction générale de l'inspection du travail et la Direction générale de la prévoyance sociale.

Encourager les réformes légales visant à renforcer la flexibilité du travail.

Réaliser une étude du cadre juridique des relations de travail pour définir son évolution vers la flexibilité.

Elaborer une proposition d'adéquation du cadre juridique des relations de travail, établir et lancer un processus de consultation à l'échelon national.

Présenter la proposition au Conseil supérieur du travail.

Déposer une proposition de loi.

Soutenir la proposition de loi devant l'Assemblée législative.

Susciter la création de comités ouvriers et patronaux.

Informers de la nécessité de créer ces comités.

Elaborer des rapports sur les résultats obtenus.

L'article 7 de la Constitution de la République garantit aux habitants d'El Salvador le droit de s'associer librement et de se réunir pacifiquement et sans armes à toute fin licite. Nul ne pourra être obligé de faire partie d'une association, comme il a été dit précédemment. Ce droit est notamment garanti à travers la loi sur les procédures constitutionnelles qui offre aux citoyens de la République la possibilité de recours légitimes lorsqu'une autorité viole les droits reconnus par la Constitution de la République.

Le recours en amparo, accessible à tous les citoyens de la République quand une situation similaire se présente et qui a pour caractéristique de suspendre l'acte contre lequel le recours a été déposé, en constitue un exemple.

Les citoyens du pays ont aussi à leur disposition le recours de l'*habeas corpus* pour le cas où ils seraient détenus arbitrairement par une autorité ou un individu, ainsi que le droit d'intenter un recours en inconstitutionnalité contre les lois, décrets ou règlements qui seraient contraires à la Constitution de la République.

Ces recours sont utilisables également en cas de violation de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Le droit d'association, en particulier, a pour caractéristique d'être garanti dans la mesure où il implique le droit pour tous les groupements d'obtenir la personnalité juridique, d'être représentés légalement et d'établir leur règlement intérieur, ainsi que le droit d'organiser des élections libres à l'intérieur des associations citées et à ne pas être dissous arbitrairement. Ces droits permettent aux groupes organisés d'exister et de se développer conformément aux lois du pays.

En toutes circonstances, notre pays, qui a adhéré à la Constitution de l'OIT, a toujours rempli son obligation d'informer le Directeur général du Bureau international du Travail, selon la fréquence fixée par le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et la pratique eu égard aux questions traitées dans toute convention non ratifiée. Il est précisé à chaque fois dans quelle mesure une des dispositions de ces conventions a été exécutée ou a fait l'objet d'une proposition d'exécution, par voie législative ou administrative, à travers des contrats collectifs ou d'une autre manière, et il est fait part des difficultés qui empêchent ou retardent la ratification de cette catégorie de conventions.

Les tribunaux du travail sont par ailleurs habilités à appliquer dans leurs arrêts les traités internationaux ratifiés par le pays, qui deviennent des lois de la République dès leur entrée en vigueur, conformément à leurs dispositions et à celles de la Constitution.

En outre, en cas de conflit entre le traité et la loi, c'est le traité qui l'emportera et, de la même façon, il est possible de déclarer inapplicables les dispositions d'un traité ou d'une convention contraires aux principes constitutionnels dans le cadre de l'autorité judiciaire.

Le gouvernement d'El Salvador déclare que, en adhérant librement à l'OIT, notre pays a accepté les principes et droits énoncés dans sa Constitution et la Déclaration de Philadelphie, et qu'en conséquence il s'engage à déployer tous les efforts possibles pour atteindre les objectifs généraux de l'Organisation. Dans toute la mesure de ses possibilités, et compte tenu de ses conditions spécifiques, et en vue du respect, de l'exercice et de la promotion de ces droits.

Afin de mettre en pratique les intentions précédemment énoncées, une demande d'assistance internationale sera adressée à l'Organisation internationale du Travail, pour améliorer le plus possible l'application effective de ces principes dans le cadre de la Déclaration.

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

Des copies du présent rapport ont été transmises aux organismes publics et aux organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives suivants:

Gouvernement

- ministère du Travail et de la Prévoyance sociale
- ministère de l'Economie
- ministère de l'Education
- ministère de la Sécurité publique et de la Justice
- ministère de l'Intérieur
- ministère de l'Agriculture et de l'Elevage
- Fonds social pour le logement
- Institut salvadorien pour la formation professionnelle

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)
- Association des chefs de petites et moyennes entreprises d'El Salvador (AMPES)
- Producteurs de canne à sucre (PROCAÑA)

Travailleurs

- Fédération des syndicats de l'industrie de la construction 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
- 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 de travailleurs d'El Salvador (FESTES)
- Fédération syndicale unitaire d'El Salvador (FUSS – UNTS)

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue de ces organisations.

Annexes (non reproduites)

- A) Constitution de la République d'El Salvador, décret 38 du 15/12/83 publié dans le D.O. 234, tome 281 du 16/12/83.
- B) Code du travail, D.L. n° 15 du 30/06/72 D.O. 142, tome 236 du 31/07/72, dernière réforme D.L. 859 du 21/04/94 publié dans le D.O. 87 bis, tome 323 du 12/05/94.
- C) Loi sur l'organisation et les fonctions du secteur du travail et de la prévoyance sociale, D.L. 682 du 11/04/96 publié dans le D.O. 81, tome 331 du 03/05/96.
- D) Code de procédure pénale, D.L. 904 du 04/12/96, publié dans le D.O. 11, tome 334 du 20/01/97.
- E) Statistiques concernant les syndicats légalement autorisés.

El Salvador

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

El Salvador n'a pas ratifié les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT et n'a pas indiqué s'il existe des perspectives de ratification de ces instruments dans un proche avenir.

Le Code du travail du Salvador interdit les organisations syndicales dans le secteur public – les conflits sont réglés par la voie d'un arbitrage obligatoire. Les travailleurs du secteur public peuvent constituer des associations qui, en pratique, négocient collectivement et front grève. Le Code du travail interdit aussi les grèves dans neuf organes gouvernementaux autonomes. Le Code du travail interdit toute activité politique aux syndicats.

Les violations des droits des syndicats et des travailleurs se poursuivent dans les zones franches d'El Salvador. Bien que la situation se soit améliorée depuis 1995-96 quand les violences dirigées contre les travailleurs qui essayaient de mettre sur pied des syndicats furent dénoncées sur la scène internationale, selon les informations il y a seulement un syndicat dans les zones. Les employeurs harcèlent et licencient les travailleurs pour empêcher les syndicats de recruter les cinquante pour cent du personnel nécessaires pour être reconnus pour la négociation collective.

Emirats arabes unis

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

Les syndicats sont illégaux aux Emirats arabes unis.

La loi ne reconnaît pas le droit syndical, le droit à négociation collective ou le droit à la grève. Les salaires sont fixés par des contrats individuels qui sont révisés par le ministère du Travail ou, dans le cas des employés de maison, par le ministère de l'Immigration.

Le Code du travail ne s'applique pas aux employés de la fonction publique, aux travailleurs agricoles ni aux employés de maison.

Des comités de conciliation gérés par le ministère du Travail ou des tribunaux spéciaux du travail peuvent s'occuper des plaintes individuelles des travailleurs. [... commentaires concernant la situation générale des employés de maison, sans relation directe avec la liberté d'association ou la négociation collective...]

Les travailleurs émigrés représentent environ 85 à 90 pour cent de la population active. Ils risquent l'expulsion s'ils essaient de s'organiser ou de faire grève.

[... commentaires concernant la situation générale des travailleurs migrants, sans relation directe avec la liberté d'association ou la négociation collective...]

Emirats arabes unis

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Après avoir examiné la lettre du «Directeur exécutif» du BIT, en date du 13 janvier 1999, qui contient les commentaires d'une organisation de travailleurs relatifs à la situation des Emirats arabes unis en ce qui concerne la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, nous avons fait les commentaires suivants.

Premièrement: les droits syndicaux

Le rapport affirme que la loi ne reconnaît pas le droit d'organisation, de négociation collective et de grève. Nous souhaiterions signaler que cette déclaration confuse ne reflète pas la situation des Emirats arabes unis. L'article 33 de la Constitution des Emirats arabes unis dispose que: «la liberté de se réunir et d'établir des associations est garantie dans le cadre de la loi».

Il est donc évident qu'il ne s'agit pas d'une question de privation du droit d'organisation mais plutôt du type de rassemblement et de la nature de ces entités sociales constituées en vertu de la loi.

Les Emirats arabes unis sont une jeune nation qui a obtenu son indépendance en 1971 et la première Constitution du pays a été adoptée en 1971. Les Emirats arabes unis sont une fédération et n'ont pas d'expérience préalable de la formation de syndicats ou de fédérations du travail avant cette date.

A la suite de la création de la Fédération des Emirats arabes unis, des entreprises se sont créées et diverses lois organisant le travail dans un état moderne ont été adoptées. Elles comportent notamment une législation organisant les activités des employeurs et des associations professionnelles. Des associations professionnelles ont été établies qui étaient différentes dans la forme des organisations traditionnelles de travailleurs même si par nature leurs activités étaient similaires à celles des syndicats et des fédérations du travail. A cet égard, nous souhaiterions signaler les éléments suivants:

La loi fédérale n° 6 de 1947 a été modifiée par la loi fédérale n° 20 de 1981. Elle a trait à l'organisation des associations publiques de secours mutuel. Le décret ministériel n° 297 de 1994 concerne la création d'un organe de coordination pour les associations professionnelles exerçant leurs activités dans le pays.

La loi fédérale n° 6 de 1974, modifiée par la loi fédérale n° 220 de 1981, accorde aux catégories professionnelles le droit d'établir leurs propres organisations professionnelles.

Des associations d'enseignants, de sociologues, de juristes, d'ingénieurs, de médecins, d'économistes et de financiers ont vu le jour. Elles tiennent des élections périodiques pour constituer leurs organes de direction selon leurs statuts et règlements sans interférence des autorités.

Parmi ces catégories figurent les salariés et les travailleurs indépendants. Des règles internes approuvées par les autorités compétentes régissent le droit de ces associations d'élaborer leurs propres constitutions et règles internes et d'élire leurs représentants selon les réglementations établies sur la base de la loi fédérale n° 6 de 1974 et de ses amendements.

Le décret ministériel n° 297 de 1994, établissant l'association de coordination des associations professionnelles opérant dans le pays, a organisé le travail de ces associations et fixé les objectifs suivants:

- a) Coordonner les activités entre les associations professionnelles opérant dans le pays et 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 des membres de ces associations professionnelles.
- 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 organes privés dont les activités sont liées à celles des associations professionnelles.
- e) Représenter les associations professionnelles dans les conférences et réunions internationales et locales qui portent sur des questions de leur compétence.

Le décret définit également l'objet des associations, les règles régissant l'établissement de leur conseil d'administration et ses réunions, les réunions et le mandat de l'assemblée générale, les ressources des associations, les règles internes et les règles régissant la dissolution de l'assemblée ainsi que d'autres questions en rapport avec les activités de l'association. L'association a exercé ses activités dans ce cadre de façon positive et effective depuis 1994.

Deuxièmement: la négociation collective et le règlement des conflits

Le droit de négociation collective dans les Emirats arabes unis est garanti par la loi fédérale n° 8 de 1980 organisant les relations de travail.

Cette loi a établi un mécanisme pour régler les conflits du travail à travers des structures spécifiques contrôlées par l'administration du travail de la manière suivante:

- i) Si un conflit survient entre un employeur et ses travailleurs, les deux parties doivent chercher à le régler directement et pacifiquement, et doivent essayer de parvenir à un règlement négocié.
- ii) Si les deux parties échouent à trouver un accord amiable, elles doivent soumettre le conflit au service du travail compétent pour une médiation à l'amiable.
- iii) Si le service du travail concerné échoue à régler le conflit collectif, il doit porter la question devant un comité de conciliation. Si les deux parties acceptent la décision du

comité de conciliation, l'accord doit être enregistré par écrit. Si elles ne parviennent pas à un accord, alors l'une des parties au conflit peut soumettre le cas dans un délai prescrit au Comité suprême d'arbitrage dont la décision liera les deux parties et mettra un terme à la procédure.

- iv) La loi a défini ces structures supérieures qui devront s'efforcer de régler les conflits collectifs du travail, par exemple l'article 160 qui prévoit l'établissement d'un comité suprême d'arbitrage présidé par le ministre du Travail et des Affaires sociales, qui sera, en cas d'absence, représenté par le vice-ministre ou le directeur général. Le comité sera composé d'un juge de la Cour suprême nommé par le ministre de la Justice et d'un troisième membre expérimenté en matière de questions de travail qui est nommé par le ministre du Travail et des Affaires sociales.

Le décret n° 11 de 1982 du Conseil des ministres a été adopté pour fixer les procédures d'arbitrage et d'autres règles requises pour le bon fonctionnement des comités de conciliation et du Comité suprême d'arbitrage pour le règlement des conflits collectifs du travail.

- v) Quant à l'établissement des comités de conciliation, la loi a mandaté le ministre du Travail et des Affaires sociales au titre de l'article 157 pour les constituer au sein des services du travail. Selon le décret ministériel n° 48/1 de 1980, les comités de conciliation sont établis dans les services du travail de chaque membre de la Fédération. Chaque comité est composé du directeur des relations de travail ou du directeur du bureau du travail concerné en tant que président, de l'employeur ou de son représentant, et d'un représentant des travailleurs désignés comme membres.
- vi) Les deux parties au conflit peuvent s'adresser aux tribunaux si le ministère du Travail ne le fait pas de sa propre initiative, ou suite à la requête d'une des parties au conflit pour résoudre le conflit collectif. Les deux parties peuvent aussi s'adresser aux tribunaux si la médiation du ministère du Travail n'aboutit pas à une solution, et si les deux parties ne soumettent pas le conflit au comité suprême d'arbitrage.

Telles sont les règles et le cadre généraux fixés par la loi au chapitre 10. Les articles 154 et 165, qui fixent les procédures à suivre pour régler les conflits collectifs du travail entre les employeurs et les travailleurs et à travers lesquelles la loi cherche à restaurer la paix et la stabilité sociale dans les relations du travail du pays.

Troisièmement: champ d'application de la législation du travail

Les dispositions de la législation du travail ne s'appliquent pas aux fonctionnaires, aux travailleurs agricoles ou aux gens de maison. Cela ne veut pas dire que ces catégories ne sont pas couvertes par la législation mais qu'il existe d'autres règles et règlements qui leur sont applicables tels que le statut des fonctionnaires, les règlements adoptés par le Conseil des ministres et la loi sur les relations civiles.

Quatrièmement: procédures pour l'examen des plaintes du travailleur et protection existante

Au paragraphe 7, nous avons indiqué les procédures pour la négociation collective et le règlement des plaintes des travailleurs. Nous voudrions réaffirmer que les travailleurs nationaux peuvent librement soumettre leurs plaintes aux tribunaux. La loi dispense de frais de justice pour toutes les phases de l'instruction et de l'exécution des affaires présentées par des travailleurs ou leurs représentants. Elles sont examinées suivant une procédure simplifiée de façon que les travailleurs n'aient pas à assumer de charges

financières ou morales. La loi accorde également aux sommes dues aux travailleurs un statut privilégié par rapport à tous les autres fonds constituant les actifs de l'employeur, financiers ou fonciers, et elles sont versées immédiatement après pour couvrir les frais de justice.

Quant à l'affirmation selon laquelle la peur de représailles ou d'une expulsion retient les travailleurs de déposer plainte devant les tribunaux, elle est très excessive et ne correspond pas à la réalité. En tant que justiciables, les travailleurs jouissent de toute l'assistance et la protection juridiques requises. La politique officielle du gouvernement exclut le départ d'un travailleur à l'étranger dont une affaire est en instance devant un tribunal.

[La réponse concernant une allégation spécifique ayant le caractère d'une plainte a été supprimée, car l'allégation elle-même figure dans la communication de la CISL.]

Erythrée

Le 15 octobre 1999, l'Erythrée a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Les instruments appropriés de ratification ont été envoyés au BIT pour être officiellement enregistrés.

Ce rapport a été préparé en consultation avec les partenaires sociaux aux fins d'évaluer la situation nationale et les objectifs du gouvernement pour assurer le respect, la promotion et l'application des principes de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

[Remarque du Bureau: au 31 janvier 2000, les originaux des instruments de ratification des conventions mentionnées ci-dessus n'avaient pas été enregistrés auprès du Directeur général du BIT.]

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

En Erythrée, le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont reconnus en vertu de l'article 19 de la Constitution nationale du 23 mai 1997. Cet article prévoit, entre autres, que: 1) chaque personne jouit de la liberté de pensée, de parole, d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres médias; 2) toute personne jouit du droit de réunion et de manifester paisiblement avec d'autres; et 3) tout citoyen jouit du droit de former des organisations à des fins politiques, sociales, économiques et culturelles (voir copie de la Constitution de l'Erythrée ci-jointe) (texte non reproduit).

En outre, la proclamation n° 8 de 1991 relative au travail (art. 61 à 67) garantit le droit des employeurs à constituer des associations et le droit des travailleurs à s'organiser ou à s'affilier à un syndicat (voir copie des articles 61 à 67 de la proclamation n° 8 de 1991 de Tigrinyan relative au travail ci-jointe – aucune version anglaise de ce texte n'est disponible à l'heure actuelle).

En vertu de l'article 26.1 de la Constitution, les droits fondamentaux et les libertés garantis par la Constitution peuvent être limités aux fins d'assurer la sûreté nationale, la sûreté publique, la santé et la moralité, de prévenir le désordre public ou le crime et de protéger les droits et libertés des autres. Néanmoins, toute loi limitant ces droits fondamentaux et

ces libertés doit être compatible avec les principes de démocratie et de justice et doit faire l'objet de certaines restrictions (art. 26.2 de la Constitution). En outre, les dispositions de l'article 26.1 de la Constitution ne s'appliquent pas, entre autres, aux libertés de pensée, de conscience et de croyance prévues par l'article 19.1 de la Constitution.

En ce qui concerne le cadre législatif, la proclamation n° 8 de 1991 relative au travail est en train d'être amendée par le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, aux fins d'examiner les amendements proposés par le bureau régional relatifs aux principes de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit d'organisation et de négociation collective. Par conséquent, de plus amples informations seront communiquées une fois que la procédure d'amendement sera complétée.

Les mesures d'application du principe du droit d'organisation et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont à la fois administratives et juridiques. Elles peuvent être considérées, en particulier, par le biais des inscriptions, du droit à faire appel et du contrôle de l'inspection du travail.

Evaluation de la situation dans la pratique

L'Erythrée a une confédération syndicale inscrite (la Confédération nationale des travailleurs érythréens) comprenant cinq fédérations syndicales et une fédération d'employeurs inscrite (la Fédération des employeurs érythréens) qui se propose de créer six fédérations régionales aux fins de former une confédération nationale d'employeurs. La Fédération des employeurs érythréens compte environ 500 membres.

Il est à l'heure actuelle difficile de fournir une évaluation de la situation dans la pratique en raison du manque d'informations et de données statistiques.

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

L'application des principes de liberté d'association et de reconnaissance effective du droit à la négociation collective est assurée par le Département du travail du ministère du Travail et du Bien-être, en particulier par le biais de l'inspection du travail.

Aucune enquête n'a encore été entreprise pour évaluer l'étendue de l'application des principes de liberté d'association et de reconnaissance effective du droit à la négociation collective dans le pays. Néanmoins, le gouvernement assure la promotion de la participation tripartite dans ses activités concernant le domaine social.

En outre, les inspecteurs du travail, les dépositaires d'enjeux (tels que les fonctionnaires du ministère de la Justice), les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales ont été sensibilisés à cette question dans le cadre de l'Atelier national sur les normes internationales et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 organisé par le BIT à Asmara en août 1999.

Au même moment, l'équipe consultative disciplinaire pour l'Afrique orientale, Addis-Abeba, et l'équipe consultative disciplinaire pour l'Afrique du Nord, le Caire, ont aidé le gouvernement à définir son programme d'objectifs par pays dans le cadre d'un projet de soutien au développement de politiques et de programmes dans lequel sont examinées les questions relatives à la liberté d'association, la négociation collective et l'administration du travail.

En octobre 1999, une délégation nationale tripartite a participé au premier Atelier régional africain sur la promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi organisé à Dakar au Sénégal.

En novembre 1999, des experts sur les normes internationales ont initié le Département du travail et les partenaires sociaux aux principes contenus dans la Déclaration de l'OIT de 1998 et ont aidé le gouvernement à préparer les rapports relatifs à cette déclaration en consultation avec les partenaires sociaux.

Etant donné qu'aucune enquête relative à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective n'a encore été faite, il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures spécifiques dans ce sens, telles que:

1. sensibiliser les responsables politiques et les partenaires sociaux aux principes de liberté d'association et de reconnaissance effective du droit à la négociation collective;
2. recueillir des informations relatives à l'application des principes de liberté d'association et de reconnaissance effective du droit à la négociation collective;
3. rassembler, évaluer et analyser des données concernant les syndicats, les organisations d'employeurs et les points de vue respectifs des travailleurs et des employeurs sur l'application des principes de liberté d'association et de reconnaissance effective du droit à la négociation collective dans le pays;
4. développer et promouvoir l'application des dispositions de 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.

Ces mesures devraient être prises en considération dans le cadre d'une enquête nationale visant à proposer des recommandations en faveur de la promotion de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

L'enquête nationale sur la liberté d'association ainsi que ses recommandations devraient être discutées dans le cadre d'une tribune nationale tripartite aux fins de définir une stratégie nationale de promotion de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Cette stratégie nationale devrait comprendre:

- un plan d'action;
- des objectifs;
- des délais;
- des résultats;
- une évaluation tripartite;
- un suivi, etc.

Pour parvenir à réaliser cette stratégie, le Département du travail et les partenaires sociaux doivent recevoir une formation, et leur action en faveur de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective doit être renforcée, y compris par de actions spécifiques dans le cadre du tripartisme et de la négociation collective.

Le gouvernement apprécierait toute aide que pourrait lui apporter le BIT afin de mettre en œuvre ce programme national en faveur de la promotion de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

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

- La Fédération des employeurs de l'Erythrée.
- La Confédération nationale des travailleurs érythréens.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Tous commentaires éventuels formulés par ces organisations seront transmis au BIT dès leur réception.

Annexes (non reproduites)

- la Constitution nationale de l'Erythrée du 23 mai 1997;
- la proclamation n° 8 de 1991 relative au travail (disponible uniquement en tigrinyan).

Etats-Unis

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Les Etats-Unis reconnaissent et s'attachent à appliquer le principe fondamental de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Ce principe est en effet consacré par les premier, cinquième et quatorzième amendements de la Constitution, et renforcé par toute une législation: loi de 1926 sur le travail dans les chemins de fer, loi Norris-La Guardia de 1932, loi de 1935 sur les rapports de travail dans la nation, loi de 1947 sur les relations professionnelles, loi de 1959 sur les déclarations et divulgations imposées au travail et au patronat, loi de 1970 sur la réorganisation du service postal, loi de 1978 sur la réforme de l'administration fédérale, loi de 1995 sur la responsabilité du Congrès, loi de 1996 sur la responsabilité du bureau exécutif et du Président, constitution et législation des Etats, règlements administratifs, fédéraux et des Etats, accords privés.

La liste des dispositions de la Constitution fédérale, lois, règlements et autres instruments cités dans le rapport figure en annexe. Copie de ces documents a été fournie au BIT en 1998 en complément aux rapports du gouvernement des Etats-Unis sur l'état de la législation et de la pratique nationales pour la période se terminant le 31 décembre 1997 (conventions n^{os} 87 et 98).

Liberté d'association

Les premier, cinquième et quatorzième amendements de la Constitution protègent la liberté syndicale contre l'ingérence du gouvernement. Le premier amendement, adopté en 1791, dispose que «le Congrès ne fera aucune loi relativement à l'établissement d'une religion ou en interdisant le libre exercice; restreignant la liberté de parole ou de presse ou le droit du peuple de s'assembler paisiblement et d'adresser des pétitions au gouvernement pour réparation de ses torts». Le cinquième amendement dispose que «nul ne sera privé de vie, de liberté ou de propriété sans procédure légale convenable; nulle propriété privée ne sera prise pour un usage public sans juste indemnité». Enfin, le quatorzième amendement déclare «qu'aucun Etat ne fera ou n'appliquera de loi qui restreindrait les privilèges ou immunités des citoyens des Etats-Unis; ni ne privera aucune personne de vie, de liberté ou de propriété sans procédure légale convenable; ni ne refusera à quiconque relève de sa juridiction légale protection des lois».

Ensemble, ces dispositions garantissent que les travailleurs et les employeurs ont le droit d'établir des organisations de leur choix et de s'y affilier, sans autorisation préalable ni ingérence du gouvernement fédéral ni du gouvernement des Etats.

La politique des Etats-Unis consacrant la liberté d'association s'appuie aussi sur la législation. La loi sur les rapports de travail dans la Nation (NLRA) (29 U.S.C., paragr. 151-187) régit la relation entre la plupart des employeurs du secteur privé et leurs salariés, à l'exception du personnel d'encadrement:

«Il est déclaré ... que le programme des Etats-Unis est d'éliminer les causes d'obstacles importants au libre cours des échanges et de réduire ou d'éliminer ces obstacles lorsqu'ils se sont élevés en encourageant l'usage et le système des négociations collectives et en protégeant l'exercice par les ouvriers de la pleine liberté d'association, d'organisation et de choix de leurs représentants, aux fins de débattre les termes et conditions de leur emploi ou toutes autres formes d'aide et de protection mutuelle» (29 U.S.C., paragr. 151).

L'article 7 de la NLRA dispose que «les salariés auront le droit de s'organiser ou de former, de joindre ou de soutenir des organisations ouvrières, de négocier collectivement, par l'organe des représentants de leur choix, et d'entreprendre des actions concertées aux fins de négociations collectives ou d'autres actes d'aide ou de protection mutuelles». (29 U.S.C., paragr. 157). Exemples de droits protégés par l'article 7: former ou essayer de former un syndicat parmi les salariés de l'entreprise; adhérer à un syndicat, qu'il soit ou non reconnu par l'employeur; aider un syndicat à organiser les salariés; s'abstenir d'activité syndicale. empêcher l'exercice de ces droits est une pratique déloyale (29 U.S.C., paragr. 158 a) 1)).

La NLRA protège expressément les salariés visés contre les actes de discrimination antisyndicale. Sont considérés comme des agissements déloyaux de la part de l'employeur «le fait d'encourager ou de discréditer l'affiliation à une organisation ouvrière, en faisant une distinction en ce qui concerne le louage de service ou les garanties de stabilité, termes et conditions d'emploi ...» (art. 8 3), 29 U.S.C., paragr. 158 a) 3) et «le fait de congédier un salarié ou de lui faire subir un autre traitement discriminatoire en raison du fait qu'il a proféré des accusations ou témoigné en vertu de la présente loi» (art. 8 4), 29 U.S.C., paragr. 158 a) 4)).

Cette loi protège aussi les organisations d'employeurs et de travailleurs contre l'ingérence réciproque. En vertu de l'article 8 a) 1) est considérée comme pratique déloyale de l'employeur «toute intervention, entrave ou coercition à l'égard de ses salariés dans l'exercice des droits garantis», de même que le fait d'imposer sa volonté ou d'intervenir

dans la formation ou la gestion d'une organisation ouvrière ou d'accorder à celle-ci un appui financier ...» (29 U.S.C., paragr. 158 a) 2)). Est par ailleurs considérée comme pratique déloyale de la part d'une organisation ouvrière toute entrave ou coercition à l'égard de l'employeur dans le choix de ses représentants aux fins de la négociation collective (29 U.S.C., paragr. 158 b) 1) B)).

La NLRA protège aussi les organisations ouvrières en interdisant à l'employeur de payer quelque somme que ce soit à un représentant du personnel, à un syndicat ou à l'un de ses militants ou dirigeants. En outre, il lui est interdit d'effectuer en faveur d'un groupe de salariés des paiements dépassant le montant normal de leur salaire ou indemnité, dans le but d'obtenir que ce groupe influence les autres salariés dans l'exercice de leur droit à négocier collectivement par l'intermédiaire des représentants de leur choix.

La loi sur le travail dans les chemins de fer (RLA) (45 U.S.C., paragr. 151-188) octroie aux travailleurs des chemins de fer et des transports aériens une protection similaire à celle prévue par la NLRA. Elle reconnaît expressément que les travailleurs ont le droit de s'organiser et de négocier collectivement par l'intermédiaire des représentants de leur choix, interdit aux transporteurs de les priver de leur droit de former des organisations de leur choix, d'aider à leur formation ou de s'y affilier, et considère comme une pratique déloyale de l'employeur toute ingérence dans l'organisation du personnel ou le fait d'imposer sa volonté ou d'intervenir auprès des travailleurs pour les inciter à s'affilier ou non, devenir ou être affiliés ou non à une organisation ouvrière (45 U.S.C., paragr. 152).

Le droit des fonctionnaires du gouvernement des Etats-Unis de s'organiser est régi par la loi de 1978 sur la réforme de l'administration fédérale (CSRA) (5 U.S.C., paragr. 7101-7135) qui s'applique à la quasi-totalité des fonctionnaires fédéraux, dispose que tout fonctionnaire a le droit de former ou d'aider toute organisation de travailleurs ou de s'y affilier, ou de s'abstenir de telle activité, librement et sans craindre de sanction ou de représailles et en outre est protégé dans l'exercice de ce droit (5 U.S.C., paragr. 7102). Les garanties prévues par cette loi ont été étendues à certains fonctionnaires du corps législatif du gouvernement fédéral par la loi de 1995 sur la responsabilité du Congrès (2 U.S.C., paragr. 1301-1438), ainsi qu'à certains fonctionnaires du Bureau exécutif du Président par la loi de 1996 sur la responsabilité du bureau exécutif du Président (3 U.S.C., paragr. 401-471). Les travailleurs des postes sont protégés par la NLRA ainsi que par les dispositions de la loi de 1970 sur la réorganisation du service postal, telles qu'amendées (39 U.S.C., paragr. 1201-1209).

Les fonctionnaires du gouvernement des Etats et des administrations locales ne sont pas visés par la NLRA, mais ils sont protégés par la Constitution des Etats-Unis ainsi que par la législation relative à la liberté syndicale et à la négociation collective qui leur est applicable, étant entendu que celle-ci doit être conforme aux garanties fondamentales consacrées par la Constitution.

Les travailleurs du secteur privé qui ne sont visés ni par la loi sur le travail dans les chemins de fer (RLA), ni par la loi sur les rapports de travail dans la Nation (NLRA) (c'est-à-dire principalement les travailleurs agricoles, les employés de maison et le personnel d'encadrement (29 U.S.C., paragr. 152 3), sont néanmoins protégés par les premier, cinquième et quatorzième amendements de la Constitution, lesquels énoncent le droit des travailleurs de former des organisations de leur choix et de s'y affilier sans autorisation préalable ni ingérence de la part du gouvernement fédéral ou du gouvernement des Etats.

Par ailleurs, la loi Norris-La Guardia protège le droit d'organisation et de négociation collective des travailleurs en limitant le pouvoir des tribunaux fédéraux d'octroyer des redressements par voie d'injonction dans les conflits du travail. Cette loi reconnaît

expressément que les travailleurs doivent jouir de la pleine liberté d'association, d'organisation et de désignation des représentants de leur choix, de négocier leurs conditions d'emploi et qu'ils doivent être libres de toute intervention, entrave ou coercition de la part de l'employeur ou de ses agents, dans la désignation desdits représentants ou dans l'organisation de toute autre activité concertée aux fins de la négociation collective ou autres formes d'aide et de protection ... (29 U.S.C., paragr. 102). Les travailleurs qui ne sont pas visés par la NLRA – travailleurs agricoles, cadres – sont protégés par la loi Norris-La Guardia.

Outre la législation fédérale, la plupart des Etats sont dotés de dispositions constitutionnelles ou de lois qui garantissent expressément la liberté d'association et la négociation collective. Ces lois généralement visent les travailleurs qui ne relèvent pas de la NLRA et s'inspirent, dans la plupart des cas, de cette dernière ou de la loi Norris-La Guardia ou énoncent des dispositions similaires.

Droit à la négociation collective

Les Etats-Unis ont pour politique d'encourager la négociation collective entre les travailleurs et les employeurs en vue de régler les différends et de conclure des conventions collectives. Aux termes de la NLRA, le moyen le plus satisfaisant de garantir la paix sociale et de promouvoir le bien-être, la santé et la sécurité de la Nation ainsi que les intérêts des employeurs et des travailleurs est d'assurer le règlement des conflits du travail par la consultation et la négociation collective entre les employeurs et les représentants des travailleurs (29 U.S.C., paragr. 171 a)).

Ce principe de la négociation collective volontaire est consacré de différentes manières. La NLRA considère comme une pratique déloyale le fait qu'un employeur refuse de négocier avec les représentants de ses salariés (29 U.S.C., paragr. 158 a) 5)) ou qu'un syndicat qui représente le personnel refuse de négocier avec l'employeur (29 U.S.C., paragr. 158 b)).

Aux termes de cette loi, la négociation collective entraîne expressément l'obligation mutuelle de l'employeur et du syndicat de se rencontrer selon un calendrier raisonnable pour débattre de bonne foi des salaires, de la durée du travail et des autres conditions d'emploi, et doit déboucher sur l'établissement d'une convention écrite comprenant le texte de l'accord conclu, si l'une ou l'autre partie en fait la demande. Le devoir de négocier n'entraîne pas celui de faire des concessions, ni ne contraint l'une ou l'autre partie à approuver une proposition faite par l'autre (29 U.S.C., paragr. 158d)). En outre, le gouvernement ne peut contraindre les parties à se mettre d'accord.

La NLRA dispose que, si l'une des parties n'est pas satisfaite de la position adoptée par l'autre, elle peut exercer des pressions économiques, et notamment recourir à la grève ou au lock-out pour appuyer son point de vue. Le recours à l'action économique ne dispense pas de l'obligation de négocier. La médiation, l'arbitrage et autres procédures susceptibles de contribuer au règlement des conflits sont examinés ci-après.

La NLRA prévoit aussi que les représentants «désignés ou choisis en vue de négociations collectives par la majorité des salariés au sein d'un groupement compétent à cet effet seront les représentants exclusifs de tous les salariés dudit groupement aux fins de négociations collectives» (29 U.S.C., paragr. 159 a)). Elle établit un mécanisme permettant de déterminer le groupement approprié aux fins de la négociation collective ainsi que l'organisation de travailleurs, s'il en existe une, qui a été choisie par la majorité des salariés comme leurs représentants exclusifs. La méthode la plus commune de désignation par les salariés de leurs représentants est l'élection au scrutin secret conduite par le conseil (29 U.S.C., paragr. 159). Qu'elle soit reconnue volontairement ou certifiée par un vote,

l'organisation de travailleurs est tenue de représenter tous les salariés de l'unité de négociation (29 U.S.C., paragr. 158 d).

La NLRA reconnaît que le règlement par la négociation collective des conflits du travail peut être facilité par la mise à disposition de services publics complets et adéquats de conciliation, de médiation et d'arbitrage volontaire visant à aider et à encourager les employeurs et les représentants des travailleurs à établir et maintenir des accords concernant les taux de salaires, la durée du travail et les conditions de travail, et à déployer tous les efforts raisonnables pour régler leurs différends par voie d'accord mutuel dans le cadre de conférences et de négociations collectives ou par toutes méthodes prévues par tout accord applicable (29 U.S.C., paragr. 171 b)).

Les conflits qui ne peuvent être réglés par les parties entraînent le recours, généralement volontaire, à la médiation, à la conciliation et à l'arbitrage. Le Service fédéral de médiation et de conciliation (FMCS) est chargé d'aider les parties engagées dans ce processus (29 U.S.C., paragr. 173).

Le FMCS n'a pas de pouvoir coercitif. Il peut offrir ses services, de sa propre initiative ou à la demande de l'une ou l'autre des parties. Celles-ci n'ont pas l'obligation de les utiliser, à l'exception, limitée, du secteur des soins de santé, pour lequel sont prévues des procédures spéciales d'avis et de médiation et des commissions d'enquêtes destinées à faciliter le règlement des différends, et à celle, encore plus limitée, de certains cas dits d'urgence nationale (29 U.S.C., paragr. 179 et 183).

Lorsqu'il est sollicité, le FMCS fait intervenir ses médiateurs, tierces parties neutres, qui sont des fonctionnaires choisis pour leur expérience des relations professionnelles.

Les médiateurs n'ont pas de pouvoir coercitif. Ce sont des conseillers impartiaux et confidentiels. Ils ne prennent pas partie ni ne peuvent contraindre l'employeur ou les travailleurs à prendre telle ou telle mesure ou à conclure un accord. Ils n'ont ni le pouvoir ni la responsabilité d'imposer une solution ou une recommandation du gouvernement. Leur rôle est de mettre leur expérience et leur formation au service des parties pour les aider à trouver une des solutions pacifiques à leur différend.

Un autre mode courant de règlement des conflits est l'arbitrage privé. La quasi-totalité des conventions collectives du secteur privé prévoit une procédure de réclamation à laquelle les parties peuvent recourir en cas de différence d'interprétation et qui permet souvent de régler les différends. Le FMCS comprend une division des services d'arbitrage qui, à leur demande, propose des groupes d'arbitres aux employeurs et aux syndicats. Ces arbitres ne sont pas des fonctionnaires du FMCS et les frais sont à la charge des parties, lesquelles sont libres de choisir d'autres arbitres, notamment par l'intermédiaire d'associations privées. Contrairement aux médiateurs, les arbitres prennent des décisions qui s'imposent à l'employeur et au syndicat.

Aux termes de la NLRA, les salariés ont le droit «d'entreprendre des actions concertées aux fins de la négociation collective ou d'autres actes d'aide ou de protection mutuelles» (29 U.S.C., paragr. 157). Cela inclut le droit de grève. Les salariés ont le droit de faire la grève mais l'employeur a le droit correspondant de continuer d'exploiter son entreprise pendant la grève.

Le droit de grève comporte des limites: selon son objectif, le moment où elle a lieu et la façon dont elle est conduite, une grève peut être légale ou illégale. Est par exemple illégale une grève qui viole la clause de paix sociale d'une convention collective. Dans certaines branches, la loi impose le dépôt d'un préavis de grève et un délai d'attente. Les grèves partielles ou intermittentes ne sont pas protégées.

La NLRA établit une distinction fondamentale entre grève économique et grève juridique. Toute grève qui n'est pas causée ou prolongée par une pratique déloyale de la part de l'employeur (par exemple refus de négocier) est considérée comme une grève économique.

L'employeur peut recruter des travailleurs extérieurs pour remplacer les grévistes. Si la grève est considérée comme consécutive à une pratique déloyale de l'employeur, obligation est faite à celui-ci de réintégrer les grévistes même s'il lui faut pour cela renvoyer les travailleurs qui les ont remplacés. Si la grève est considérée comme une grève économique, l'employeur n'est pas dans l'obligation de renvoyer les travailleurs suppléants afin de réintégrer les grévistes, mais ceux-ci doivent être inscrits sur une liste prioritaire et être considérés en premier lorsqu'un poste devient vacant. Cette différence de traitement applicable aux travailleurs suppléants, selon qu'il s'agit d'une grève économique ou d'une grève pour pratique déloyale, explique pourquoi il est difficile de mettre un terme à une grève avant d'avoir déterminé de quel type il s'agit.

La RLA consacre l'utilisation de la négociation collective dans les chemins de fer et les transports aériens de la même façon que la NLRA (45 U.S.C., paragr. 154-155). Elle définit les procédures à suivre, notamment la médiation obligatoire, avant de pouvoir déclencher une grève ou un lock-out dans ces secteurs.

Comme indiqué plus haut, les droits des fonctionnaires du gouvernement des Etats-Unis sont régis par la loi de réforme de l'administration fédérale (CSRA). A l'exception de certaines limitations de la négociation collective, ces fonctionnaires jouissent des mêmes droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective que la plupart des salariés du secteur privé en vertu de la NLRA. La CSRA elle aussi considère que la discrimination antisyndicale et l'ingérence dans les affaires d'une organisation de travailleurs constituent des pratiques déloyales en matière d'emploi (5 U.S.C., paragr. 7116 a)). De même, elle énonce le devoir des parties de négocier en bonne foi, dans la mesure où cela est conforme à la législation fédérale (5 U.S.C., paragr. 7116-7117). Toutefois, la grève est généralement interdite dans l'administration fédérale car elle est considérée comme contraire à l'intérêt public, et tout fonctionnaire qui fait grève est susceptible de licenciement, voire de sanctions pénales (5 U.S.C., paragr. 7311; 18 U.S.C., paragr. 1918).

L'Office fédéral des relations professionnelles (FLRA) joue à l'égard des syndicats de fonctionnaires de l'administration fédérale le même rôle que le Conseil national des rapports de travail (NLRB) à l'égard des salariés du secteur privé, et notamment celui de traiter les plaintes pour pratiques déloyales et les conflits relatifs au champ des négociations collectives (5 U.S.C., paragr. 7104-7105). Par ailleurs, le Service fédéral de médiation et de conciliation (FMCS) aide à résoudre les différends entre les administrations fédérales et les syndicats. Si aucune solution amiable n'est trouvée, l'une ou l'autre partie peut recourir au FSIP (Federal Service Impasses Panel), groupe habilité à prendre, en cas d'impasse, toute mesure nécessaire pour débloquer la situation, qu'il s'agisse par exemple d'une aide directe ou d'un arbitrage obligatoire (5 U.S.C., paragr. 7119). Des procédures spéciales s'appliquent aussi aux services postaux – médiation obligatoire, enquête, arbitrage (39 U.S.C., paragr. 1207).

L'administration des Etats et celle des collectivités locales ont une législation variée régissant la négociation collective et les modes de règlement des conflits, y compris la médiation et l'arbitrage. Ces lois doivent être conformes aux garanties offertes par la Constitution en matière de liberté syndicale. Le droit des fonctionnaires de ces administrations de faire grève est régi par la législation des Etats, laquelle dans la plupart des cas l'interdit.

Mise en application

La mise en application de la plupart des dispositions de la NLRA est assurée par le Conseil national des rapports du travail (NLRB), un avocat général indépendant et le système judiciaire. Le NLRB est un organisme fédéral indépendant qui administre, interprète et veille à l'exécution de la loi. Il se compose de cinq membres (le conseil), désignés par le Président avec l'approbation du Sénat pour un mandat échelonné de cinq ans; de l'avocat général, fonctionnaire indépendant nommé par le Président avec l'approbation du Sénat pour quatre ans, et de bureaux régionaux.

Tout particulier, syndicat ou employeur peut porter plainte contre un employeur ou un syndicat pour pratique déloyale en matière d'emploi auprès du bureau régional du NLRB. Au nom de l'avocat général, le bureau régional mène une enquête afin de déterminer si l'on peut raisonnablement conclure qu'il y a eu infraction. S'il juge l'accusation fondée, le directeur régional cherchera à mettre un terme à la pratique incriminée en encourageant la conclusion d'un accord amiable entre les parties. La plupart des cas sont réglés de cette manière.

S'il n'y a pas de règlement amiable, une plainte est officiellement déposée et un juge administratif mène la procédure. A l'audience, les parties sont admises à comparaître, citer, assigner, interroger et contre-interroger les témoins et à fournir des preuves. L'affaire est menée par un avocat du bureau régional au nom de l'avocat général. Au terme de l'audience, une fois la cause entendue, le juge administratif prononce une décision contenant les conclusions proposées quant aux faits et l'ordonnance recommandée.

Chacune des parties peut faire appel de cette décision auprès du conseil, lequel peut adopter, modifier ou rejeter les conclusions et recommandations du juge. En l'absence d'objections, la décision du juge ainsi que l'ordonnance recommandée deviennent automatiquement la décision et l'ordonnance du conseil.

Si l'une des parties ne se soumet pas volontairement à l'ordonnance du conseil, le bureau de l'avocat général peut requérir la Cour d'appel des Etats-Unis d'en assurer l'exécution. Par ailleurs, toute «personne lésée» – qu'il s'agisse du demandeur ou du défendeur – par une ordonnance définitive du conseil peut en demander la révision ou le report en introduisant une requête auprès de la Cour d'appel des Etats-Unis.

Conformément à l'article 10 c) de la NLRA, s'il estime qu'un employeur ou un syndicat se livre ou est sur le point de se livrer à des agissements déloyaux, le conseil «peut tirer des conclusions quant aux faits et rendre une ordonnance qu'il fera signifier au défendeur, lui enjoignant de cesser ses agissements déloyaux et d'y renoncer en prenant toutes mesures positives que comporte le programme défini par la présente loi, y compris la réintégration des salariés avec ou sans rappel de salaire» (29 U.S.C., paragr. 160 c)). Tant le conseil que les tribunaux ont interprété de façon large le pouvoir du conseil d'ordonner des mesures correctives appropriées.

L'ordonnance d'injonction la plus courante du NLRB consiste à enjoindre à la partie incriminée, employeur ou syndicat, de mettre un terme à son comportement illégal et comporte généralement l'obligation d'afficher en un lieu exposé un avis signé qui énonce le contenu de l'ordonnance. Le conseil est également autorisé à prescrire le paiement d'un montant destiné à indemniser la victime des gains perdus en raison de la discrimination exercée à son encontre et, dans certaines circonstances, il peut aussi ordonner la réintégration de salariés illégalement renvoyés. La réintégration peut par exemple être requise lorsque le licenciement est considéré comme une intervention, une entrave ou une coercition à l'égard du salarié dans l'exercice des droits garantis par la NLRA, ou qu'il vise à encourager ou à décourager l'affiliation au syndicat.

La RLA établit le Conseil national de médiation qui joue, dans le secteur des chemins de fer et des transports aériens, le même rôle que le NLRB et le Service fédéral de médiation et de conciliation pour d'autres secteurs. Toutefois, les dispositions de la RLA relatives à la discrimination antisyndicale et à la non-ingérence sont appliquées par les tribunaux civils, et des sanctions pénales peuvent être exécutées en cas de violation délibérée ou de refus d'obtempérer (45 U.S.C., paragr. 152).

La législation des Etats varie, certains appliquant des procédures administratives comparables à celles prévues par la NLRA, d'autres s'en remettant à l'action civile ou au système judiciaire.

Les premier, cinquième et quatorzième amendements de la Constitution des Etats-Unis s'appliquent à toutes les catégories de personnes. Par conséquent, aucune n'est privée du droit de former une organisation et de s'y affilier librement. Toutefois, la législation relative aux relations professionnelles varie selon les catégories de personnes, étant entendu que toute législation doit être conforme aux garanties établies par les premier, cinquième et quatorzième amendements.

La NLRA vise la plupart des personnels civils, mais ne s'applique pas aux travailleurs agricoles, employés de maison, entrepreneurs indépendants, cadres et travailleurs relevant de la RLA (travailleurs des chemins de fer et des compagnies aériennes). La CSRA s'applique à la quasi-totalité du personnel civil de l'administration fédérale mais non aux membres des forces armées. La législation fédérale régissant la liberté syndicale et la négociation collective ne vise pas les fonctionnaires de l'administration des Etats et des collectivités locales, mais certains sont couverts par la législation locale pertinente et bénéficient à ce titre, dans certains cas, de garanties comparables à celles prévues par la CSRA ou la NLRA. Qui plus est, certains des personnels civils fonctionnaires exclus du champ d'application de la NLRA sont couverts par la législation de l'administration des Etats et collectivités locales.

Un syndicat n'a pas à être enregistré pour être reconnu en vertu de la législation des Etats-Unis, et l'établissement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs n'est pas subordonné à des conditions générales. La plupart de ces organisations sont des associations privées non dotées de la personnalité morale (*voir* Office des normes professionnelles, Département du travail, registre des organisations de travailleurs faisant rapport (1997)). Ces organisations ont le droit d'établir leurs règlements, statuts ou autres règles de leur choix et d'être régies par ceux-ci. Les statuts et règlements de ces associations créent généralement des obligations contractuelles entre l'organisation et ses membres. Pour se constituer en personnes morales, elles doivent se conformer à la législation de l'Etat dans lequel elles demandent la personnalité juridique, ainsi qu'aux dispositions générales applicables aux sociétés dans cet Etat.

Les Etats-Unis ont toujours eu pour principe d'éviter l'ingérence dans les affaires internes des syndicats. Toutefois, la LMRDA (loi de 1959 sur les déclarations et divulgations imposées au travail et au patronat (29 U.S.C., paragr. 401-531)) énonce un certain nombre d'obligations relatives au fonctionnement des syndicats.

En vertu de cette loi, chaque syndicat doit adopter des statuts et un règlement intérieur et en remettre copie au Département du travail, auquel il doit également soumettre un rapport financier. Des sanctions civiles et pénales s'appliquent en cas de non-présentation des rapports exigés sans que cela ne porte atteinte au droit à la négociation collective, au droit de grève ou autre droit protégé par la NLRA ou la RLA (29 U.S.C., paragr. 431-40). Le Département du travail publie une liste de toutes les organisations de travailleurs qui présentent des rapports (Office des normes professionnelles, Département du travail, Registre des organisations de travailleurs faisant rapport (1997)).

La LMRDA énonce aussi les droits fondamentaux des membres des syndicats. Elle dispose que tous les membres ont les mêmes droits et prérogatives, à savoir présenter des candidats, et voter aux élections ou référendums syndicaux, se rendre aux réunions syndicales et prendre part aux débats. Chaque membre a le droit de se réunir et de s'assembler librement avec d'autres membres et d'exposer ses vues. Sont aussi établis les droits relatifs aux cotisations, droits d'entrée, prélèvements, ainsi que le droit d'ester en justice. Tout membre peut entamer une action civile devant un tribunal d'instance fédéral (29 U.S.C., paragr. 411-414).

La loi requiert aussi des syndicats qu'ils élisent périodiquement leurs dirigeants et qu'ils établissent à cette fin des modalités démocratiques: recours au scrutin secret, facilité accordée pour la présentation des candidatures, éligibilité de tout membre à jour de ses cotisations, sous réserve des conditions normalement imposées à tous, droit d'appuyer par son vote le candidat de son choix, date de l'élection communiquée au moins 15 jours à l'avance, droit des candidats de désigner un observateur, de faire distribuer, à leurs frais, du matériel de propagande électorale, égalité d'accès de tous les candidats à la liste des membres, interdiction d'utiliser les fonds du syndicat ou de l'employeur en faveur de candidats, garanties de déroulement régulier de l'élection. Tout membre pourra, une fois épuisées les voies de recours direct auprès du syndicat, solliciter le Secrétaire du travail des Etats-Unis pour qu'il saisisse le tribunal d'instance fédéral (29 U.S.C., paragr. 481-483).

Le titre V de la LMRDA énonce le devoir qu'ont les dirigeants et autres représentants syndicaux, compte tenu des problèmes particuliers à un syndicat et de ses fonctions propres, «d'en gérer les fonds et les biens dans son intérêt et dans celui de ses membres, de les administrer, investir et dépenser en conformité de ses statuts et de son règlement intérieur, ainsi que des décisions que ses organes exécutifs adoptent à cet effet ...» (29 U.S.C., paragr. 501 a)). Il interdit à quiconque a subi une condamnation pour certains délits énumérés d'exercer les fonctions de membre dirigeant ou autre représentant de l'organisation pendant une période allant jusqu'à treize ans (29 U.S.C., paragr. 504). Le titre V prévoit la faculté, pour les membres du syndicat, de saisir le tribunal d'instance fédéral ou de porter l'affaire au pénal en cas de violation délibérée; il énonce les prescriptions en matière de cautionnement qui s'imposent aux représentants appelés à manipuler les fonds ou les biens du syndicat et l'interdiction d'octroyer certains prêts aux dirigeants ou employés du syndicat (29 U.S.C., paragr. 501-504). Le titre III limite les conditions dans lesquelles un syndicat peut exercer son contrôle sur un autre syndicat qui lui est subordonné, et requiert l'établissement de rapports concernant les contrôles qui ont été imposés (29 U.S.C., paragr. 461-466).

La CSRA dispose que les syndicats composés d'agents de l'administration fédérale auxquels elle s'applique doivent se conformer généralement aux principes qui s'appliquent aux syndicats du secteur privé (29 U.S.C., paragr. 7120). Le Département du travail a établi les normes de conduite que ces syndicats doivent respecter (29 C.F.R., paragr. 457.1-459.5).

Les organisations de travailleurs de l'administration des Etats et collectivités locales ainsi que du secteur privé peuvent aussi être assujetties, pour ces questions, à la législation des Etats, sous réserve qu'elle soit conforme à la législation fédérale.

Comme indiqué dans la section ci-dessus, la NLRA vise la majorité des fonctionnaires personnels civils mais non les travailleurs agricoles, les employés de maison, les entrepreneurs indépendants, les cadres et les salariés couverts par la RLA. La CSRA s'applique à la quasi-totalité des personnels de l'administration fédérale, mais non pas aux membres des forces armées. Les agents de l'administration des Etats et des collectivités locales ne sont pas protégés par la législation fédérale relative à la liberté d'association et à la négociation collective, mais certains sont visés par la législation locale pertinente,

laquelle, dans certains cas, offre la même protection que la CSRA ou la NLRA. Par ailleurs, certains des personnels civils qui sont exclus de la NLRA sont couverts par la législation des Etats ou de leurs collectivités.

Il n'existe pas de disposition générale prévoyant l'autorisation par le gouvernement des conventions collectives. Toutefois, la NLRA énonce certaines règles concernant les grèves ou les lock-out qui menacent la santé et la sécurité nationales. Ces dispositions, qui sont rarement utilisées, prévoient que le Président des Etats-Unis peut solliciter un tribunal d'instance fédéral pour qu'il prononce une injonction. Le tribunal ne peut accéder à sa demande que s'il juge que la grève ou le lock-out menace une branche tout entière ou une grande partie de celle-ci, mettant en danger la santé et la sécurité nationales. Pendant la période d'injonction, les parties doivent essayer de régler le conflit. Si le différend ne trouve pas de solution dans les 60 à 75 jours suivant l'injonction, un référendum au scrutin secret doit être organisé parmi les salariés pour déterminer s'ils acceptent la dernière proposition faite par l'employeur. Les résultats de cette élection doivent être certifiés dans les cinq jours, après quoi l'ordonnance doit être levée (29 U.S.C., paragr. 176-180). La loi sur le travail dans les chemins de fer contient aussi des dispositions spéciales – notamment la médiation obligatoire en cas de grève ou de lock-out dans les chemins de fer ou les transports aériens (45 U.S.C., paragr. 154-155).

Les moyens de mise en œuvre du principe sont examinés ci-dessus dans le cadre de la reconnaissance du principe.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les Etats-Unis ont un système élaboré de droit du travail positif et de procédures d'application, brièvement décrit ci-dessus. Ils s'attachent à promouvoir le principe fondamental de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Néanmoins, certains aspects de ce système ne protègent pas pleinement les droits de tous les travailleurs dans toutes les circonstances. Les Etats-Unis s'inquiètent de ces limitations et reconnaissent que, pour garantir le respect, la promotion et la réalisation du droit d'organisation et de négociation collective, il est important de réexaminer de temps en temps la législation du travail, de manière à s'assurer que le système continue de protéger ces droits fondamentaux.

En 1993, à la demande du Secrétaire du travail et du Secrétaire du commerce des Etats-Unis, la Commission sur l'avenir des relations professionnelles (dite Commission Dunlop d'après le nom de son président, l'ancien Secrétaire du travail, M. John T. Dunlop) a entrepris un examen approfondi de la législation du travail des Etats-Unis. Le rapport et les recommandations de la commission ont été publiés en décembre 1994. Par ailleurs, le Conseil national des rapports de travail (NLRB) a récemment passé en revue son fonctionnement et pris des mesures – décrites dans la partie II a) et b) i) ci-après – en vue de renforcer l'application de la NLRA.

Le rapport et les recommandations de la Commission Dunlop se fondent sur le témoignage recueilli auprès de 411 personnes au cours de 21 audiences publiques, ainsi que sur de nombreux points de vue exposés par écrit. En mai 1994, la commission a publié son rapport d'enquête dans lequel elle répond à la question qui lui était posée de savoir s'il serait opportun de modifier le cadre juridique et les pratiques de négociation collective pour promouvoir l'esprit de coopération, améliorer la productivité et réduire les conflits et les délais de règlement.

La commission note que tous les aspects de la négociation collective ne nécessitent pas des aménagements faisant observer que, dans son rapport d'enquête (p. 64), elle conclut que le système de négociation professionnelle fonctionne bien sur la plupart des lieux de travail

qui utilisent la négociation collective (rapport et recommandations, p. 16). Toutefois, tout en soulignant que la législation américaine cherche à protéger les droits d'organisation et de négociation collective, le rapport établit que certains travailleurs se heurtent à de sérieux obstacles dans l'exercice de ces droits. Après avoir longuement réuni des informations, la Commission Dunlop a abouti aux conclusions suivantes en ce qui concerne les modalités actuelles de négociation collective aux Etats-Unis:

- 1) La société américaine – employeurs, travailleurs, public en général – soutient le principe du droit des travailleurs d'adhérer à un syndicat et de s'engager dans des négociations collectives si la majorité le souhaite.
- 2) Les élections des représentants telles qu'elles sont organisées actuellement sont très conflictuelles pour les travailleurs, les syndicats et les entreprises. Cela signifie que beaucoup des négociations collectives qui s'engagent s'inscrivent dans un climat très conflictuel.
- 3) La probabilité qu'un travailleur soit congédié ou victime d'une discrimination dans l'exercice des droits consacrés par la NLRA a augmenté au fil des ans. Les pratiques déloyales telles que définies par la NLRA ont été le fait de syndicats comme d'entreprises, la plupart des pratiques déloyales reconnues émanant des employeurs.
- 4) L'enquête sur la participation et la représentation des travailleurs conclut que 32 pour cent des travailleurs non syndiqués adhèreraient à un syndicat si une élection avait lieu sur leur lieu de travail, résultat qui confirme ceux d'autres enquêtes précédentes. Quatre-vingt deux pour cent de ceux qui sont favorables à la syndicalisation (et 33 pour cent de l'ensemble des travailleurs non syndiqués) estiment qu'une majorité de leurs collègues voteraient en faveur de l'adhésion à un syndicat.
- 5) Un tiers environ des lieux de travail qui votent pour être représentés par un syndicat n'obtiennent pas de contrat de négociation collective avec leur employeur.

(Rapport et recommandations, pp. 17-18)

Le rapport examine les problèmes qui se posent dans la façon dont les travailleurs décident s'ils veulent ou non être représentés sur le lieu de travail et s'engagent dans la négociation collective, et il recommande divers amendements possibles de la législation. La commission fait observer, par exemple, qu'il faut compter en moyenne sept semaines pour que les travailleurs obtiennent de pouvoir voter sur la question de la représentation, et recommande que ce délai soit réduit à deux semaines. Dans son rapport d'enquête, elle note que la procédure de redressement par voie d'injonction prévue en cas de licenciement illégal intervenant pendant une campagne électorale est rarement utilisée, et cela généralement trop tard pour réparer les torts causés (rapport d'enquête, p. 72). La commission observe que, contrairement à toute une série de règlements antidiscriminatoires promulgués à la suite de la NLRA, celle-ci ne prévoit pas de réparation ou de sanction en cas de licenciement illégal (rapport d'enquête, pp. 72-73).

La commission note que les moyens de recours dont dispose le NLRB ne sont peut-être pas assez dissuasifs pour empêcher certains employeurs de se livrer à des pratiques déloyales pendant un vote de représentation et les campagnes à l'occasion du premier contrat. Pour éviter que les violations ne compromettent les efforts d'organisation ou l'adoption d'un premier contrat, la commission recommande que soient renforcées les voies de redressement par injonction que peuvent utiliser les salariés victimes de discrimination dès l'organisation des élections et jusqu'à la signature du premier contrat.

La commission note aussi qu'un nombre important de syndicats nouvellement accrédités ne parviennent pas au point où ils établissent un premier contrat. Aussi, la commission recommande-t-elle de les aider en améliorant les procédures de règlement des conflits.

La Commission Dunlop remarque que les représentants syndicaux ont souvent du mal à consulter les salariés au travail, en tout cas beaucoup plus que les employeurs, et elle suggère qu'il soit envisagé de leur faciliter la tâche, du moins dans les zones communes (rapport, pp. 18-24). Elle souligne aussi que les modalités de travail non traditionnelles ont tendance à gagner du terrain, ce qui pose de nouveaux problèmes de protection pour la législation du travail. Cette question est examinée dans un rapport publié par le Département du travail, intitulé «Le travail au XXI^e siècle: tendances et enjeux» (Futurework: Trends and Challenges for Work in the 21st Century).

Le rapport de la Commission Dunlop ne s'est pas traduit par des amendements du droit positif. En revanche, son travail a focalisé l'attention sur les moyens d'améliorer le droit d'organisation et de négociation collective aux Etats-Unis. Par ailleurs, en vertu de lois adoptées en 1995 et 1996, des dispositions de la loi de réforme de l'administration fédérale (CSRA) ont été étendues à certains fonctionnaires des services législatifs et du bureau exécutif du Président ainsi qu'à des organisations les représentant.

La Commission Dunlop ne s'est pas penchée sur le problème des travailleurs qui sont exclus du champ d'application de la NLRA, à savoir les travailleurs agricoles, les employés de maison, les entrepreneurs et les cadres. Un autre problème est que le degré de protection du droit à la négociation collective et à la grève n'est pas le même pour tous les travailleurs du secteur public.

Les Etats-Unis ont aussi passé en revue leur législation concernant le recours à des travailleurs suppléants permanents de 1993 à 1995. Comme cela a été mentionné plus haut, la législation du travail autorise un employeur à recruter des travailleurs suppléants de manière à maintenir l'établissement en exploitation au cours d'une grève. S'il s'agit d'une grève motivée par des pratiques déloyales de l'employeur, celui-ci est tenu de réintégrer les grévistes. S'il s'agit d'une grève économique, il n'est pas tenu de congédier les travailleurs suppléants afin de réintégrer les grévistes.

Cette disposition a été critiquée parce que contraire à l'exercice des droits fondamentaux à la liberté syndicale et à la négociation collective de bonne foi. Cette question a aussi fait l'objet du cas n° 1543 du Comité de la liberté syndicale dans lequel celui-ci invite les Etats-Unis à «tenir compte du fait que, si une grève est légale, le recours à une main-d'œuvre extérieure à l'établissement pour remplacer les grévistes pendant une période indéterminée risque de porter atteinte au droit de grève, et donc d'empêcher le libre exercice des droits syndicaux».

Les dispositions du travail pertinentes n'ont pas été amendées récemment, mais le gouvernement des Etats-Unis a pris des mesures pour répondre aux préoccupations exprimées par le Comité de la liberté syndicale. Une loi appuyée par le Président Clinton a été présentée à la Chambre des représentants (H.R. 5) ainsi qu'au Sénat (S. 55) en 1993; ce projet visait à faire du recrutement de travailleurs suppléants permanents une pratique déloyale en vertu de la NLRA et illégale en vertu de la RLA. Il a été adopté par la Chambre des représentants et rejeté par le Sénat et n'est donc pas devenu une loi. Par ailleurs, en 1995, le Président Clinton a signé un arrêté exécutif (E.O. 12954) établissant qu'afin de garantir que les marchés publics fédéraux soient administrés et exécutés de façon économique et efficace, le corps exécutif a pour politique de ne pas octroyer de contrats de biens et de services à des employeurs qui remplacent de façon permanente les salariés en situation de grève légale. Toutefois, cet arrêté a été invalidé par le corps judiciaire du gouvernement des Etats-Unis (*Chamber of Commerce of U.S. C. Reich*, 74 F.3d 1322 (D.C. Circ. 1996)).

En plus de l'examen et l'évaluation de la législation des Etats-Unis, les organismes publics examinés ci-dessus publient toutes sortes d'informations concernant leur fonctionnement,

et notamment des statistiques et tendances intéressant leurs domaines de compétence: rapports hebdomadaires, périodiques et annuels; résumés de causes; information sur des cas de représentation et de pratiques déloyales en matière d'emploi; informations sur la médiation, l'arbitrage et autres modes de règlement des conflits utilisés dans le monde du travail; information générale sur le droit du travail des Etats-Unis et sa mise en application; statistiques de la main-d'œuvre – accords collectifs, arrêts de travail, effectifs syndicaux, etc. Une grande partie de ce matériel peut être consultée sur les sites Internet officiels du gouvernement des Etats-Unis aux adresses suivantes:

Conseil national des rapports du travail (NLRB)

www.nlr.gov

Service fédéral des relations professionnelles

www.flra.gov

Service fédéral de médiation et de conciliation

www.fmcs.gov

Conseil national de médiation

www.nmb.gov

Département du travail

www.dol.gov

Bureau des statistiques du travail

www.bls.gov.

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

Les organismes gouvernementaux dont il est question dans la partie I 1) déploient beaucoup d'activités visant à promouvoir et appliquer ces principes et ces droits. Le FMCS exécute des programmes de sensibilisation dont l'objet est de favoriser la compréhension, l'acceptation et la bonne utilisation des procédures de négociation collective et à fournir l'assistance d'une tierce partie pour la prévention et le règlement constructif des conflits du travail et autres différends. La mission de ce service consiste aussi à promouvoir l'établissement de relations professionnelles saines et stables et à encourager l'établissement et le maintien de mécanismes paritaires constructifs visant à améliorer les relations professionnelles, la sécurité de l'emploi et l'efficacité organisationnelle. Dans ce contexte, le programme de bourses du FMCS finance des initiatives en matière de relations professionnelles fondées sur la collaboration et le règlement des problèmes, en particulier aux syndicats et entreprises privées sollicitant conjointement une aide financière. On trouvera sur les sites Internet énumérés dans la partie I 2) c) ci-dessus des informations approfondies sur ces activités et beaucoup d'autres programmes entrepris par les organismes gouvernementaux s'occupant de questions du travail.

Par ailleurs, le NLRB s'est efforcé d'améliorer la situation dans au moins deux domaines mis en lumière par la Commission Dunlop (voir partie I 2) ci-dessus) ne nécessitant pas d'amendement législatif, à savoir: le délai requis pour obtenir un vote de représentation et l'utilisation d'injonctions dans certaines affaires de pratiques déloyales. Ces efforts se reflètent dans un rapport récent de l'avocat général du NLRB: *Change and Challenge at the National Labor Relations Board: A Report on Operational Initiatives, 1994-1998* (27 avril 1998), mis à jour par le rapport de l'avocat général du NLRB (*Organizational and Casehandling Developments*, mars 1994 – novembre 1999). Ces rapports peuvent être consultés à l'adresse suivante: <http://www.nlr.gov/press/press.html>. A propos des votes de représentation, l'avocat général fait observer que:

le NLRB n'a pas de responsabilité plus importante que celle d'organiser, dans le respect des règles, des élections équitables permettant aux salariés de décider s'ils souhaitent ou non être représentés par un syndicat. Tout retard dans le processus ne peut que nuire à la paix sociale. Les procédures trop longues augmentent aussi les coûts, d'où la nécessité de régler promptement, définitivement et équitablement cette question fondamentale. L'efficacité de la loi repose donc sur notre capacité de régler rapidement et équitablement la question fondamentale de la représentation sur le lieu de travail.

Ces rapports décrivent les mesures prises par l'avocat général entre 1994 et 1998 pour améliorer et accélérer le traitement des affaires relatives à la représentation.

L'avocat général reconnaît aussi que, dans certains cas, les recours prévus par le NLRB sont insuffisants et qu'il faut encourager l'utilisation de la procédure d'injonction établie par l'article 10 j). Les rapports examinent les efforts réalisés pour promouvoir l'application uniforme des dispositions de la NLRA relatives aux injonctions et montrent qu'ils ont permis d'aboutir à un plus grand respect de la loi.

La longueur des procédures de règlement de certains conflits relevant de la NLRA peut nuire à l'exercice du droit d'organisation et de négociation collective. Comme cela a été expliqué plus haut, la législation des Etats-Unis prévoit que la plupart des conflits du travail dans le secteur privé sont réglés par l'intermédiaire du NLRB, de l'avocat général indépendant et du système judiciaire. Ce système vise à garantir le respect des règles et à protéger les droits des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants.

Le NLRB et l'avocat général reconnaissent qu'il est important de réduire le nombre de cas en souffrance et de traiter les affaires plus rapidement. Les rapports cités plus haut présentent certaines mesures administratives prises par l'avocat général pour accélérer le traitement des cas, et en particulier l'analyse d'impact, qui permet de traiter en priorité les cas les plus flagrants. Dans leurs déclarations concernant le budget de l'exercice 2000, le président du NLRB et l'avocat général soulignent qu'ils continuent de travailler à accélérer le traitement des cas et à réduire le nombre de dossiers en souffrance, et le NLRB signale que cela a permis de réduire à 56 jours le temps moyen écoulé entre l'introduction du cas et le prononcé d'une décision, ce qui est le délai le plus court jamais obtenu. En dépit de ces améliorations, le NLRB et l'avocat général reconnaissent que le nombre de cas en souffrance demeure beaucoup trop élevé. Ils ont sollicité des allocations supplémentaires pour l'exercice 2000 afin de pouvoir recruter davantage de personnel.

Aucune modification n'a été apportée à la législation ni aux pratiques nationales pour donner effet aux conventions n^{os} 87 et 98. La législation en matière de liberté syndicale et de droit à la négociation collective est régulièrement examinée, et des mesures ont été prises en vue d'améliorer la mise en application de la loi, le droit positif restant relativement stable. Dans son ensemble, la législation fédérale semble conforme aux conventions n^{os} 87 et 98, mais aucune analyse tripartite approfondie n'a été réalisée récemment.

Comme indiqué, la législation fédérale apparaît généralement en conformité avec les conventions n^{os} 87 et 98, bien qu'aucune analyse tripartite n'ait été effectuée récemment. Dans la mesure où le BIT peut recommander des formes pertinentes de coopération technique tripartite, les Etats-Unis seraient intéressés par toute proposition.

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

Copie du présent rapport a été adressée au Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales (USCIB) ainsi qu'à la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO). Le projet de rapport a en outre été examiné par des membres du Conseil consultatif tripartite sur les normes internationales du travail, sous-groupe du comité du Président sur l'OIT, qui comprend des représentants de l'USCIB et de l'AFL-CIO.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue à ce jour.

Annexes (non reproduites)

Les textes des dispositions constitutionnelles fédérales suivants, ainsi que des lois, règlements et d'autres informations pertinentes ont été joints aux rapports du gouvernement des Etats-Unis en 1998 sur la situation de la législation et la pratique nationales jusqu'en décembre 1997 relative aux conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT.

1. La Constitution des Etats-Unis.
2. The National Labor Relations Act, comme amendée, 29 U.S.C. §§ 151-169.
3. Railway Labor Act, 45 U.S.C. §§ 151-188.
4. Civil Service Reform Act of 1978, comme amendée, 5 U.S.C. §§ 7101-7135.
5. Chapter 12, Postal Reorganization Act of 1970, comme amendée, 39 U.S.C. §§ 1201-1209.
6. Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959, comme amendée, 29 U.S.C. §§ 401-531.
7. Congressional Accountability Act of 1995, 2 U.S.C. §§ 1301-143.
8. Presidential and Executive Office Accountability Act of 1996, 3 U.S.C. §§ 401-71.
9. 142 Cong. R. S12062-77 (daily ed. 1 Oct. 1996).
[CAA].
10. 29 C.F.R. Parts 100-499
[NLRA; LMRDA; CSRA].

-
11. 29 C.F.R. Parts 900-1898
[RLA; FMCS].
 12. Office of Labor-Management Standards, US Department of Labor, Register of Reporting Labor Organizations (1997).
 13. Office of Labor-Management Standards, US Department of Labor, Reports Required Under the LMRDA and CSRA (1997).
 14. Office of Labor-Management Standards, US Department of Labor, Completing Your LM-3 (1997).
 15. Office of Labor-Management Standards, US Department of Labor, Electing Union Officers (1993).
 16. Office of Labor-Management Standards, US Department of Labor, Conducting Local Officer Elections, A Guide for Election Officials (1995).
 17. Committee on the Future of Worker-Management Relations, Report and Recommendations (1994).
 18. NLRB, Basic Guide to the National Labor Relations Act (1997).
 19. NLRB, 61st Annual Report of the National Labor Relations Board, for Fiscal Year 1996.
 20. FMCS, Federal Mediation and Conciliation Service, 48th Annual Report for Fiscal Year 1995.
 21. FLRA, A Guide to the Federal Service Labor-Management Relations Statute (1994).
 22. FLRA, 18th Annual Report of the Federal Labor Relations Authority and the Federal Service Impasses Panel for Fiscal Year 1996.

Ressources sur l'internet

Les sites internet des départementaux gouvernementaux des Etats-Unis en relation avec ce rapport sont les suivants:

1. National Labor Relations Board
www.nlr.gov
2. Federal Labor Relations Authority
www.flra.gov
3. Federal Mediation and Conciliation Authority
www.fmcs.gov
4. National Mediation Board
www.nmb.gov

5. Department of Labor

www.dol.gov

6. Bureau of Labor Statistics

www.bls.gov

Etats-Unis

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

Au moins un travailleur sur dix ayant fait campagne pour la création d'un syndicat est licencié illégalement. La proportion passe à un sur 30 chaque année pour les personnes qui votent pour un syndicat lors d'élections sociales. Dans 25 pour cent des campagnes d'organisation syndicale, au moins un travailleur est illégalement licencié. Un sondage réalisé en 1994 a déterminé que 79 pour cent des Américains pensent que les travailleurs courent le risque de se faire renvoyer s'ils essaient de fonder un syndicat dans leur entreprise. Le National Labour Relations Board (NLRB) a environ 25 000 affaires en cours au sujet de pratiques abusives de la part d'employeurs qui s'opposent à l'activité syndicale.

La législation du travail américaine fait deux poids et deux mesures en ce qui concerne les droits des employeurs et ceux des travailleurs. Dans neuf cas sur dix lors des élections de représentants du personnel les employeurs ont recours à des réunions obligatoires à huis clos dans leurs propres locaux pendant les heures de travail pour attaquer avec virulence 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 d'intimidation contre les syndicats. Les membres du personnel qui appuient les syndicats sont fichés et souvent isolés de leurs collègues. Certains employeurs vont même jusqu'à recruter 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 contribuent à créer un climat qui enlève aux travailleurs toute possibilité d'examiner librement les avantages de l'affiliation 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.

Les procédures du NLRB, organe compétent pour les relations de travail dans la plupart du secteur privé, n'accordent aux travailleurs aucun moyen de recours efficace en cas de comportement abusif de l'employeur. De nombreux travailleurs, dont ceux licenciés illégalement, préfèrent ne pas recourir aux procédures légales disponibles car elles sont excessivement longues et ne leur permettent pas d'obtenir une compensation adéquate ou réparation du tort subi. Il faut en moyenne 557 jours au NLRB pour régler une affaire. En

1998, 60 travailleurs licenciés illégalement 19 ans auparavant, durant une campagne d'organisation syndicale, ont finalement obtenu un règlement financier découlant de l'activité illégale de leur ancien employeur. 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 seuls 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 qu'un employeur a commis suffisamment de pratiques abusives dans les relations du travail pour rendre impossible un vote libre et équitable pour décider de la représentation syndicale, il peut ordonner la tenue de nouvelles élections. Cette perspective décourage rarement les employeurs de mettre en œuvre les mêmes tactiques illégales ou d'autres, plus graves encore.

[Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte concernant un cas spécifique lors d'une élection des représentants.]

Bien qu'il soit illégal pour les employeurs de menacer de fermer l'entreprise ou de la délocaliser en réponse à l'activité d'organisation syndicale, une enquête publiée en 1996 a signalé que l'employeur menace généralement de fermer l'usine 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.

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.

Etant donné que l'exercice de l'activité syndicale aux Etats-Unis donne souvent lieu à des litiges excessifs et coûteux, une part importante de la main-d'œuvre américaine ne jouit pas, dans les faits, du droit de se syndiquer et de participer à la négociation collective.

[Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte dans un cas déterminé d'intimidation.]

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 des cas spécifiques d'intimidation des sympathisants syndicaux.]

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 cas spécifiques de négociation.]

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.

Par contre, 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.

[Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte concernant des cas spécifiques d'intimidations et de dénégation de droits de négociation collective.]

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.

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 par rapport à 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 dénégation de réintégrer des grévistes, suite à une action syndicale.]

Toutes ces grèves ont été provoquées par les employeurs, avec succès, lorsqu'ils exigent des réductions importantes des salaires existants et des conditions de travail et indemnités prévues dans les contrats obtenus par la négociation collective. La longueur de ces grèves, avec ce que cela implique de privations pour les travailleurs, vient de ce que les employeurs ont fait appel en toute légalité à des briseurs de grève. [Référence spécifique est faite concernant une entreprise.] Bien qu'elles figurent parmi les plus longues jamais recensées, ces grèves ne sont pas les seuls cas qui attestent du recours à des remplaçants fait par l'employeur, au mépris du droit de grève.

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 cas spécifiques d'utilisation de travailleurs de remplacement pour empêcher la négociation collective.]

[Commentaire concernant un contrôle et des sanctions inadéquates en relation avec la législation de travail, généralement en référence à des informations de nature similaire à une plainte concernant certains territoires.]

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 des travailleurs migrants d'obtenir une reconnaissance syndicale effective.]

L'insuffisance de la législation ne se fait pas sentir uniquement dans le secteur privé. 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.

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 quatorze 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.

Gambie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La Gambie a participé à l'atelier tripartite sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi qui s'est tenu à Dakar du 6 au 8 octobre 1999. Cette réunion a décidé que les pays participants devaient remplir les obligations en matière d'établissement de rapports et terminer les travaux lancés à Dakar. Le ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Emploi, qui est chargé des questions sociales et qui travaille en association avec le ministère du Travail, a organisé une consultation tripartite

afin de réunir les vues des représentants des travailleurs et des employeurs. L'objectif de cette consultation est de réunir des informations quant aux stratégies qu'il convient d'adopter pour appliquer la Déclaration et les obligations apparentées.

La Gambie a progressé dans la ratification des sept conventions fondamentales. Au moment de la rédaction du présent rapport, l'Assemblée nationale de la Gambie avait inscrit la ratification des sept conventions fondamentales à l'ordre du jour de sa prochaine session, c'est-à-dire deux semaines plus tard. Les conventions ont été approuvées pour ratification par le cabinet de la Gambie, le ministère de la Justice et la procédure qui conduit à la ratification a comporté de larges consultations avec les travailleurs et les employeurs, ainsi qu'il est recommandé dans les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT.

Le principe de la négociation collective est reconnu et appliqué en Gambie. La négociation collective est reconnue par la loi sur le travail de la Gambie de 1990.

Toutes les catégories de travailleurs ont le droit de s'organiser exceptés les fonctionnaires. Toutefois, les enseignants relevant du gouvernement ont un syndicat national qui représente leurs intérêts.

Aucune autorisation préalable n'est nécessaire pour la mise en place d'organisations d'employeurs et de travailleurs. Toutefois, ces organisations doivent remplir un certain nombre de conditions légales, ainsi qu'il est spécifié dans la loi sur le travail de la Gambie de 1990.

Le gouvernement peut intervenir dans le fonctionnement d'un syndicat dans les conditions précisées dans la loi sur travail.

Le système ne prévoit pas de négociation collective pour les fonctionnaires gouvernementaux, à l'exception des enseignants.

Le principe est en cours de mise en œuvre. L'appui administratif, juridique et matériel nécessaire sera fourni dans le cadre des stratégies et propositions de projet à développer.

Evaluation de la situation dans la pratique

On manque de données précises, actualisées et pertinentes dans ce domaine.

En l'absence de statistiques, il est impossible de faire ressortir des tendances.

Parmi les informations qui pourraient permettre de mieux évaluer la situation figurent l'étude sur la pauvreté en Gambie, le document d'information en vue de l'établissement de la politique nationale de l'emploi 1998-2000 et du cadre macroéconomique, le recensement national de 1993.

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

Aucune mesure n'a été prise. Les activités prévues font partie des stratégies à adopter et à mettre en œuvre.

Pour ce qui est du gouvernement, il y aura une politique de sensibilisation des membres de l'Assemblée nationale, des membres du pouvoir judiciaire et des décideurs gouvernementaux.

L'objectif du gouvernement sera de promouvoir une meilleure compréhension des principes, d'impliquer des dirigeants politiques et des responsables afin de s'adjoindre leur appui dans la formulation et la mise en œuvre de politiques, programmes et projets nationaux.

La réalisation de ces objectifs passe par des activités de coopération technique (service d'experts pour l'examen des textes de loi pertinents, soutien financier afin de renforcer les différentes institutions de mise en œuvre du système d'administration du travail, conception et réalisation d'enquêtes, de recherches et d'ateliers/séminaires).

En raison des progrès accomplis dans le processus de ratification, il a été décidé que la Gambie devrait mettre davantage l'accent sur le suivi et l'application de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. De ce fait, les trois parties (gouvernement, employeurs et travailleurs) ont été consultées pour mettre au point des plans de suivi et pour l'application de ces plans.

Les plans envisagés relèveront de différents organes comme le pouvoir législatif, la société civile, le pouvoir exécutif (administration publique et responsable de l'élaboration des politiques au sein du gouvernement), le pouvoir judiciaire et l'organisme chargé de l'application des lois, les employeurs et les syndicats. Ils nécessitent également un appui institutionnel et le renforcement du ministère du Travail et de la division de l'emploi du ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Emploi. Ils supposent enfin une réforme législative (notamment la législation du travail), la promulgation de lois, des campagnes de sensibilisation faisant appel à des supports imprimés et des médias électroniques, des activités de recherche et des publications, des stratégies IEC.

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

L'organisation d'employeurs à laquelle a été envoyé un exemplaire de ce rapport est la chambre de commerce et d'industrie de Gambie. Quant aux organisations de travailleurs il s'agit du Syndicat des travailleurs de la Gambie et du Congrès national des syndicats de la Gambie.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Des représentants de travailleurs et d'employeurs ont envoyé des observations.

Guinée-Bissau

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de la liberté d'association fait l'objet d'une reconnaissance effective en Guinée-Bissau.

Ce principe est reconnu par la Constitution et par les lois en vigueur. On notera que cette convention a déjà été ratifiée par l'Assemblée nationale populaire, le 27 octobre 1997, et que seul manque le document d'enregistrement, déjà envoyé.

Cadre institutionnel

- Constitution de la République, article 45
- Constitution de la République, article 47 – Droit de grève
- Loi sur la liberté d'association, loi n° 8/91 du 3 octobre
- Loi sur la grève, loi n° 9/91 du 3 octobre
- Projet de loi sur la négociation collective
- Projet de loi sur le droit de représentation et le droit de réunion
- Création d'un organe national de concertation sociale

Les forces armées et la police sont exclues du champ d'application de la loi sur la liberté syndicale ainsi que de la loi sur la liberté de grève.

Aucune autorisation spéciale n'est requise pour créer une association. Lorsque des groupes de jeunes de différents quartiers décident de créer une association, il leur suffit de remplir les formalités. C'est une question de légalisation dans les limites des conditions requises par la loi, dès lors que les intentions de l'association sont louables.

La loi n'autorise pas le gouvernement à intervenir dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs. Les syndicats sont libres.

Cette question est prévue par la loi; la négociation collective ne s'applique qu'au secteur privé. L'Etat est le principal employeur du pays. Il n'existe aucune pratique de négociation collective entre employés et travailleurs, sauf dans le secteur bancaire.

Les dispositions de la loi sur la négociation collective s'appliquent à tout travailleur exerçant une activité autorisée par la loi, exclusion faite des termes non prévus par la loi.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il existe des indicateurs statistiques du nombre de syndicats, sauf pour le secteur non structuré, important du fait qu'il emploie non moins de 70 pour cent de la population active. Etant associé à la Chambre de commerce, ce secteur a néanmoins formé des associations de petits commerçants.

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

La guerre, qui a isolé le pays un an durant, a pratiquement paralysé l'administration publique, gelant du même coup nos engagements vis-à-vis de nos partenaires sociaux. Nous comptons sur l'appui que l'OIT pourra apporter non seulement au gouvernement, mais aussi aux associations d'employeurs et de travailleurs pour améliorer nos services.

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

- Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG) – Centrale syndicale
- Association des syndicats indépendants
- Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA)

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont l'intention de soumettre un rapport précis sur leurs besoins au gouvernement ainsi qu'à l'OIT.

Annexes (non reproduites)

- Extraits de la Constitution de la République de Guinée-Bissau
- Extraits de la loi sur la liberté d'association (loi n° 8/91 du 3 octobre 1991)
- Extraits de la loi sur le droit de grève (loi n° 9/91 du 3 octobre 1991)

Guinée équatoriale

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement.

Guinée équatoriale

Observations soumises au Bureau par l'Union générale des entreprises privées de Guinée équatoriale (UGEPRIGE)

Par suite des travaux réalisés lors de l'atelier tripartite qui s'est tenu à Dakar du 6 au 8 octobre 1999, l'Union considère que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux du travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail le 18 juin 1998 à sa 86^e session, rappelle que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions reconnues comme fondamentales, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions.

Afin de communiquer à l'OIT les informations et les résultats du suivi régulier et adéquat auquel l'Union a procédé conformément à l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution, sur toutes modifications éventuelles apportées à la législation et à la pratique nationales ainsi que sur la non-ratification de certaines conventions par notre gouvernement, nous tenons à indiquer que nous avons eu le plaisir d'être informés du fait que cinq conventions qui n'avaient pas été ratifiées par le gouvernement de Guinée équatoriale le seront à brève échéance et au plus tard avant la fin de l'année 1999.

Lors de l'atelier tripartite organisé récemment à Dakar, au Sénégal, le groupe de travail de la Guinée équatoriale a pris connaissance avec satisfaction du formulaire type de rapport

sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Il y a lieu de rappeler que l'OIT s'occupe de certaines questions sociales relatives aux entreprises privées en général et aux entreprises multinationales en particulier, lesquelles jouent un rôle déterminant dans l'économie de la majorité des pays ainsi que dans les relations économiques internationales qui présentent un intérêt grandissant tant pour les gouvernements que pour les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives.

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 Guinée équatoriale, en vertu de la loi n° 12 qui a été adoptée en 1992. Ce principe figure également dans la Constitution et en vertu d'un instrument juridique qui régit l'existence et le fonctionnement de la liberté d'association. Dans la mesure où une loi élargit les dispositions juridiques applicables à cet égard. Il ne semble pas exister de limite substantielle à un niveau quelconque – entreprises ou autres secteurs d'activité – qui ait suscité l'inquiétude de l'organisation d'employeurs.

Une autorisation est nécessaire afin d'éviter les organisations clandestines; cependant, si les associations ou les syndicats adaptent leurs statuts à la loi n° 12/92 précitée, l'autorisation leur est accordée sans autre démarche, ainsi qu'il est prévu par la loi.

Le gouvernement peut intervenir dans le fonctionnement d'organisations d'employeurs ou de travailleurs dans le cas où les activités des unes ou des autres soulèvent des controverses qui risquent d'entraîner des perturbations et des désaccords ainsi que des troubles sociaux, lesquels justifient cette intervention.

L'exclusion des catégories d'employeurs ou de travailleurs de l'application du principe n'est pas prévue. La législation ne prévoit pas nécessairement l'autorisation par le gouvernement des conventions collectives, bien que la législation recommande que les conventions collectives soient conclues avec l'assistance de juristes et les représentants tripartites.

Les moyens de mise en œuvre sont juridiques et administratifs.

Evaluation de la situation dans la pratique

Nous ne disposons pas d'indicateurs statistiques qui nous permettent d'évaluer ou d'apprécier la situation dans le pays.

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

Des mesures ont été prises en vertu de la loi n° 12/92, et de ses articles 28 et 29 qui régissent la promotion et la reconnaissance effective de la négociation et des conventions collectives. Les moyens déployés à cet effet sont largement indiqués dans l'exposé des motifs de la loi n° 12/92 ainsi que dans la loi fondamentale de la Guinée équatoriale.

Notre organisation prévoit l'application de ce principe dans ses statuts et juge indispensables des négociations qui soient fondées sur les circonstances structurelles, conjoncturelles, etc. Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale contribue à la promotion de ces principes.

Les objectifs du gouvernement sont exposés dans les articles 25, 26 et 27 de la loi précitée n° 12 du 10 octobre 1992. UGEPRIGE considère que les conditions jugées nécessaires pour atteindre ces objectifs, y compris les moyens de coopération technique qui pourraient dans l'avenir répondre aux vœux du patronat, sont susceptibles d'y contribuer; si possible par l'intermédiaire de l'OIT et en collaboration avec le gouvernement et avec les travailleurs dans le cadre de réUnions tripartites; des indicateurs pourront ainsi être développés et ouvrir la voie à des négociations. L'Union se fixe comme objectif l'entente avec le gouvernement de la République de Guinée équatoriale et souligne que les normes du travail ne devraient pas être utilisées à des fins politiques ou commerciales.

UGEPRIGE s'engage à respecter, promouvoir et réaliser les principes relatifs aux droits fondamentaux qui sont à la base de toute relation sociale et professionnelle et à assurer le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

Nous saisissons cette occasion pour demander à l'OIT des conseils appropriés afin que le patronat de Guinée équatoriale, qui appartient surtout au secteur national, dispose d'une formation adéquate ainsi que des moyens logistiques qui lui permettent de devenir concurrentiel, de travailler et d'exercer des activités économiques, en vue de contribuer au bon développement économique et social du pays. A cet égard, nous prions l'OIT de bien vouloir coopérer avec le patronat de Guinée équatoriale pour qu'il bénéficie d'une formation complète et reçoive des conseils lui permettant, dans les différents secteurs économiques, de produire des biens et services qui contribuent de manière effective au développement socio-économique du pays.

UGEPRIGE considère que les pays en développement ont surtout besoin que l'OIT leur fournisse des techniciens, des experts, des conseillers qui puissent coopérer avec eux pour l'instruction et la formation des chefs d'entreprise comme des travailleurs ainsi que pour la création d'entreprises dans des secteurs déterminés, selon les besoins du pays.

Guinée équatoriale

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

L'Union syndicale des travailleurs de Guinée équatoriale (Unión Sindical de Trabajadores de Guinea Ecuatorial, UST), fondée en 1990, n'a pas été enregistrée par le régime et est obligée de mener ses activités dans la clandestinité.

Le Syndicat indépendant des services (*Sindicato Independiente de Servicios, SIS*) a introduit sa première demande de reconnaissance légale au début de 1995. Bien que cette demande d'enregistrement ait été faite conformément à la loi de 1992 sur les syndicats, les autorités refusèrent d'enregistrer le syndicat parce que le terme «indépendant» figurait dans son intitulé. D'autres demandes d'enregistrement introduites en 1995 et 1996 ont également été rejetées.

Des syndicalistes ont dit avoir été intimidés par des responsables des forces de sécurité qui inspectèrent leur domicile immédiatement après qu'ils eurent demandé l'enregistrement du syndicat.

Des rapports continuent d'indiquer que les travailleurs doivent être membres du parti au pouvoir pour obtenir un emploi dans les secteurs public et privé.

[Référence est faite aux pratiques d'embauche et salariales dans le secteur pétrolier.]

La loi ne reconnaît pas le droit de négociation collective. La législation ne contient aucune protection contre des actes de discrimination antisyndicale. Les grèves sont interdites.

Inde

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 Inde. La liberté d'association est l'un des droits fondamentaux garantis aux citoyens indiens par l'article 19 1) c) de la Constitution indienne, aux termes duquel «tous les citoyens seront en droit de former des associations ou des unions». La liberté de constituer des associations leur est accordée afin qu'ils puissent sauvegarder et promouvoir leurs intérêts. Ce droit est un droit «fondamental», ce qui signifie qu'il ne peut être supprimé par le corps législatif.

En ce qui concerne les travailleurs de l'industrie, le droit de constituer des associations est protégé par la loi de 1926 sur les syndicats. Cette loi autorise les travailleurs à créer des syndicats. Elle définit le syndicat comme étant «une association soit temporaire, soit permanente, créée 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'une industrie ou d'un commerce, et comprend toute fédération de deux ou plusieurs syndicats». La loi prévoit également que «sept membres ou plus d'un syndicat peuvent, en joignant leurs noms aux statuts du syndicat et en se conformant de toute autre manière aux prescriptions de la présente loi en ce qui concerne l'enregistrement, demander l'enregistrement du syndicat aux termes de la présente loi».

S'agissant de la négociation collective, la loi de 1947 sur les différends du travail reconnaît le règlement des différends obtenu par les employeurs et les travailleurs. En vertu de l'article 2 p) de cette loi, «le terme «règlement» désigne un règlement obtenu par une procédure de conciliation et s'applique à tout accord écrit signé entre employeur et travailleurs résultant d'une autre procédure». En outre, l'article 18 1) de ladite loi dispose que tout règlement auquel l'employeur et ses travailleurs sont parvenus liera l'employeur et les travailleurs qui sont parties audit règlement. S'il n'existe pas encore de législation au niveau central qui prévoit la reconnaissance des syndicats dans le but de faciliter la négociation collective, étant donné leur multiplicité, en revanche, de nombreux gouvernements d'Etats ont promulgué des lois en vertu desquelles les syndicats sont reconnus pour faciliter la négociation collective avec les employeurs.

Aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs n'est exclue du droit de s'organiser à quelque niveau que ce soit, excepté les membres des forces armées, des services de police et d'autres forces paramilitaires. Aucune autorisation préalable n'est nécessaire pour la mise en place d'organisations d'employeurs ou de travailleurs. Le gouvernement n'intervient que pour demander aux syndicats de présenter des rapports au greffier des syndicats. Si les rapports ne sont pas présentés à temps ou si l'enregistrement d'un syndicat a été obtenu à la suite d'une déclaration tendant à induire en erreur ou d'une fraude, le greffier a le droit, après avis dûment notifié, d'annuler l'enregistrement dudit syndicat conformément à la loi sur les syndicats. La reconnaissance d'un syndicat, partout où elle est prévue par la législation des Etats, dépend aussi de la fourniture par celui-ci de

certaines informations à l'autorité chargée de la vérification de la composition des syndicats sur la base de laquelle ceux-ci obtiennent leur reconnaissance.

En Inde, 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. Cela a été jugé indispensable étant donné que, dans le pays, les syndicats sont fortement politisés, qu'ils sont affiliés à l'un ou l'autre parti politique et qu'ils sont très souvent constitués sur la base de considérations sectaires. Dans ces conditions, la neutralité politique des fonctionnaires est absolument indispensable au bon fonctionnement d'une démocratie constitutionnelle.

Les fonctionnaires jouissent d'une grande sécurité d'emploi conformément à la Constitution. D'autres mécanismes tels que la procédure de consultation paritaire et les tribunaux administratifs sont également prévus pour régler les différends dans lesquels ils pourraient être impliqués.

La législation prévoit que, lorsqu'un différend du travail survient, il doit être soumis à un conciliateur pour règlement. Les moyens de mise en œuvre du principe sont établis par la Constitution, la loi de 1947 sur les différends du travail et la loi sur les syndicats.

Evaluation de la situation dans la pratique

Le nombre de syndicats et de leurs affiliés ayant présenté des rapports en 1995 est de 6 448 et 4 256 000.

Augmentation du nombre des syndicats et de leurs affiliés

	1994	1995
(a) Nombre de syndicats enregistrés:		
Syndicats d'employeurs	828	832
Syndicats de travailleurs	56 044	57 611
Total	56 872	58 443
(b) Nombre de syndicats ayant présenté des rapports:		
Syndicats d'employeurs	12	26
Syndicats de travailleurs	6 265	6 422
Total	6 277	6 448
(c) Nombre d'affiliés ayant présenté des rapports:		
Syndicats d'employeurs	1 000	3 000
Syndicats de travailleurs	4 093 000	4 253 000
Total	4 094 000	4 256 000

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

Les dispositions de la loi de 1926 sur les syndicats sont assez libérales pour encourager les travailleurs à former des syndicats et des associations. En vertu de la législation des différents Etats, les syndicats ayant un grand nombre d'affiliés sont reconnus aux fins de la

négociation collective. Au niveau central, il n'existe pas de loi prévoyant la reconnaissance des syndicats. Toutefois, dans certaines branches d'activité où le Code de discipline a été accepté, la reconnaissance leur est accordée en vertu de ce code, après vérification de leur composition.

L'objectif du gouvernement est d'encourager les travailleurs à se syndiquer pour qu'ils puissent protéger et promouvoir leurs intérêts et aussi s'engager dans un processus de négociation collective avec les employeurs, ce qui leur permettra d'être plus productifs et d'avoir un niveau de vie plus élevé et favorisera des relations professionnelles harmonieuses. Le gouvernement est d'avis qu'il faut soutenir le bipartisme et agir en faveur du règlement de tous les différends dans l'industrie par le biais de consultations bipartites.

Les fonctionnaires, auxquels ces considérations ne s'appliquent pas, jouissent d'une grande sécurité d'emploi et ont accès à d'autres mécanismes de règlement des différends prévus par des dispositions législatives et constitutionnelles

Conformément à l'article 310 de la Constitution, sous réserve des dispositions expresses de celle-ci, toute personne membre d'un service de défense ou de la fonction publique de l'Union ou d'un service panindien, ou occupant un poste lié à la défense ou qui relève de la fonction publique de l'Union exerce ses fonctions aussi longtemps qu'il plaira au président, et toute personne membre de la fonction publique d'un Etat ou occupant un poste qui relève de la fonction publique d'un Etat exerce ses fonctions aussi longtemps qu'il plaira au gouverneur dudit Etat.

L'article 311 de la Constitution prévoit qu'aucune personne membre de la fonction publique de l'Union ou d'un service panindien ou de la fonction publique d'un Etat, ou occupant un poste qui relève de la fonction publique de l'Union ou d'un Etat ne sera renvoyée ou révoquée par une autorité subordonnée à celle qui a nommé ladite personne. Une législation complète a été élaborée afin de mettre en œuvre ces dispositions. Des mécanismes de règlement des différends tels que la procédure de consultation paritaire et les tribunaux administratifs sont également prévus à l'intention des fonctionnaires. Il existe des dispositions législatives et constitutionnelles appropriées pour sauvegarder ces objectifs. En outre, des efforts sont déployés en vue de préparer et motiver les employeurs et les travailleurs à adopter une approche collective du règlement des différends et les travailleurs affiliés à un syndicat à gérer les affaires de celui-ci. Il serait très utile qu'un organisme international vienne appuyer ces efforts.

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

Une copie du présent rapport est envoyée aux organisations panindiennes d'employeurs et de travailleurs suivantes:

- organisations d'employeurs: Conseil des employeurs indiens, Fédération des employeurs de l'Inde, Organisation panindienne des employeurs, Assemblée permanente des entreprises publiques et Organisation panindienne des fabricants;
- organisations de travailleurs: Bharatiya Mazdoor Sangh, Congrès national indien des syndicats, Centrale des syndicats indiens, Hind Mazdoor Sabha, Congrès panindien des syndicats, Congrès des syndicats unifiés (LS), Congrès des syndicats unifiés et Front national des syndicats indiens.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue de ces organisations.

Inde

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

L'Inde n'a pas ratifié les conventions de l'OIT n^{os} 87 et 98. Elle n'a pas indiqué non plus qu'il existe des perspectives de ratification à court ou à moyen terme.

La loi fait une nette distinction entre les employés de la fonction publique et les autres travailleurs. Les employés de l'Etat souffrent de nombreuses restrictions aux droits d'organisation et de négociation collective.

Encore plus, les travailleurs agricoles et les ouvriers sous contrat n'ont pas le droit d'organisation et de négociation collective, et, si en théorie les travailleurs des ZFE ont le droit d'organisation et de négociation collective, dans la pratique les syndicats y sont rares.

Inde

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

La liberté d'association est l'un des droits fondamentaux garantis aux citoyens indiens par l'article 19 1) c) de la Constitution indienne, aux termes duquel «tous les citoyens sont en droit de former des associations ou des unions». Ce droit garantit la liberté des citoyens indiens de constituer des associations afin qu'ils puissent sauvegarder et promouvoir leurs intérêts. Ce droit est un droit «fondamental», autrement dit il ne peut être supprimé par le corps législatif ou le pouvoir exécutif.

En ce qui concerne les travailleurs, le droit de constituer des associations est protégé par la loi de 1926 sur les syndicats. Cette loi autorise les travailleurs à créer des syndicats. Elle définit le syndicat comme étant «une association soit temporaire, soit permanente, créée 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'une industrie ou d'un commerce, et comprend toute fédération de deux ou plusieurs syndicats». La loi prévoit également que «sept membres ou plus d'un syndicat peuvent, en joignant leurs noms aux statuts du syndicat et en se conformant de toute autre manière aux prescriptions de la présente loi en ce qui concerne l'enregistrement, demander l'enregistrement du syndicat aux termes de la présente loi».

La loi de 1947 sur les différends du travail délimite la négociation collective en Inde. Elle reconnaît le règlement obtenu par les employeurs et les travailleurs. En vertu de l'article 2(p) de cette loi, «le terme 'règlement' désigne un règlement obtenu par une procédure de conciliation et s'applique à tout accord écrit signé entre employeur et travailleurs résultant d'une autre procédure». En outre, l'article 18(1) de ladite loi dispose que «tout règlement auquel l'employeur et ses travailleurs sont parvenus liera l'employeur et les travailleurs qui sont parties audit règlement». S'il n'existe pas encore de législation à

l'échelon central qui prévoit la reconnaissance des syndicats dans le but de faciliter la négociation collective, étant donné leur multiplicité, de nombreux gouvernements d'Etat ont promulgué des droits en vertu desquels les syndicats sont reconnus pour faciliter la négociation collective avec les employeurs.

Il ressort de ce qui précède que la Constitution de l'Inde, sa législation et sa pratique se conforment entièrement aux conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT. Les droits garantis par lesdites conventions s'appliquent également aux travailleurs de l'industrie et autres par le biais de la législation et de la pratique.

Malgré ces similitudes entre la législation et la pratique de l'Inde et les dispositions des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, l'Inde ne peut ratifier ces deux conventions. La raison essentielle est un problème de nature technique lié aux fonctionnaires indiens. En Inde, 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. Cela a été jugé indispensable étant donné que, dans le pays, les syndicats sont fortement politisés, qu'ils sont affiliés à l'un ou l'autre parti politique et qu'ils sont très souvent constitués sur la base de considérations sectaires. Dans ces conditions, la neutralité politique des fonctionnaires est absolument indispensable au bon fonctionnement d'une démocratie constitutionnelle.

Les fonctionnaires jouissent d'une grande sécurité d'emploi conformément à la Constitution. D'autres mécanismes tels que la procédure de consultation paritaire et les tribunaux administratifs sont également prévus pour régler les différends. Les fonctionnaires, auxquels ces considérations ne s'appliquent pas, jouissent d'une grande sécurité d'emploi et ont accès à d'autres mécanismes de règlement des différends prévus par des dispositions législatives et constitutionnelles.

Conformément à l'article 310 de la Constitution, sous réserve des dispositions expresses de celle-ci, toute personne membre d'un service de défense ou de la fonction publique de l'Union ou d'un service panindien, ou occupant un poste lié à la défense ou qui relève de la fonction publique de l'Union, exerce ses fonctions aussi longtemps qu'il plaira au président, et toute personne membre de la fonction publique d'un Etat exerce ses fonctions aussi longtemps qu'il plaira au gouverneur dudit Etat. L'article 311 prévoit qu'aucune personne membre de la fonction publique de l'Union ou d'un service panindien ou de la fonction publique d'un Etat, ou occupant un poste qui relève de la fonction publique de l'Union ou d'un Etat, ne sera renvoyée ou révoquée par une autorité subordonnée à celle qui a nommé cette personne. Une législation complète a été élaborée afin de mettre en œuvre ces dispositions. Des mécanismes de règlement des différends tels que la procédure de consultation paritaire et les tribunaux administratifs sont également prévus à l'intention des fonctionnaires.

La liberté d'expression et le droit de constituer des associations sont, comme il a déjà été dit, des droits fondamentaux en Inde. Ces droits ne peuvent donc pas être supprimés par des lois et règlements émanant respectivement du pouvoir législatif et du pouvoir exécutif. Toutefois, la Constitution prévoit également certaines restrictions raisonnables imposées aux fonctionnaires afin de préserver la neutralité politique. La grande sécurité d'emploi découlant de l'article 311 de la Constitution et l'existence d'autres mécanismes de règlement des différends assurent la neutralité des fonctionnaires qui est absolument indispensable au fonctionnement libre et équitable de l'appareil étatique et à l'unité à atteindre dans la diversité au sein d'une société libre constituée sur la base de diverses considérations sectaires.

Ces restrictions raisonnables imposées aux fonctionnaires ont, en maintes occasions, été contestées devant les Cours suprêmes de l'Inde qui en ont confirmé le caractère constitutionnel et raisonnable.

La ratification des conventions de l'OIT, démarche volontaire, n'est pas une fin en soi. Un pays Membre ratifie les conventions quand ses législation et réglementation nationales s'y conforment pleinement. Du simple fait qu'un pays Membre n'a pas ratifié les conventions n^{os} 87 et 98, on ne peut conclure que les principes consacrés par lesdites conventions ne sont pas applicables aux travailleurs. Parallèlement, du simple fait qu'un pays Membre a ratifié les conventions en question, on ne peut davantage conclure que ces principes sont observés dans la pratique. Dès lors que l'OIT n'a pas estimé raisonnable la restriction imposée aux fonctionnaires indiens, nous ne saurions à ce stade envisager la ratification de ces deux conventions.

La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont applicables aux travailleurs agricoles et aux travailleurs en sous-traitance en Inde. Comme la plupart des travailleurs de ces deux catégories appartiennent au secteur non structuré, leur syndicalisation effective n'a pas eu lieu aux fins de la négociation collective. Il appartient aux partenaires sociaux d'exercer leurs droits constitutionnels et législatifs pour organiser le secteur non structuré.

La législation du travail en Inde ne différencie pas les zones franches d'exportation des autres secteurs, ni les travailleurs de ces zones de ceux des autres secteurs. Des plaintes reçues au sujet d'obstacles opposés aux activités syndicales dans lesdites zones ont été examinées par le mécanisme d'application en vue de mesures correctives appropriées. Les représentants syndicaux y participent également.

Iran, République islamique d'

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de la liberté d'association et le droit de négociation collective sont reconnus en République islamique d'Iran. Le droit de constituer des syndicats de travailleurs et des organisations d'employeurs et le droit d'engager des négociations collectives en vue de conclure des conventions collectives entre les employeurs ou leurs représentants légaux et les travailleurs ou leurs représentants légaux figurent dans la législation nationale.

Cette reconnaissance est prévue aux articles 26, 104 et 106 de la Constitution et aux articles 131, 140-146, 148 et 178 du Code du travail. L'article 26 de la Constitution dispose que les groupes, sociétés, syndicats et associations politiques sont ouverts et nul ne peut être empêché ou contraint d'y adhérer. L'article 131 du Code du travail prévoit aussi expressément que les travailleurs visés par le Code du travail et les employeurs de tout secteur ou branche donné peuvent constituer un syndicat pour protéger leurs droits et leurs intérêts légitimes et pour améliorer leur situation économique.

Tous les travailleurs et employeurs couverts par le Code du travail ont le droit de constituer des organisations de travailleurs et d'employeurs. Il n'existe aucune restriction à cet égard. Ils peuvent également créer des organisations régionales au niveau du district et de la province ainsi que des organisations nationales. Le secteur d'activité est déterminé par les organisations et les syndicats eux-mêmes dans le cadre de leurs propres statuts. La

référence dans la Constitution nationale au droit d'organisation est générale et ne fait l'objet d'aucune restriction.

Des syndicats et organisations peuvent être constitués sans avoir à en demander l'autorisation préalable à quelque autorité que ce soit. Le ministère du Travail et des Affaires sociales offrira la coopération nécessaire aux membres fondateurs selon leurs propres statuts et en fonction des règlements correspondants.

Le gouvernement n'a fait qu'élaborer la réglementation générale concernant la création des syndicats. Il ne peut intervenir dans le fonctionnement d'une organisation de travailleurs ou d'employeurs, à moins qu'il y ait violation de la loi. Si les membres d'un syndicat devaient porter plainte contre le chef de leur organisation, ils devraient porter leur plainte devant les tribunaux compétents.

Il n'existe aucune exclusion en ce qui concerne la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour les travailleurs et les employeurs.

Pour prévenir la violation des droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs qui sont prévus par la loi, le ministère du Travail et des Affaires sociales peut communiquer aux deux parties ses observations sur la conformité du texte de la convention collective avec la législation et la réglementation en vigueur. Ces observations devraient être fondées sur les documents pertinents et être transmises aux deux parties dans un délai de 30 jours. En vertu de l'article 141 du Code du travail, toute convention collective est exécutoire pour autant qu'elle ne contrevienne pas à la législation et la réglementation en vigueur et qu'elle n'accorde pas de droits et de privilèges à un niveau inférieur à ce qui a été prévu dans le Code du travail. Le seul cas dans lequel le gouvernement peut intervenir directement est la protection des salaires minimums, eux-mêmes déterminés au moyen d'un mécanisme tripartite au niveau national.

Le principe est mis en œuvre par divers moyens administratifs, matériels et juridiques, comme il est indiqué ci-dessus, et notamment le Code du travail et ses directives administratives. L'article 178 dudit Code dispose également que quiconque empêcherait un travailleur d'adhérer à une organisation de travailleurs est passible d'une amende ou d'une peine de prison.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les statistiques sont actuellement les suivantes:

- 260 organisations d'employeurs;
- 416 syndicats de travailleurs;
- 1 429 représentants des travailleurs;
- 2 267 conseils islamiques du travail;
- 26 centrales islamiques du travail au niveau régional;
- 1 centrale supérieure des conseils islamiques du travail au niveau national.

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

Copie du présent rapport a été envoyée à:

-
- la Confédération des employeurs de la République islamique d'Iran;
 - la Chambre du travail de la République islamique d'Iran.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucun commentaire n'a été reçu.

Iran, République islamique d'

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

L'Iran n'a pas ratifié les conventions n^{os} 87 et 98, et n'a pas signalé l'existence de perspectives de ratification dans un futur proche.

Le Code du travail iranien de 1990 accorde un rôle prépondérant aux sociétés et associations islamiques. Les syndicats indépendants sont interdits.

Les règles relatives au fonctionnement, aux statuts et aux élections des conseils de travail islamiques sont rédigées par les ministères de l'Intérieur, du Travail et des Affaires sociales, ainsi que par l'organisation de l'information islamique. Le conseil des ministres est chargé de les approuver.

Les conseils du travail islamiques sont sous l'autorité de la Maison des travailleurs qui est la seule organisation nationale autorisée et elle prétend représenter les travailleurs. Son travail est de nature essentiellement politique, religieuse et sociale. Des sections de la Maison des travailleurs sont présentes dans chaque ville afin d'assurer la coordination entre les conseils islamiques sur les lieux de travail.

Il n'y a que peu de négociations collectives. Le Code du travail prévoit la négociation collective, mais les conventions collectives doivent être soumises au ministère du Travail pour examen et approbation.

La loi n'accorde pas le droit de grève aux travailleurs, mais ces derniers peuvent interrompre leur travail tout en restant sur le lieu de travail. Le gouvernement a le pouvoir de licencier et d'arrêter les grévistes ainsi que d'utiliser les forces de sécurité pour mettre fin aux actions de grève. Une loi de 1993 interdit les grèves dans la fonction publique et les fonctionnaires n'ont pas le droit d'avoir des contacts avec des étrangers.

Dans les grandes entreprises, en particulier dans les secteurs du pétrole et de la métallurgie, des rapports indiquent que des travailleurs ont élu leurs propres représentants et que, au cours des quelques dernières années, ces travailleurs ont fait la grève pour revendiquer leurs droits à la négociation.

Iraq

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

Une loi de 1987 établit une structure syndicale unique. Seule la Fédération générale des syndicats (GFTU) est autorisée.

La GFTU est contrôlée par le parti au pouvoir, le Baas, et est utilisée pour faire la propagande du parti auprès des travailleurs.

Les employés de la fonction publique et ceux des entreprises de l'Etat ne sont pas autorisés à adhérer à des syndicats et l'Etat fixe leurs salaires.

Le droit de grève est frappé d'importantes restrictions, notamment le risque d'emprisonnement. Dans la pratique, aucune grève n'a lieu.

Iraq

Observations du gouvernement de l'Iraq sur les commentaires de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Le gouvernement de l'Iraq souhaiterait faire les observations suivantes à propos de ce qui a été mentionné dans le rapport de la CISL concernant l'Iraq:

En ce qui concerne l'existence d'une structure syndicale unique, la Fédération générale des syndicats: la Fédération est l'organisation qui regroupe l'ensemble des organisations syndicales et dirige le mouvement syndical en Iraq. Cela implique qu'il y a plusieurs autres organisations syndicales, représentées par des syndicats généraux et secondaires ainsi que par d'autres fédérations syndicales, dans chaque district du pays, et cela confirme l'existence du pluralisme syndical dans le pays. La direction de l'ensemble a été confiée à la Fédération générale des syndicats.

En ce qui concerne l'affirmation de la CISL selon laquelle le Parti Socialiste Arabe Baas contrôle la Fédération générale des syndicats en Iraq pour promouvoir la politique du Parti parmi les travailleurs, le gouvernement souhaiterait donner les explications suivantes: les élections syndicales, des comités syndicaux jusqu'au secrétariat exécutif de la fédération, reposent sur un système électoral libre et démocratique. Tout travailleur qui remplit les conditions requises pour être candidat, qu'il appartienne ou non au Parti Socialiste Arabe Baas, est libre de présenter sa candidature pour le poste qu'il souhaiterait occuper. S'il y a un nombre important de candidats membres du Parti, cela signifie que les électeurs ont confiance dans le Parti Baas.

A propos de ce que la CISL dit concernant l'absence de règles garantissant la négociation collective et la protection des travailleurs contre les discriminations vis-à-vis de l'affiliation aux syndicats, il n'y a pas de discrimination entre les travailleurs en ce qui concerne les activités syndicales puisque tous les travailleurs jouissent de leurs droits et sont socialement protégés indépendamment du fait qu'ils soient syndiqués ou non, conformément aux lois du travail en vigueur. Le dialogue social entre les partenaires sociaux de l'industrie, y compris les travailleurs, est mis en œuvre dans différents

domaines comme, notamment, les comités tripartites de l'inspection du travail, le comité de fixation du salaire minimum pour les travailleurs non-qualifiés, le comité de consultation tripartite, les conseils d'administration des compagnies privées étrangères et la Convention des libertés et droits du Syndicalisme arabe n° 8 de 1997 qui est ratifiée par l'Iraq en vertu de l'Acte n° 194 de 1998 et doit être appliquée conformément aux dispositions de l'article 150 de la Loi du travail n° 71 de 1987.

En ce qui concerne l'absence de syndicats dans le secteur public, c'est-à-dire les entreprises d'Etat, le gouvernement souhaite indiquer que les travailleurs du secteur public sont des employés et dépendent des lois et règlements de service en vigueur dans le secteur mentionné. Ces employés ont leurs propres syndicats qui protègent leurs intérêts et défendent leurs droits comme, par exemple, le syndicat des ingénieurs, celui des comptables et des vérificateurs aux comptes, celui des juristes, celui des physiciens, celui des pharmaciens, celui des chimistes, celui des ingénieurs agricoles, celui des enseignants, celui des économistes et des géologues, etc.

En ce qui concerne l'affirmation de la CISL à propos des restrictions imposées au droit de grève et à l'absence de référence à des conflits du travail, le gouvernement souhaiterait indiquer que les conflits collectifs sont gérés régulièrement conformément à la méthode décrite au chapitre 8 du Code du travail n° 71 de 1987 qui préconise l'adoption de solution au moyen du dialogue social entre les parties concernées ou du recours aux juridictions du travail. Les travailleurs ont même le droit d'arrêter de travailler quand les employeurs refusent d'appliquer la décision du tribunal du travail qui est favorable aux travailleurs et ils ont le droit de revendiquer leurs droits pendant cette période. Pour ce qui est de l'absence de rapports faisant référence à des grèves dans le pays, cela doit être interprété comme le meilleur indice que les programmes de travail sont étudiés et mis en œuvre au moyen de la coopération entre les partenaires de l'industrie qui n'ont pas besoin de recourir à la grève.

Jordanie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

En Jordanie, la législation contient un certain nombre de dispositions relatives à la liberté d'association et à la protection du droit de s'organiser. Elles font partie intégrante de la Constitution, de la législation du travail, ainsi que des statuts des syndicats et de la Fédération générale des syndicats jordaniens.

L'article XXIII, paragraphe 2, alinéa f, de la Constitution prévoit que les travailleurs doivent être protégés par l'Etat et que la législation promulguée doit se fonder sur le principe de la «liberté d'association dans le cadre de la loi».

La loi du travail n° 8 de 1996 contient un chapitre spécial (le chapitre XI) intitulé «Syndicat et Associations d'employeurs», qui contient des dispositions applicables à la constitution des syndicats et à l'organisation de leurs activités ainsi qu'à la rédaction de leurs statuts (art. XCVII-CXIX). Le sous-paragraphe a) de l'article XCVII octroie aux travailleurs de toutes les professions le droit de constituer leurs propres syndicats conformément aux dispositions pertinentes du Code du travail, et de s'y affilier lorsqu'ils remplissent les conditions nécessaires.

Le sous-paragraphe b) du même article interdit aux employeurs de faire de la non-appartenance à un syndicat ou du renoncement à cette appartenance une précondition de l'emploi, de convaincre les salariés potentiels de démissionner de leurs syndicats, ou de violer leur droit d'en être membres et de prendre part à leurs activités. Le sous-paragraphe a) de l'article XCVIII donne le droit de constituer un syndicat à tout groupe d'au moins 50 personnes exerçant la même profession, des professions similaires, ou des emplois contribuant à la fabrication des mêmes produits.

Le sous-paragraphe a) de l'article CVIII accorde aux employeurs le droit de constituer des associations pour promouvoir leurs intérêts dans le cadre des dispositions de cette loi.

Le sous-paragraphe b) du même article accorde aux employeurs le droit de constituer une association d'au moins 30 personnes exerçant la même profession ou des emplois liés l'un à l'autre par la manufacture des mêmes produits.

Règlement ou statuts

La Fédération générale des syndicats jordaniens et les syndicats sont dotés d'un règlement ou de statuts. Ces statuts contiennent un certain nombre de dispositions concernant l'organisation des activités syndicales et leurs relations avec la Fédération générale des syndicats jordaniens.

Le principe de la liberté d'association, le droit de s'organiser et le droit à la négociation collective sont reconnus dans les dispositions susmentionnées. La question de la négociation collective et de ses résultats est traitée par les dispositions du chapitre VI d'une manière claire et explicite.

La liberté d'association, la protection du droit de s'organiser et le droit à la négociation collective sont reconnus dans la Constitution, dans les lois et règlements. Par ailleurs, la Jordanie a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Cette reconnaissance est évidente en pratique.

Les agents du service public, les travailleurs municipaux et les travailleurs agricoles, sauf ceux qui sont couverts par les dispositions du Code du travail en vertu d'une décision gouvernementale fondée sur des recommandations du ministre du Travail, les travailleurs domestiques (employés de maison, etc.), les jardiniers, les cuisiniers et autres salariés similaires, ainsi que les membres de la famille de l'employeur qui travaillent dans son entreprise sur une base non rémunérée, font partie des catégories de travailleurs exclus de l'application des dispositions du Code du travail.

Les agents de la fonction publique, civils et militaires sont assujettis à des lois et à une législation spéciale qui réglementent leurs relations avec l'Etat. Les travailleurs agricoles sont exclus du droit de s'organiser compte tenu des difficultés qui empêchent la réglementation du travail dans ce secteur en raison de sa nature saisonnière. Les travailleurs domestiques sont également privés de ce droit car la nature de leur travail et leur relation particulière avec leurs employeurs rendent difficile leur couverture par le Code du travail. Les membres de la famille de l'employeur qui travaillent dans son entreprise sur une base non rémunérée sont également exclus en raison de la nature de leur relation avec l'employeur. Les associations d'employeurs et de travailleurs sont donc des organisations du secteur privé, et elles sont couvertes par les dispositions du Code du travail.

Cependant, on notera qu'il existe des organisations professionnelles rassemblant les membres d'une même profession, tels que les juristes, les ingénieurs, les physiciens, les artistes, etc.

L'article CII du Code du travail prévoit que la demande d'enregistrement des associations d'employeurs et de travailleurs lors de leur constitution doit être signée par les fondateurs et présentée au responsable de l'enregistrement des syndicats du ministère du Travail. Ces demandes doivent être accompagnées des statuts de l'organisation que l'on se propose de constituer et indiquer son nom, le lieu de son siège, son adresse et le nom des membres de son premier comité administratif, élu par les fondateurs.

Le responsable de l'enregistrement des syndicats est tenu de prendre une décision dans les trente jours après la présentation de la demande. Lorsqu'elle est approuvée, l'organisation est enregistrée et la nouvelle est publiée au Journal officiel. Si la demande est rejetée, les fondateurs de l'organisation peuvent faire appel contre cette décision auprès de la Cour suprême de justice dans les trente jours après la notification de la décision. Toute personne ayant subi une perte ou des dommages du fait de l'autorisation d'un enregistrement peut faire appel auprès de la Cour suprême de justice dans les trente jours après la publication de l'enregistrement au Journal officiel.

Le recours à la justice (c'est-à-dire à la Cour suprême), tribunal administratif de haut niveau, en cas d'appel contre la décision du responsable de l'enregistrement des syndicats, s'il refuse de procéder à l'enregistrement, est en soi une garantie du droit des travailleurs et des employeurs de constituer leurs propres organisations, notamment en vue du fait que les décisions de ce tribunal sont définitives, qu'il ne peut être fait appel contre elles ou qu'elles ne peuvent être revues, mais qu'elles doivent être appliquées telles qu'elles sont prononcées. Lorsque la Cour suprême révoque la décision administrative qui a donné lieu à l'appel, toutes les mesures légales et administratives prises pour appliquer cette décision deviennent nulles et non avenues à partir de la date du jugement du tribunal.

Le gouvernement n'intervient pas dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs et de travailleurs, mais la loi lui confère l'autorité de surveiller certains aspects de leurs travaux, conformément à leurs règles et statuts.

Les catégories de travailleurs exclues ont été précisées ci-dessus.

Les conventions collectives découlant de la négociation collective sont protégées par la loi. Selon certaines dispositions, des exemplaires des accords collectifs doivent être déposés auprès du ministère du Travail pour enregistrement, et ils sont obligatoires à partir de la date spécifiée dans l'accord ou, lorsqu'elle n'est pas mentionnée, à partir de la date de l'enregistrement auprès du ministère. Des dispositions légales interdisent toute violation par les employeurs des droits acquis par les travailleurs; l'article XLII précise les catégories de travailleurs et d'employeurs qui sont liées par des contrats de travail collectifs. A la demande des employeurs et des travailleurs, et après une étude qui comprend l'examen de recommandations émises par un comité de travailleurs et d'employeurs désignés par lui-même, le ministre peut décider d'étendre le champ d'application de n'importe quelle convention collective en vigueur depuis au moins deux mois et faire en sorte que toutes les dispositions s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs d'un secteur donné, ou à une catégorie d'employeurs et de travailleurs dans toutes les zones ou dans une certaine zone du pays. Les décisions prises sur cette base sont publiées au Journal officiel.

Les moyens de mise en œuvre du principe sont juridiques et aussi administratifs.

Evaluation de la situation dans la pratique

A l'heure actuelle, on compte 17 syndicats et 31 associations d'employeurs dans le pays. Vingt et un accords collectifs ont été conclus en 1998, qui s'appliquent à quelque 14 000 travailleurs des deux sexes. Ces accords sont issus de la négociation collective et portent notamment sur le secteur alimentaire, la banque, les assurances, l'industrie textile, les industries chimiques et sur le secteur de l'énergie électrique.

La négociation collective a porté sur l'amélioration des conditions des travailleurs, et notamment sur l'augmentation des salaires, l'introduction de primes ou leur accroissement, le développement des programmes d'épargne et d'assurances maladie et l'introduction de systèmes d'indemnité de cessation de service.

On s'attend à ce que le nombre des syndicats augmente, ainsi que celui des conventions collectives relatives à l'amélioration des conditions de travail.

Le nombre des conventions collectives, et donc celui des avantages dont bénéficient les travailleurs, ont augmenté.

On a enregistré une augmentation du nombre des stagiaires et l'amélioration des programmes de formation et des méthodes d'éducation.

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

Parmi les mesures prises en vue de la promotion de la liberté d'association, on peut citer les suivantes:

- L'instauration du droit des employeurs et des travailleurs de constituer des organisations pour promouvoir leurs intérêts et d'établir un règlement régissant leurs activités en général, étant bien entendu que les législations en vigueur sont respectées.
- La législation nationale n'établit aucune distinction fondée sur le sexe, concernant les personnes qui souhaitent constituer des associations d'employeurs et de travailleurs, y adhérer ou se faire élire dans leurs comités.
- La loi prévoit que ces candidats/tes doivent être âgés/ées de 18 ans au moins pour devenir membres et de 25 ans au moins pour être fondateurs/trices.
- Tous les secteurs ont le droit de constituer des organisations d'employeurs et de travailleurs, excepté les catégories de travailleurs exclues des dispositions du Code du travail.
- Un mécanisme a été créé pour le règlement des différends du travail conformément aux dispositions du chapitre XII de la loi, et on a notamment nommé un médiateur, créé un conseil de conciliation et établi un tribunal du travail.
- Le droit de grève des travailleurs et le droit de lock-out des employeurs par la prise de mesures qui ne portent pas préjudice aux intérêts de l'une ou l'autre des parties ont été établis.
- Une disposition explicite prévoit que les syndicats constituent la Fédération générale des syndicats, qui est dotée d'une personnalité juridique et au sein de laquelle chaque syndicat jouit de la faculté d'exercer ses propres droits. La fédération comprend les membres des syndicats qui la constituent et qui jouissent de tous les droits des syndicats.

-
- La dissolution volontaire d'un syndicat doit être prononcée par son assemblée générale.
 - Deux ou plusieurs syndicats ont le droit de créer une fédération professionnelle avec l'autorisation de la fédération générale.
 - La Fédération générale des syndicats et les associations professionnelles ont le droit d'adhérer à toute organisation internationale ou arabe de leur choix, dont les objectifs et les moyens d'action sont légitimes.
 - La Fédération générale des syndicats peut mettre au point et adopter ses propres règles et règlements ainsi que ceux des autres syndicats.

Le gouvernement a pour objectif de garantir la sécurité de l'emploi et un filet de sécurité sociale aux travailleurs:

- en promouvant l'esprit démocratique et le pluralisme entre eux, et
- en les protégeant du licenciement et du chômage;
- il souhaite également promouvoir le respect des dispositions du Code du travail, la reconnaissance du droit des employeurs et des travailleurs de s'organiser et du droit des travailleurs à chercher de meilleures conditions de travail par la négociation collective; enfin, la reconnaissance du fait que le contrôle et le soutien de l'Etat sont nécessaires à cette négociation.

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

Des exemplaires de ce rapport ont été envoyés aux organisations d'employeurs et de travailleurs, à savoir la Chambre de l'industrie d'Amman, l'Association des Chambres de commerce de Jordanie et la Fédération des syndicats de Jordanie.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Nous n'avons reçu aucun commentaire ni observation concernant le présent rapport.

Jordanie

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

Les employés du secteur public et les étrangers ne peuvent pas s'organiser, négocier collectivement ou faire grève. Les employés de certaines entreprises de l'Etat peuvent constituer des syndicats et s'y affilier, mais ils ne peuvent pas faire grève.

Les travailleurs agricoles, les employés de maison, les jardiniers et les cuisiniers ne sont pas couverts par le Code du travail.

Les syndicats doivent être homologués par le ministère du Travail. L'homologation est directement liée à 17 professions et secteurs dans lesquels il existe déjà des syndicats, mais

le pluralisme syndical est impossible dans la pratique. Les syndicats peuvent aller en appel devant la Cour suprême si le ministère refuse de les homologuer.

Le Code du travail de 1976 ne protège pas les syndicats contre les actes d'ingérence des autorités ou des employeurs et n'offre pas une protection adéquate aux syndicalistes contre la discrimination antisyndicale.

Le gouvernement doit accorder une autorisation avant qu'une grève puisse avoir lieu. Il peut imposer un arbitrage et des procédures astreignantes devant les tribunaux indépendants au cours desquelles les grèves sont interdites.

Kenya

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. La liberté syndicale est reconnue par la Constitution (l'article 80 prévoit la liberté de réunion et d'association), la loi (la loi sur les syndicats, chapitre 233, et la loi relative au règlement des différends du travail, chapitre 234), les instruments internationaux ratifiés (la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective et la convention n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail et la Charte des relations professionnelles (document sans portée juridique)). Il s'agit d'un accord tripartite conclu entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Il n'existe pas de limitations s'appliquant aux employeurs. La représentation des travailleurs ou le droit d'association ne sont pas refusés aux travailleurs par la loi, mais dans la pratique cependant:

- le Syndicat des fonctionnaires a été interdit. Le gouvernement examine les moyens de faire renaître le syndicat;
- le personnel de direction n'est pas représenté, étant donné que le syndicat pertinent (association) a été interdit au début des années quatre-vingt;
- s'il y a un accord mutuel (comme dans la Charte des relations professionnelles), une catégorie de travailleurs (ou en raison de la nature de leur travail) peut se voir refuser la représentation.

Une autorisation préalable n'est pas obligatoire. Toutefois, pour fonctionner, ils doivent être enregistrés.

S'il a été établi que les activités syndicales contreviennent à leurs objectifs déclarés, le gouvernement peut intervenir. En ce qui concerne l'exclusion de l'application du principe de certaines catégories d'employeurs ou de travailleurs, le gouvernement fait référence à ses commentaires dans les parties précédentes du rapport.

Tous les accords de négociation collective doivent être examinés par le gouvernement (avant enregistrement par le tribunal industriel), ceci afin qu'aucune des dispositions convenues ne soit moins favorable que les dispositions correspondantes prévues par la loi.

L'application du principe se fait par les moyens suivants: application de la loi, conventions collectives, enregistrement des accords de conventions collectives, services gratuits accordés aux partenaires sociaux (par exemple dans le règlement des différends, etc.); enfin, consultations tripartites à divers niveaux.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les données/tendances nécessaires peuvent être obtenues auprès des instances suivantes: registre des syndicats, ministère du Travail et de la Mise en valeur des ressources humaines, Fédération des employeurs du Kenya et Organisation centrale des syndicats.

Certaines informations sur les licenciements servent d'illustration à la diminution de l'influence des syndicats. Les données sur les cours de formation à l'intention des fonctionnaires du ministère du Travail, des représentants des employeurs et des travailleurs pourraient donner une meilleure évaluation de la situation.

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

Parmi les efforts déployés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits, on peut citer les suivants:

Formation:

- des cadres supérieurs ont suivi une formation sur la Déclaration et son suivi;
- participation aux séminaires/ateliers suivants:
 - séminaire sur la convention n° 87 à Dar es-Salaam et Nairobi;
 - programme de «mise à jour» de l'OIT à Nairobi;
 - séminaire sur les droits fondamentaux dans le cadre de l'ARLAC (Harare, Zimbabwe).

Le ministère du Travail et de la Mise en valeur des ressources humaines a déjà présenté une demande officielle d'assistance technique auprès de l'OIT en vue de gérer un programme promotionnel de formation à l'intention des fonctionnaires du gouvernement (divers ministères), d'organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres parties prenantes.

Au nombre des moyens déployés en vue de la promotion de ces principes et droits, on peut citer les suivants:

- formation, consultation tripartite et cours sur l'utilisation du mécanisme de règlement des différends;
- coopération technique, disponibilité d'experts;
- PNUD, SIDA, JICA, FES, etc.

L'objectif du gouvernement est la réalisation de la paix sociale et de l'harmonie par l'intermédiaire du dialogue social en tant que condition préalable au progrès économique et social et à la prospérité.

Les conditions jugées nécessaires pour atteindre cet objectif comprennent notamment:

-
- coopération technique
 - renforcement des capacités:
 - formation
 - inspection du travail
 - règlement des différends
 - traduction et production de matériel
 - actions de sensibilisation
 - révision de la législation du travail.

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

Des exemplaires ont été envoyés à l'Organisation centrale des syndicats et à la Fédération des employeurs du Kenya.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue de leur part.

Kenya

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

Le Kenya n'a pas ratifié la convention n° 87 de l'OIT et n'a pas indiqué s'il existe des perspectives de ratification dans un futur, proche ou moyen terme.

La législation du Kenya n'est pas conforme à la convention. Le registre des syndicats peut refuser d'enregistrer un syndicat et il peut aussi les retirer du registre. Cette disposition a été utilisée pour refuser les droits syndicaux aux fonctionnaires employés au gouvernement, aux professeurs d'université, aux médecins et aux dentistes. Les dirigeants syndicaux (exception faite du secrétaire général) doivent travailler dans l'industrie représentée par le syndicat. Il existe des restrictions au droit de grève.

Koweït

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

L'Etat du Koweït garantit aux travailleurs une protection totale contre tous actes de discrimination syndicale en matière d'emploi en vertu du Code du travail dans le secteur privé n° 38 de 1964 et ses amendements.

L'article 78 de la loi n° 38 de 1964 sur le travail dans le secteur privé est similaire aux dispositions des articles 1 et 2 de la convention n° 98 de l'OIT. La loi stipule en effet que:

«Est passible des sanctions prescrites à l'article 79 du Code koweïtien du travail tout employeur ou son représentant qui licencie ou pénalise un travailleur en vue de le forcer à adhérer ou ne pas adhérer ou se retirer d'un syndicat en raison de sa participation à des activités du syndicat ou l'application de ses décisions légales.»

Les dispositions du Code du travail s'appliquent dans le cas de relations de travail et non avant l'emploi comme le prescrit le paragraphe 2 de l'article 1 de la convention, ce qui exigerait en fait la modification de la loi en vue de garantir la protection du travailleur avant son recrutement de manière à assurer la conformité de la législation nationale avec le texte de la convention.

Concernant les dispositions relatives à la protection adéquate dont bénéficient les organisations de travailleurs et d'employeurs contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, le Code du travail n° 38 de 1964 fixe dans les articles 69 à 87 les procédures de création et de gestion des organisations de travailleurs et d'employeurs afin de prévenir les ingérences réciproques dans leurs activités et d'empêcher les organisations de travailleurs de subir la domination des organisations d'employeurs. L'article 90 de la loi stipule ainsi que les employeurs et les travailleurs bénéficient du droit de former des commissions mixtes qui collaborent au règlement des conflits et à la promotion, entre autres, de niveaux de vie plus élevés pour les travailleurs, à l'organisation des services, la fixation des salaires et l'augmentation de la productivité ainsi que toute autre question intéressant les deux parties. Alors que l'article 92 prescrit la création d'un comité consultatif supérieur du travail composé de représentants du ministère du Travail et des Affaires Sociales et des autres ministères concernés et des représentants des employeurs et des travailleurs, comité chargé de présenter son avis sur les législations du travail et leurs modifications, cet avis étant considéré de nature consultative.

Liban

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Convention n° 98

La convention n° 98 concernant le droit d'organisation et de négociation collective, 1946, a été ratifiée par le Liban en vertu du décret-loi n° 70 du 25 juin 1997.

Quant à la reconnaissance effective du droit de négociation collective, elle est établie par la loi sur les conventions collectives, la conciliation et l'arbitrage, rendue exécutoire par le décret n° 17386 du 2 septembre 1964, ainsi que par la ratification de la convention n° 98.

Convention n° 87

En ce qui concerne la liberté syndicale, le Code du travail libanais de 1946 traite des syndicats dans son chapitre IV (articles 83 à 106). En application dudit code, le décret n° 7993 relatif à l'organisation des syndicats a été pris le 3 avril 1952.

Le principe de la liberté d'association et du droit de négociation collective est reconnu par les lois nationales.

Ce principe est reconnu au moyen des instruments suivants, que le Liban a promulgués ou auxquels il a adhéré:

- La Constitution libanaise de 1946 ainsi que les lois et décrets y relatifs.
- La loi sur les conventions collectives, la conciliation et l'arbitrage, rendue exécutoire par le décret n° 17386 du 2 septembre 1964.
- La Déclaration internationale des droits de l'homme.
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Les dispositions du Code du travail libanais, y compris celles relatives à l'organisation syndicale, régissent toutes les personnes entrant dans son champ d'application, à l'exception de celles qui en sont exclues par un texte spécifique.

L'article 8 du Code du travail stipule ce qui suit:

Article 8: Sont soumis au présent code tous les employeurs et les salariés, à l'exception de ceux qui en sont exclus par un texte spécifique. Y sont également soumis tous les établissements, y compris leurs branches commerciales et industrielles et leurs succursales, qu'ils soient nationaux ou étrangers, publics ou privés, religieux ou laïcs, y compris les établissements d'enseignement nationaux ou étrangers et les associations caritatives. Y sont également soumises les sociétés étrangères qui ont un siège commercial, une filiale ou une agence dans le pays.

L'article 7 du Code du travail exclut de son champ d'application:

1. les domestiques au service des particuliers;
2. les syndicats agricoles qui n'exercent aucune activité commerciale ou industrielle. Ils feront l'objet d'une législation spéciale;
3. les entreprises qui n'emploient que les membres de la famille sous la direction du père, de la mère ou du tuteur;
4. Les administrations publiques et les organes municipaux en ce qui concerne les travailleurs journaliers et les travailleurs temporaires qui ne sont pas régis par le règlement des fonctionnaires et qui feront l'objet d'une législation spéciale.

Il convient de préciser qu'il existe des syndicats de travailleurs agricoles qui sont régis en fait par les dispositions du Code du travail relatives aux syndicats.

Il existe également, dans le domaine de l'enseignement public, des associations d'enseignants à tous les niveaux: primaire, secondaire et universitaire. Ces associations négocient avec les administrations concernées en vue de sauvegarder les droits et de protéger les intérêts de leurs membres.

Dans les services soumis à la tutelle de l'Etat et dans les entreprises chargées de la gestion des 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 qui mènent des négociations collectives en vue de la signature de conventions collectives, conformément au décret n° 17386 du 2 septembre 1964 portant loi sur les conventions collectives, la conciliation et l'arbitrage.

L'article 86 du Code du travail libanais stipule ce qui suit: «Les organisations d'employeurs et de travailleurs ne peuvent être constituées que par autorisation du ministre du Travail.»

La création d'un syndicat est soumise à l'autorisation du ministre du Travail et aux conditions requises pour la création d'un syndicat.

La procédure d'autorisation est prévue aux articles 87 et 88 dudit code (texte non reproduit).

La compétence du ministère du Travail en ce qui concerne l'exercice de l'activité syndicale consiste en ce qui suit:

- Le conseil syndical prépare le règlement intérieur du syndicat et le soumet à l'assemblée générale pour approbation à la majorité des deux tiers. Le règlement intérieur est ensuite soumis au ministère du Travail qui l'approuve après s'être assuré de sa conformité aux dispositions légales en vigueur.
- En cas de refus de sa demande d'adhésion à un syndicat ou en cas d'exclusion, le travailleur peut saisir le ministère du Travail qui prend la décision nécessaire à cet égard.
- La date d'élection du conseil syndical est fixée par le conseil sortant et communiquée au ministère du Travail à titre d'information. Lorsque aucune date n'est fixée par le conseil syndical pour la tenue de ces élections ou pour procéder à toute autre sélection requise par l'article 100 du Code du travail libanais ou par le règlement intérieur du syndicat en vue du remplacement des membres dont le mandat légal arrive à échéance, et afin d'éviter tout éventuel vide qui risque de nuire aux intérêts du syndicat et de ses membres, le ministre du Travail fixe lui-même la date des élections, et le service compétent au sein du ministère du Travail entreprend les mesures nécessaires à cet effet, après avoir adressé un *avertissement* au conseil, par le biais de son président ou du représentant de celui-ci, au moyen d'une lettre écrite, et après lui avoir donné un délai d'un mois à compter de la date du préavis, pour qu'il s'acquitte de ses obligations légales à cet égard. (Ci-joint article 3 du décret n° 7993 portant organisation des syndicats (non reproduit)).
- Les élections sont placées sous la surveillance d'un bureau électoral formé de membres nommés par le conseil syndical et d'un délégué nommé par le Service des syndicats du ministère du Travail, et ce en vue de la bonne marche du processus électoral. En l'absence d'un bureau électoral mis en place par le conseil syndical, le délégué du ministère est chargé de la surveillance des élections avec les observateurs représentant les candidats, afin de veiller à la tenue des élections à la date prévue par le conseil syndical, par souci du respect des lois en vigueur et de la continuité du travail syndical. Le compte rendu des scrutateurs est soumis au Service des syndicats du ministère du Travail. En l'absence de toute contestation, le résultat des élections est déclaré valable. En cas de contestation, les résultats sont examinés par le ministère du Travail, en collaboration avec toutes les parties, en vue d'un règlement qui soit dans l'intérêt du syndicat.
- Les inspecteurs du travail (du ministère du Travail) peuvent examiner les registres des syndicats suite à une plainte d'un membre du conseil syndical.
- Le conseil syndical présente au Service des syndicats du ministère du Travail une copie du bilan final du syndicat, trois mois après la fin de l'exercice fiscal au plus tard. Les inspecteurs du travail peuvent en prendre connaissance.
- Le conseil syndical peut être dissous par le gouvernement en cas de non-respect de ses obligations ou en cas de dépassement de ses compétences. Un nouveau conseil

syndical doit être élu dans les trois mois qui suivent la date de dissolution. Lorsque lesdits faits sont imputés à l'un des membres du conseil, le gouvernement peut exiger son remplacement et le poursuivre, le cas échéant, devant les tribunaux.

- En cas de dissolution du conseil syndical, le chef du Service des syndicats du ministère du Travail est chargé de l'expédition des affaires purement administratives relevant du président du conseil syndical jusqu'à l'élection d'un nouveau conseil. Il est également chargé des activités électorales exercées par le conseil d'administration.

La loi sur les conventions collectives, la conciliation et l'arbitrage régit toutes les catégories d'employeurs et de travailleurs soumis au Code du travail. Cela étant, ces catégories d'employeurs et de travailleurs peuvent négocier des conventions collectives. Les négociations sont menées par deux parties: l'une représentant un ou plusieurs syndicats, ou une ou plusieurs fédérations de syndicats, l'autre représentant un ou plusieurs employeurs, ou une ou plusieurs associations ou fédérations professionnelles d'employeurs.

Pour que les négociations collectives soient valables, les représentants des travailleurs doivent représenter 60 pour cent au moins des travailleurs libanais concernés. La convention collective doit être approuvée à la majorité des deux tiers de l'assemblée générale des syndicats ou des associations professionnelles qui en font partie. Les employeurs qui ne sont pas représentés par une association ou une fédération professionnelle signent la convention à titre personnel.

Le rôle du gouvernement dans les conventions collectives consiste en ce qui suit:

- S'assurer que les représentants des travailleurs aux négociations collectives représentent 60 pour cent des travailleurs libanais concernés, que la convention collective est approuvée par les deux tiers des membres de l'assemblée générale des syndicats ou des associations professionnelles qui en font partie, et qu'elle porte également la signature des employeurs à titre personnel lorsque ceux-ci ne sont pas représentés par une association ou une fédération professionnelle.
- Une copie de la convention collective est déposée auprès du ministère du Travail.
- La convention collective ne devient obligatoire qu'après sa publication au *Journal officiel* par le ministère du Travail, ou après qu'un mois se soit écoulé à compter de sa date de dépôt auprès du ministère en question.
- Le ministère du Travail peut demander aux deux parties de réviser leur convention collective avant sa publication, lorsqu'elle contient des dispositions contraires à l'ordre public ou aux lois en vigueur. La convention n'entre en vigueur qu'après sa publication ou après qu'un mois se soit écoulé à compter de sa date de dépôt auprès du ministère du Travail.
- Toute reconduction, abrogation ou modification de la convention collective doit être notifiée au ministère du Travail par les deux parties ou par l'une d'entre elles. Les demandes d'adhésion à la convention collective par un syndicat, une association professionnelle ou un employeur non parties à la convention doivent être présentées par écrit au ministère du Travail.
- Le ministre du Travail peut, d'office ou sur la demande d'un syndicat ou d'une association professionnelle d'employeurs, étendre les dispositions des conventions collectives en vigueur depuis une année au moins, dans leur totalité ou en partie, à l'ensemble des employeurs et des travailleurs d'un même secteur, à une catégorie d'entre eux, ou à ceux travaillant dans une région déterminée, qu'ils soient ou non membres d'un syndicat ou d'une association professionnelle.

L'extension fait l'objet d'une décision du ministre du Travail.

- Toute décision du ministre du Travail portant modification, reconduction ou extension d'une convention collective doit se baser sur un avis positif et motivé de la Haute commission des conventions collectives, formée de représentants du ministère du Travail, du ministère de l'Economie et du Commerce, des employeurs et des travailleurs.
- Le Service d'inspection du travail du ministère du Travail est chargé de l'application des conventions collectives faisant l'objet d'une décision d'extension. Les contrevenants sont passibles de sanction.

L'application du principe de la liberté d'organisation et de négociation collective est effectuée à deux niveaux:

- Administratif: le ministère du Travail, par le biais du Service d'inspection, de prévention et de santé, compétent en la matière de par la loi.
- Judiciaire: les tribunaux compétents qui exercent leur pouvoir de contrôle et de décision quant aux éventuels conflits et qui prennent, le cas échéant, des sanctions à l'encontre des contrevenants.

Evaluation de la situation dans la pratique

Sur le plan juridique, l'article 3 de la loi n° 17386, du 2 septembre 1964, sur les conventions collectives, la conciliation et l'arbitrage, qui exige pour la validité des négociations collectives que les représentants des travailleurs représentent 60 pour cent au moins de tous les travailleurs libanais, pourrait être modifié afin de diminuer le pourcentage requis et de favoriser ainsi une plus grande diffusion de la négociation et des conventions collectives.

Sur le plan pratique, les syndicats de travailleurs et les associations d'employeurs peuvent, s'ils le souhaitent, mener des négociations collectives en vue de mettre au point des conventions collectives régissant leurs relations professionnelles sur des bases saines.

Les lois nationales encouragent de telles initiatives. Il s'agit d'un droit reconnu expressément aux syndicats par la Constitution et dont l'exercice s'effectue dans le cadre des législations en vigueur. Cela étant, aucune pression n'est exercée par qui que ce soit dans le but d'entraver ces négociations.

Quant au droit d'organisation syndicale, la tendance est à la révision des dispositions du Code du travail relatives aux syndicats, de manière à tenir compte de notre réalité sociale et des principes et normes du travail sur le plan international et arabe.

En ce qui concerne les fonctionnaires publics, il est toujours interdit à une catégorie d'entre eux, de par la loi, d'adhérer à un syndicat et par conséquent d'entreprendre des négociations collectives. Néanmoins, les personnes travaillant pour les services soumis à la tutelle de l'Etat et les employés des entreprises chargées de la gestion des services publics pour le compte de l'Etat ou pour leur propre compte ont leurs propres organisations syndicales régies par le Code du travail, et ils peuvent mener des négociations collectives à l'instar des autres travailleurs régis par le Code du travail.

Certaines catégories d'enseignants, comme nous l'avons déjà mentionné, ont également leurs associations professionnelles reconnues. Les enseignants en question négocient collectivement en vue de sauvegarder et d'améliorer leurs droits à tous les niveaux.

En outre, il convient de mentionner que les diplômés et les stagiaires de l'Institut national de la gestion et du développement ont une association reconnue par la loi, qui intervient en leur nom auprès des autorités officielles en vue d'améliorer leur situation professionnelle. La Confédération générale du travail, de son côté, n'épargne aucun effort pour réclamer les droits des fonctionnaires du secteur public, sur le plan salarial et social.

Voici quelques statistiques concernant le nombre de fédérations de travailleurs et d'organisations d'employeurs au Liban, par région (Mouhafazates) et par activité économique:

- fédérations de travailleurs (Liban): 39 fédérations dont la plupart font partie de la Confédération générale du travail;
- syndicats de travailleurs (Nord): 45 syndicats;
- organisations d'employeurs (Nord): 17 organisations;
- syndicats de travailleurs (Sud): 55 syndicats;
- organisations d'employeurs (Sud): 7 organisations;
- syndicats de travailleurs (Békaa): 38 syndicats;
- organisations d'employeurs (Békaa): 6 organisations;
- organisations d'employeurs (Beyrouth et Mont-Liban): 100 organisations;
- syndicats de travailleurs (Beyrouth et Mont-Liban): 187 syndicats.

A titre d'exemple, les syndicats regroupent les travailleurs des secteurs suivants: aviation; transport terrestre et maritime; commerce; construction; bois et pétrole; édition et publicité; produits alimentaires; établissements hôteliers; restauration et loisirs; santé et éducation; banques; professions libérales, établissements publics et privés; produits chimiques; syndicats libres; papier; sidérurgie, mécanique et plastique; sport; services publics; techniques modernes; agriculture.

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

En ce qui concerne les efforts déployés pour la promotion des principes et des droits relatifs à l'organisation syndicale et à la négociation collective, nous vous référons à ce qui a été mentionné à cet égard quant à la volonté du gouvernement de mettre à jour les lois sociales concernées.

Lors de son examen de la mise à jour des textes juridiques, ceux relatifs à l'organisation syndicale et à la négociation collective notamment, le gouvernement pourrait envisager de demander l'assistance technique du BIT afin d'examiner la possibilité de s'inspirer des principes de la convention n° 87 et de renforcer l'application des dispositions de la convention n° 98.

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

Une copie de ce rapport a été adressée aux organisations suivantes:

- l'Association des industriels libanais;

-
- la Fédération des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture libanaises;
 - la Confédération générale du travail.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Nous n'avons reçu aucune observation de la part des organisations susmentionnées quant aux mesures de suivi prises ou à prendre concernant l'organisation syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective telles que prévues par la Déclaration.

Annexe (non reproduite)

Arrêté présidentiel n° 7993 du 3 avril 1952 concernant les organisations de travailleurs.

Liban

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

Le Code du travail libanais remonte à 1946. Il interdit à quelque 150 000 employés du gouvernement de créer ou d'adhérer à des syndicats bien que les enseignants et d'autres employés du gouvernement aient créé des syndicats non officiels. Ils ne peuvent pas négocier collectivement. La loi confère de larges pouvoirs au ministre du Travail, lequel doit accorder une autorisation avant qu'un syndicat puisse être créé. Il doit également approuver les résultats de toute élection syndicale. En 1996, le gouvernement a promulgué un décret amendant un décret antérieur et donnant au ministre du Travail le pouvoir de fixer la date des syndicales et de déterminer les procédures.

La loi autorise la dissolution administrative des syndicats. Les syndicats ne peuvent pas s'engager dans des activités politiques.

Soixante pour cent des travailleurs doivent être d'accord avant qu'un syndicat puisse négocier en leur nom et une convention collective doit être approuvée par deux tiers des membres syndicaux lors d'une assemblée générale.

La loi ne protège pas correctement les travailleurs contre la discrimination antisyndicale. Le droit de grève est limité.

Liban

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

I. En ce qui concerne la non-ratification de la convention n° 87

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi exige des Etats Membres de respecter les principes concernant les droits fondamentaux consacrés dans certaines conventions, mais ne les oblige pas, de manière

simultanée et automatique, à ratifier les conventions fondamentales mentionnées dans la Déclaration, entre autres, la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical; en effet, la Déclaration prend en considération, d'une part, les circonstances propres à chaque Etat et, d'autre part, le principe de la souveraineté de l'Etat reconnu par la Constitution de l'OIT et la Déclaration elle-même et qui donne à l'Etat le droit de décider de ses positions vis-à-vis de la ratification des conventions de l'OIT, entre autres les conventions fondamentales.

Ainsi, nous soulignons que le principe de l'organisation syndicale est reconnu depuis longtemps au Liban avant même l'adoption de la convention n° 87; c'est un principe mis en pratique de manière effective et à grande échelle et appliqué aux différents secteurs de la production.

Le Code libanais du travail, promulgué en 1946, reconnaît l'organisation syndicale; les dispositions de ce code ont permis la création de plusieurs organisations syndicales dans les secteurs commerciaux et industriels, ainsi que dans les secteurs de l'agriculture et du travail maritime.

Ce type d'organisations existe également dans les secteurs contrôlés par l'Etat, ainsi que dans les institutions chargées de la gestion des services publics, pour le compte de l'Etat ou pour leur propre compte.

Dans le secteur public, il existe des associations et des bureaux à tous les niveaux de l'enseignement: primaire, secondaire et universitaire; ces associations et bureaux mènent les négociations avec les administrations concernées quand il s'agit d'obtenir leurs droits et de protéger les intérêts de leurs membres.

Les diplômés et les stagiaires de l'Institut national pour la gestion et le développement sont également rassemblés dans une association reconnue officiellement et qui leur sert de porte-parole auprès des instances officielles pour réclamer l'amélioration de leurs conditions de travail.

Le gouvernement libanais a entrepris la modernisation de la législation sociale; il envisage de se pencher sur les principes énoncés dans la convention n° 87 afin de les prendre en considération à la lumière des circonstances et des données nationales.

Il est à noter que le processus de l'évolution sociale et politique au Liban aboutira en définitive à inclure des dispositions de la convention susmentionnée dans nos textes législatifs.

II. En ce qui concerne les restrictions du Code du travail relatives aux droits syndicaux fondamentaux

1. *Interdire aux fonctionnaires publics de créer des syndicats ou d'y adhérer*

Le Code libanais du travail, promulgué en 1946, n'est pas applicable aux fonctionnaires du secteur public. C'est le décret législatif n° 112/59 qui régit les conditions de travail de cette catégorie de fonctionnaires; cette loi interdit au fonctionnaire d'adhérer à une organisation ou à un syndicat professionnels afin d'éviter tout désordre ou toute paralysie dans la fourniture des services publics pouvant résulter de la pratique de l'activité syndicale et de ses répercussions sur la stabilité de la fourniture des services publics, notamment les services essentiels.

Il existe des organisations syndicales dans les secteurs contrôlés par l'Etat, ainsi que dans les institutions chargées de la gestion des services publics, pour le compte de l'Etat ou pour leur propre compte; ces organisations sont reconnues officiellement; les associations et les bureaux dans le secteur de l'éducation publique sont également reconnus et mènent des négociations collectives afin d'obtenir leurs droits et de promouvoir leur situation à tous les niveaux; il y a aussi l'Association des diplômés et des stagiaires de l'Institut national pour la gestion et le développement; c'est une association légale qui agit au nom de ses membres auprès des instances officielles afin d'améliorer leurs conditions de travail.

2. *Obtention préalable d'une licence pour créer un syndicat; authentification des résultats des élections syndicales; fixation des dates des élections; etc.*

Le Code du travail comporte des dispositions relatives à la création de syndicats; ces textes autorisent une grande liberté de mouvement à l'activité syndicale et n'imposent aucun obstacle à cette pratique. Les compétences du ministère du Travail concernant l'activité syndicale se limitent aux fonctions visant à maintenir l'ordre public et l'intérêt général et à s'assurer de la validité et de la bonne application des lois et règlements régissant l'activité syndicale.

En ce qui concerne l'amendement de 1996 relatif à l'article 3 du décret n° 7993/1952 et qui autorise le ministre du Travail à fixer la date des élections syndicales, il a été élaboré dans l'intérêt même du mouvement syndical. En effet, certains syndicats ne souhaitaient pas, notamment après les événements qu'a connus le Liban, organiser de nouvelles élections pour renouveler leurs bureaux après de longues années écoulées depuis les dernières élections de leurs bureaux exécutifs, ce qui a conduit à la perte de la qualité représentative des membres de ces bureaux ainsi qu'à la paralysie de l'activité syndicale. Cette situation a donc poussé le législateur libanais à élaborer un texte qui remette la situation en ordre dans un cadre précis et clair sans porter atteinte à la bonne pratique de l'activité syndicale. Une lecture sereine du texte concerné le montre clairement:

Le bureau du syndicat fixe la date des élections et en informe le chef du service des syndicats dans un délai de quinze jours au moins avant la date fixée. Les candidatures sont présentées au syndicat et le dépôt des candidatures doit être clos trois jours avant la date des élections. Une copie du casier judiciaire de chaque candidat doit être jointe à son dossier de candidature. Toute réclamation présentée après la date de clôture des candidatures est considérée illégale.

Si le bureau du syndicat s'abstient de fixer une date pour la tenue des élections susmentionnées ou d'autres élections exigées par l'article 100 du Code du travail ou du statut du syndicat pour élire des membres succédant aux membres dont le mandat statutaire est arrivé à échéance, le ministre du Travail se charge de fixer la date de ces élections et le service compétent au ministère du Travail prend les mesures nécessaires à cet effet, après avoir notifié le bureau en la personne de son président ou de son représentant, *en vertu d'une lettre écrite, et lui avoir donné un délai d'un mois à partir de la date de la notification, pour remplir les obligations légales qui lui incombent à cet égard.*

3. *Interdiction aux syndicats de s'engager dans la politique*

Le but de tout syndicat consiste, à l'origine, à défendre les intérêts de la profession et à œuvrer pour la promotion de cette profession à tous les niveaux, économique, industriel et commercial.

En réalité, les membres syndiqués exercent, comme tous les citoyens, leur droit à participer aux activités politiques; ils votent dans les différentes élections (parlementaire, municipale,

communale ...); ils ont également le droit de se porter candidats à ces élections, à titre individuel ou en leur qualité représentative. Ainsi, des syndicalistes se sont portés candidats, sans aucune difficulté, aux dernières élections parlementaires et municipales au Liban.

Les syndicalistes ont le plein droit d'exprimer leurs opinions politiques, partant du principe que la politique et l'économie sont inséparables.

4. *L'approbation de 60 pour cent des représentants des salariés est exigée pour discuter d'un contrat collectif de travail*

Il est à noter qu'il y a un projet d'amendement de l'article 3 du Code des contrats collectifs de travail, de la médiation et de l'arbitrage (décret n° 17386 daté du 2 septembre 1964), dans le cadre du processus de modernisation de notre législation sociale. L'amendement s'orienterait vers la réduction du pourcentage exigé actuellement pour discuter d'un contrat collectif de travail.

Quant à l'exigence consistant à ce que les deux tiers des membres d'une assemblée générale d'un syndicat ou d'un organisme professionnel approuvent un contrat collectif de travail, nous considérons ce pourcentage acceptable étant donné que la présence d'un pourcentage supérieur à la moitié des membres est exigée pour que le quorum soit atteint lors de la tenue des assemblées générales; donc, la proportion de deux tiers du quorum est une proportion indispensable pour une pratique authentique assurant la validité de l'approbation d'un contrat collectif de travail.

5. *Protection des travailleurs de la discrimination syndicale*

Le projet d'amendement de certaines dispositions du Code du travail au Liban comprend un texte explicite à cet effet, tout en sachant que le Liban a ratifié la convention internationale du travail n° 98 qui énonce des dispositions similaires.

Quant à dire qu'il existe des restrictions au droit de grève, nous nous demandons ce que veut dire la Fédération internationale des syndicats indépendants par le terme «restrictions», étant donné que notre législation du travail régit le droit de grève par des textes juridiques clairs. Il nous semble que le fait de fixer des règles visant à prévenir tout abus dans l'exercice de ce droit, ainsi que son exploitation à des fins étrangères aux affaires et causes syndicales, ne peut être considéré comme étant des restrictions imposées au droit de grève.

Libyenne, Jamahiriya arabe

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement.

Libyenne, Jamahiriya arabe

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

La centrale syndicale nationale est contrôlée par le gouvernement et administrée par un système de «Comités populaires».

Les syndicats indépendants sont interdits. Le gouvernement les considère comme des «intermédiaires entre la révolution et les forces ouvrières».

Les travailleurs étrangers ne sont pas autorisés à s'affilier à des syndicats.

Les grèves sont interdites en Libye. Les employés de la fonction publique peuvent être emprisonnés ou condamnés aux travaux forcés pour avoir fait grève. Le président libyen a déclaré que les travailleurs pouvaient se mettre en grève mais qu'ils ne l'ont pas parce que ce sont eux qui contrôlent leurs entreprises.

Malaisie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La Constitution fédérale de la Malaisie donne le droit à tous les citoyens de former des associations. Toutefois, le corps législatif est habilité à imposer les restrictions nécessaires pour des raisons de sécurité nationale, d'ordre public ou de moralité. Ces restrictions s'appliquent également à la liberté d'association des travailleurs. En vertu de la loi de 1959 sur les syndicats, ceux-ci sont enregistrés sur la base d'une entreprise, d'un métier, d'une profession ou branche ou de tout métier, profession ou branche semblable. La formation de syndicats relève des seuls travailleurs. Ce droit inclut le droit de former des syndicats nationaux ou des syndicats maison et il est protégé par la législation du travail du pays.

Le gouvernement a reçu les observations de la Fédération des employeurs de Malaisie (MEF) et du Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC).

La MEF reprend à son compte les observations du gouvernement. Toutefois, le Congrès des syndicats de Malaisie a soulevé une fois de plus la question de l'Union nationale des travailleurs de l'industrie électronique. A cet égard, le gouvernement est d'avis que le problème a été tranché par la Charte de Langkawi, qui appuie la formation de syndicats maison dans ce secteur.

En vertu des dispositions de l'article 27 de la loi et de la notification 1981 sur les syndicats (exception pour la fonction publique), certains groupes de fonctionnaires ne sont pas autorisés à former des syndicats ou à s'y affilier. Il s'agit:

- i) des membres de la police royale de Malaisie;
- ii) des membres des forces armées;
- iii) des membres de tout service pénitentiaire;
- iv) des fonctionnaires qui sont tenus au secret ou qui occupent un poste de sécurité;
- v) des fonctionnaires qui occupent un poste de cadre ou de cadre supérieur; et
- vi) des fonctionnaires auxquels toute autre loi interdit de s'affilier à un syndicat.

Toutefois, le secrétaire en chef du gouvernement est habilité à exclure les fonctionnaires occupant un poste de cadre ou de cadre supérieur de cette interdiction au moyen d'une directive écrite émanant de lui. Il est également habilité à se prononcer sur la question de savoir si un fonctionnaire est tenu au secret ou s'il occupe un poste de sécurité.

Des interdictions et des restrictions semblables s'appliquent également aujourd'hui aux employés des services publics.

Evaluation de la situation dans la pratique

Voir l'annexe A [tableau concernant le nombre des syndicats et les effectifs par catégorie, 1994-1998] et l'annexe B [nombre des syndicats et effectifs par secteur, 1994-1998] (non reproduites).

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

L'enregistrement des syndicats est prévu par la loi de 1959 sur les syndicats. Un syndicat ne peut fonctionner légalement et jouir des droits, privilèges et immunités prévus par la loi que s'il demande son enregistrement au directeur général des syndicats. Il s'agit d'assurer ainsi un développement harmonieux des syndicats dans ce pays. En vertu de la loi de 1959 sur les syndicats:

Toute demande d'enregistrement d'une association, d'un groupe ou d'une société en qualité de syndicat doit être adressée au directeur général sous la forme prescrite, et signée par au moins sept de ses membres, qui peuvent tous être des dirigeants.

Une fois enregistré, le syndicat doit mener ses activités conformément aux dispositions de la loi, du décret d'application de cette loi et de la réglementation du syndicat. Dans le cas contraire, il se doit de fournir des explications valables pour les mesures prises qui sont considérées comme contraires aux dispositions de la loi.

Le directeur général (national) est habilité à révoquer le certificat d'enregistrement d'un syndicat s'il est persuadé, entre autres, que:

- i) la création du syndicat ou sa mise en œuvre est illégale;
- ii) le syndicat a enfreint l'une ou l'autre des dispositions de la loi ou du décret d'application, ou l'une quelconque de ses propres règles;
- iii) ses fonds ont été dépensés de manière illégale ou à des fins qui ne sont pas autorisées par ses statuts; ou
- iv) que le syndicat a été et/ou sera probablement utilisé à des fins illicites.

Si le directeur général décide de révoquer l'enregistrement d'un syndicat, il enverra au syndicat un préavis de 30 jours au moins, période pendant laquelle ce syndicat pourra donner les raisons pour lesquelles son certificat ne devrait pas être révoqué.

Dans les pays où le gouvernement facilite par la voie législative la reconnaissance des syndicats et le règlement des conflits par la conciliation, l'arbitrage et des décisions judiciaires, il n'est pas rare que des restrictions soient apportées à la négociation collective dans le secteur public, mais en Malaisie un dispositif adapté aux spécificités nationales a été mis en place dans le secteur public afin que les conditions d'emploi puissent être discutées et négociées jusqu'à un certain point. La négociation collective dans le secteur public est très affectée par certaines contraintes et certains facteurs qui sont propres au secteur public (ampleur du secteur; diffusion du pouvoir de décision en tant qu'employeur qui est détenu par l'Etat; budgétisation). Certains aspects des conditions d'emploi dans le secteur public dépendent de l'action législative et de la possibilité d'appliquer la politique générale du gouvernement, qui a des implications sur la sécurité nationale.

Les fonctionnaires du secteur public ont tenu à travers leurs syndicats des consultations régulières au sujet de leurs conditions d'emploi, y compris la rémunération. Le Congrès des syndicats de salariés de la fonction publique, les fonctionnaires des conseils paritaires nationaux et le ministère des Services publics se réunissent à intervalles réguliers pour discuter des questions qui touchent aux fonctionnaires du secteur public, y compris les organismes publics et les autorités locales. Il convient de préciser que ces réunions sont dirigées directement par le secrétaire en chef du gouvernement et par le chef du gouvernement malaisien, le Premier ministre.

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

La Fédération des employeurs de Malaisie (MEF) et le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) se sont vu communiquer ces commentaires.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Le gouvernement a reçu les observations de ces deux organisations.

Annexes (non reproduites)

- Tableau: Nombre de syndicats et effectifs syndicaux par catégorie de travailleurs, 1994-1998
- Tableau: Nombre de syndicats et effectifs syndicaux par secteur économique, 1994-1998

Malaisie

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

La loi sur les syndicats de 1959 et la loi sur les relations du travail de 1967, ainsi que leurs amendements ultérieurs, limitent sévèrement la liberté syndicale et la négociation collective. La loi sur les syndicats réglemeute sévèrement la plupart des aspects liés à l'activité syndicale.

Aux termes de celle-ci, un syndicat ne peut représenter les travailleurs que «dans un commerce, une activité ou une industrie en particulier, ou dans des commerces, des activités ou des industries similaires, ou dans une entreprise ou un établissement particulier». En conséquence, les syndicats de portée générale sont interdits.

Le directeur général des syndicats a invoqué ces dispositions pour ordonner à des syndicats industriels de rayer plusieurs milliers de membres de leurs effectifs, leur refusant la reconnaissance et le droit de négociation collective.

[Référence est faite de certaines entreprises qui ont fait en sorte que des travailleurs soient déclarés inaptes à adhérer à un syndicat.]

Les travailleurs rayés des effectifs syndicaux dans les circonstances décrites ci-dessus ne sont pas autorisés à adhérer à tout autre syndicat existant. Ils doivent établir des syndicats maison distincts, ce qui est souvent très risqué et prend beaucoup de temps. Cet aspect de la loi reste un sérieux obstacle aux activités de syndicalisation menées par les syndicats.

La loi accorde au directeur général des syndicats, un responsable du gouvernement, le droit de superviser, diriger et contrôler les syndicats. Chaque syndicat est tenu de se faire enregistrer dans un délai d'un mois (ou dans un délai prolongé, le cas échéant, par le directeur général des syndicats) à partir de la date de sa création. Le syndicat qui ne se fait pas enregistrer dans le délai fixé sera jugé illégal.

Le directeur général peut refuser d'enregistrer un syndicat s'il a la conviction qu'il existe déjà un syndicat similaire.

Les lois interdisent et ont empêché au personnel des multinationales de l'électronique, soit 160 000 travailleurs, dont une majorité de femmes, de s'organiser en syndicat national depuis le début de la décennie de 1970. Leur unique possibilité est d'adhérer à des syndicats internes à l'entreprise.

Les travailleurs qui créent des syndicats internes dans le secteur sont fréquemment confrontés à l'hostilité, voire à des menaces de licenciements, de la part de la direction.

En règle générale, le gouvernement et les employeurs encouragent la création de syndicats internes. Les amendements apportés en 1989 à la loi sur les syndicats permettaient la création de syndicats dans l'entreprise, indépendamment de l'existence éventuelle d'un syndicat déjà enregistré.

Les syndicats signalent qu'ils éprouvent toujours des difficultés à s'organiser. De nombreux employeurs, y compris certaines multinationales, mettent tout en œuvre pour leur refuser l'homologation et éviter la négociation collective. Ils s'opposent souvent aux directives gouvernementales accordant l'agrément et refusent de respecter les arrêts rendus par le Tribunal du travail lorsqu'il s'agit de réintégrer des travailleurs licenciés abusivement.

Les syndicats du secteur public peuvent s'organiser par ministère, département, profession ou activité. Ces syndicats peuvent adhérer aux fédérations. Le personnel des organes statutaires ne peut adhérer qu'aux syndicats internes, lesquels peuvent toutefois s'affilier à la fédération des services publics ou à la centrale syndicale nationale.

La loi émet des restrictions concernant les candidats habilités à assumer des fonctions syndicales. Le ministre des Ressources humaines a déclaré que les travailleurs étrangers ne peuvent devenir membres des syndicats, bien que la loi stipule uniquement que seuls les ressortissants malais sont autorisés à assumer des fonctions syndicales. L'une des conditions mentionnées sur les permis de travail délivrés aux travailleurs étrangers par les autorités stipule qu'ils ne sont pas autorisés à adhérer à des «associations».

Le ministre des Ressources humaines peut ordonner la suspension, pour une période maximale de six mois, de tout syndicat qui, à son avis, «a été créé ou est utilisé à des fins préjudiciables ou contraires aux intérêts, à la sécurité ou à l'ordre public de la Malaisie ou de l'une de ses régions».

Les syndicats ne peuvent pas utiliser leurs avoirs à des fins politiques. La loi établit une liste exhaustive de toutes les questions qui peuvent être considérées comme des «thèmes politiques». Le ministre des Ressources humaines peut ajouter d'autres thèmes à la liste.

Un syndicat doit obtenir l'autorisation préalable de la direction générale des syndicats avant de pouvoir s'affilier à l'échelle internationale.

Des restrictions légales empêchent pratiquement l'organisation d'une grève légale. 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». On a cité des cas où, bien que le syndicat ait procédé à un scrutin secret et reçu un mandat de grève, la direction générale des syndicats a refusé d'en tenir compte parce que la résolution ne lui donnait pas satisfaction. Les syndicats ne peuvent pas faire grève concernant des litiges liés à la reconnaissance d'un syndicat et à des licenciements abusifs. Le ministre des Ressources humaines peut imposer aux parties en conflit d'avoir recours à l'arbitrage. Les procédures pour obtenir l'autorisation de faire la grève sont longues. Les services essentiels font l'objet d'une définition particulièrement large et les syndicats sont soumis à des restrictions supplémentaires en matière de grève dans ces industries, y compris l'obligation de donner un préavis de grève de 21 jours.

Des lois telles que la loi sur la sécurité intérieure de 1961, qui autorise l'emprisonnement en l'absence de jugement, la loi sur les secrets d'Etat, la loi sur la presse écrite et les publications, et la loi sur la sédition peuvent être et ont été invoquées pour limiter l'exercice des droits syndicaux. Le Code pénal malaisien stipule qu'il faut une autorisation de police pour organiser un rassemblement de plus de cinq personnes.

Malaisie

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Le gouvernement malaisien souhaite réaffirmer que la législation du travail malaisienne a fourni un cadre propice pour un développement ordonné des syndicats, sauf dans certains services essentiels. Les «restrictions perçues», comme le dit le rapport de la CISL, n'ont pas empêché la représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise de garantir leurs droits sur le lieu de travail.

Les commentaires détaillés sont les suivants:

3.1 Difficultés d'organisation

3.1.1 ... refuser la reconnaissance des syndicats et se soustraire à la négociation collective.

... contester les directives gouvernementales pour la reconnaissance de l'accord.

... refuser de se conformer aux décisions du tribunal du travail de réintégrer des travailleurs licenciés à tort.

La procédure relative à la reconnaissance syndicale a été clairement fixée par la loi. Si le syndicat sollicitant la reconnaissance est reconnu compétent et/ou représente la majorité des travailleurs concernés, le ministère est autorisé à prescrire à l'employeur de reconnaître le syndicat, que ce soit une entreprise multinationale ou non.

Le processus légal dans une démocratie n'interdit pas à une partie d'invoquer ses droits pour contester une décision ministérielle par un recours juridictionnel. Ces contestations ne sont pas limitées aux seuls employeurs, elles concernent aussi les syndicats.

Les décisions du Tribunal du travail lient juridiquement les parties. Des plaintes pour non-respect de ces décisions peuvent être déposées devant le Tribunal du travail par toute personne ayant intérêt à l'application de la décision. Un nouveau refus peut entraîner des poursuites contre le contrevenant.

3.12 Restrictions légales au droit de grève

3.12.1 Les syndicats ne peuvent faire grève concernant des litiges liés à la reconnaissance d'un syndicat et à des licenciements abusifs.

Le ministère... peut contraindre les parties impliquées... à se soumettre à un arbitrage.

Les services essentiels font l'objet d'une définition large... Des restrictions supplémentaires dans ces industries ... avec l'obligation de donner un préavis de grève de 21 jours.

Il y a des dispositions appropriées dans la loi sur les relations professionnelles pour traiter des conflits relatifs à la reconnaissance d'un syndicat et aux licenciements abusifs. Les litiges relatifs à la reconnaissance syndicale sont réglés en dernier recours par le ministre s'ils n'ont pu être réglés entre les parties. Les litiges relatifs aux licenciements abusifs, s'ils ne sont pas résolus à l'amiable par la conciliation, peuvent être portés devant le Tribunal du travail où le jugement rendu donne lieu à des décisions appropriées.

Les conflits du travail sont portés devant le Tribunal du travail si le ministre le juge approprié. En général, en cas de litiges aboutissant à des conflits du travail, l'intérêt national doit être pris en considération.

Les services essentiels ont déjà été identifiés spécifiquement dans la liste figurant dans la loi sur les relations professionnelles. Certains semblent définis de façon large car il est assez mal commode de fournir des définitions précises. La condition de préavis est applicable aussi bien aux employeurs en cas de lock-out qu'aux syndicats en cas de grève.

Maroc

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le cadre institutionnel de l'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective est défini par les textes ci-après:

- la Constitution du Royaume telle qu'elle a été modifiée;
- dahir du 18 hijra 1367 (16 juillet 1957) sur les syndicats professionnels;
- décret du 15 rejeb 1377 (5 février 1958) relatif à l'exercice du droit syndical par les fonctionnaires
- dahir du 10 Joumada II 1380 (29 novembre 1960) portant institution d'un conseil supérieur des conventions collectives;
- dahir du 24 novembre 1994 portant création du Conseil consultatif chargé du suivi du dialogue social;
- et dahir du 24 février 1958 portant statut général de la fonction publique.

Le principe de la liberté d'association est reconnu par la Constitution dont l'article 9 dispose que la Constitution 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 de leur choix.

En matière de négociation collective, l'article 3 de la Constitution énonce que «les organisations syndicales, les chambres professionnelles concourent à l'organisation et à la représentation des citoyens».

La Constitution stipule, par ailleurs, qu'aucune limitation à l'exercice des libertés énumérées ci-dessus ne peut être apportée que par la loi.

Pour la concrétisation des principes énoncés par la Constitution en la matière, le dahir du 16 juillet 1957 précité prévoit, en son article 2, le droit pour les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes, concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale de constituer librement des organisations de leur choix.

L'exercice du droit d'association par les fonctionnaires est reconnu par l'article 14 du dahir du 24 février 1958 qui leur reconnaît le droit d'exercer le droit syndical dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Ce même article précise que l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat ne doit entraîner aucune conséquence en ce qui concerne le recrutement, l'avancement, l'affectation et d'une manière générale la situation des fonctionnaires.

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 à la convention collective du travail qui énoncent expressément que les conventions collectives du travail, 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 groupements professionnels, d'autre part.

L'exercice du droit d'organisation et de négociation collective est également reconnu en vertu d'instruments internationaux ratifiés par le Maroc, notamment:

- la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- le Pacte international sur les droits économiques et sociaux, et
- la convention n° 11 de l'OIT sur la négociation collective.

Pour les travailleurs et les employeurs du secteur privé, il n'existe aucune exclusion ou limitation au droit de constituer des organisations syndicales et de s'y affilier et ou au droit à la négociation collective. Il en est de même pour les fonctionnaires et les travailleurs du secteur public ou semi-public. Bien que ces derniers ne sont pas assujettis aux dispositions du dahir de 1957 relatif à la convention collective, il n'en demeure pas moins qu'ils exercent effectivement le droit de négocier leurs conditions de travail dans le cadre des mécanismes prévus par la Déclaration commune du 1^{er} août 1996 dont copie a été déjà communiquée au BIT.

Les seules exclusions prévues en matière d'exercice du droit syndical concernent les catégories de personnel ci-après:

-
- les fonctionnaires et agents exerçant une fonction comportant le droit d'utiliser une arme;
 - les personnes relevant du statut particulier des administrateurs du ministère de l'Intérieur;
 - les magistrats.

Concernant les conditions de mise en place d'organisations d'employeurs et de travailleurs, aucune autorisation préalable n'est exigée par la législation nationale en vigueur. La seule condition de forme prévue à ce sujet est le dépôt dans les bureaux de l'autorité compétente ou l'envoi à ladite autorité, par lettre recommandée avec accusé de réception, des documents désignés ci-après:

- les statuts du syndicat;
- la liste complète des personnes chargées à un titre quelconque de son administration ou de sa direction. Cette liste devrait indiquer 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 pouvoirs publics ne peuvent en aucun cas intervenir dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs. Celles-ci jouissent en effet du droit absolu d'élaborer leurs statuts et de gérer librement leurs activités. L'article 19 du dahir du 16 juillet 1957 précise que «les syndicats professionnels peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts communs». Ils ont également le droit d'acquérir à titre gratuit ou à titre onéreux des biens meubles ou immeubles. Ils ont par ailleurs le droit d'ester en justice et ne peuvent en aucun cas faire l'objet de dissolution ou de suspension que par voie judiciaire ou par une décision conforme à leurs statuts.

Comme indiquée ci-dessus, aucune catégorie d'organisations de travailleurs et aucune catégorie d'employeurs ne sont exclues des mécanismes et procédures mis en place pour assurer l'application effective du droit de 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 suivant celui de leur dépôt au ministère chargé du travail.

Les moyens de mise en œuvre du principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective consistent en:

- la mise en place d'un cadre institutionnel approprié favorable à l'exercice du droit syndical;
- la redynamisation du Conseil supérieur des conventions collectives;
- l'organisation de séminaires tripartites nationaux avec le concours du BIT sur la liberté syndicale et la négociation collective;
- la création du Conseil consultatif chargé du suivi du dialogue social;
- la mise en place de deux services administratifs au sein de la direction du travail chargés de promouvoir la négociation collective et d'animer le dialogue social dans les différentes branches d'activité économique;
- le suivi des relations professionnelles et le règlement des différends collectifs du travail dans le cadre des réunions régulières des commissions nationales et régionales d'enquête et de conciliation;

-
- et le soutien technique de l'inspection du travail à la conclusion des conventions collectives.

Evaluation de la situation dans la pratique

A la faveur des facilités accordées tant aux travailleurs qu'aux employeurs en matière de liberté syndicale, pas moins de 17 centrales syndicales, dont trois plus représentatives, ont été constituées. Elles sont implantées dans toutes les branches d'activité économique et prennent une part active aux réunions des commissions d'enquête et d'investigation ainsi qu'aux délibérations du Conseil consultatif chargé du suivi du dialogue social, du Conseil national de la jeunesse et de l'avenir, du Conseil consultatif des droits de l'homme et de la Commission nationale du dialogue social.

Il y a lieu de préciser, toutefois, qu'aucune donnée statistique précise sur le taux de syndicalisation et sur les tendances syndicales n'est actuellement disponible.

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

Les mesures envisagées à cette fin se focalisent sur la poursuite des objectifs suivants: assurer une pleine harmonie entre la législation nationale et les normes internationales concernant la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective.

On peut citer à cet égard certaines dispositions prévues dans le projet de Code du travail et dans le projet de loi modifiant le dahir du 16 juillet 1957, lesquelles sont destinées à donner plein effet à la convention n° 98. Il s'agit notamment des dispositions visant à interdire toute discrimination fondée sur l'activité syndicale des travailleurs; proscrire les ingérences intersyndicales; garantir la liberté syndicale par l'application de sanctions appropriées en cas d'entrave à l'exercice du droit syndical.

Il y a lieu de souligner que le projet de loi cité ci-dessus est actuellement en discussion au Parlement; encourager la négociation collective en tant qu'instrument de développement des relations professionnelles.

En plus des initiatives déjà évoquées dans le présent rapport, d'autres mesures sont envisagées pour promouvoir la négociation collective. Elles peuvent être résumées comme suit:

- la mise en place d'un cadre institutionnel approprié pour le règlement des conflits collectifs du travail;
- le lancement de campagnes de sensibilisation à travers l'organisation de séminaires, de colloques et de tables rondes sur la négociation collective;
- le renforcement de la protection des représentants des travailleurs par la ratification des conventions pertinentes de l'OIT;
- la mise en place de deux comités techniques tripartites issus de la dernière réunion du Conseil supérieur des conventions collectives. Ces deux comités qui se réunissent régulièrement depuis le mois de mai 1999 ont pour mission l'examen des textes législatifs et réglementaires en vigueur en vue de leur modification éventuelle, et la proposition des mesures concrètes qui sont de nature à promouvoir et à vulgariser la négociation collective et

-
- la diffusion, prochainement, d'une circulaire destinée aux délégués provinciaux et préfectoraux de l'emploi pour les exhorter à provoquer des rencontres tripartites, à l'échelon local, en vue d'identifier les entreprises et les branches d'activité dont les rapports sociaux peuvent être réglés par voie de conventions collectives.

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

Copie du présent rapport sera communiquée aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ci-après: Confédération générale des entreprises du Maroc; Fédération des chambres de commerce, d'industrie et de services au Maroc; Confédération démocratique du travail; Union marocaine du travail; Union générale des travailleurs du Maroc.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue.

Maroc

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

Le Maroc n'a pas ratifié la convention n° 87 de l'OIT et ne paraît pas être en position de la ratifier dans un futur proche.

Dans le secteur privé, des syndicalistes sont licenciés, condamnés à des amendes et emprisonnés pour le simple fait d'appartenir à des syndicats, de mener des activités syndicales ou de partir en grève. Les employeurs sont régulièrement de mèche avec la police qui recourt souvent à la violence contre les grévistes. Des charges criminelles peuvent être, et sont souvent, retenues contre des grévistes pour «atteinte à la liberté du travail» et le gouvernement prend rarement des mesures contre les employeurs qui refusent de payer le salaire minimum et les contributions à la sécurité sociale, ferment illégalement des usines et exercent des représailles contre des syndicalistes. L'élection de dirigeants syndicaux dans une entreprise a même poussé la direction à appeler les forces de police sur place.

Depuis le début de septembre 1999, au moins 30 syndicalistes ont été arrêtés et ils ont été condamnés à la prison et au paiement des amendes, tandis qu'un grand nombre de syndicalistes ont été licenciés pour avoir participé à des grèves.

[Référence est faite aux informations de nature similaire à une plainte par rapport à différents types d'actions spécifiques de la police, et à la mise en détention de dirigeants et membres des syndicats.]

Maurice

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le gouvernement reconnaît le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Maurice n'ayant pas encore ratifié la convention n° 87, un séminaire tripartite national a été organisé en septembre-octobre 1996 avec l'aide de l'OIT afin d'inventorier les obstacles à la ratification de cette convention. Le gouvernement a élaboré, en tenant compte des recommandations formulées par l'OIT à l'issue du séminaire, un projet de réforme de la législation du travail qui couvrira la loi sur les relations professionnelles et ouvrira donc la voie à une éventuelle ratification de la convention n° 87.

La protection des droits et libertés fondamentaux de la personne est consacrée par la Constitution de Maurice, dont les articles 3 et 13 garantissent à chacun l'exercice de la liberté de conscience, d'expression, de réunion et d'association et le droit de se réunir librement et de s'associer avec d'autres personnes et, en particulier, de former des syndicats ou d'autres associations en vue de protéger ses intérêts ou d'appartenir à de tels syndicats ou associations.

La loi sur les relations professionnelles reconnaît que les syndicats indépendants sont des institutions sociales essentielles. Les parties II à VII de cette loi – qui traitent en détail de l'enregistrement, de la constitution et de l'administration des syndicats, de la protection des droits individuels, de la promotion des relations professionnelles et des conflits du travail ainsi que des institutions qui s'en occupent – apportent une protection de base à la liberté d'association et au droit de former des syndicats en vue de faciliter l'amélioration des conditions de travail et des relations professionnelles sur les lieux de travail.

Les membres des forces de l'ordre sont exclus du champ d'application de la loi sur les relations professionnelles. D'après la Constitution, les policiers, les sapeurs-pompiers et le personnel pénitentiaire font partie des «forces de l'ordre» et ne jouissent pas, pour des raisons de sécurité publique et d'ordre public, du droit de créer des organisations défendant leurs intérêts professionnels ou de s'affilier à de telles organisations.

L'article 5 de la loi sur les relations professionnelles fait obligation à chaque nouveau syndicat de demander, dans les trois mois suivant sa création, son inscription sur le registre des associations. Cette demande d'enregistrement doit être formulée dans les formes prescrites et être accompagnée:

- a) des droits d'enregistrement prévus;
- b) de deux exemplaires des statuts du syndicat; et
- c) des coordonnées du syndicat.

Le conservateur du Registre des associations publie dans le journal officiel et dans deux quotidiens un avis précisant qu'il n'a pas rejeté la demande d'enregistrement. Tout syndicat enregistré peut, dans un délai de 21 jours à compter de la publication de l'avis susmentionné, adresser au conservateur une objection écrite à l'enregistrement du syndicat. Cette procédure, conçue pour rendre publique la création d'un syndicat, vise à garantir que les objectifs de ce syndicat sont clairement définis et à protéger les intérêts professionnels des travailleurs.

La loi sur les relations professionnelles habilite le conservateur du Registre des associations à vérifier les livres et les comptes des syndicats. Ces inspections ou ces vérifications sont effectuées périodiquement ou lorsqu'il y a une plainte émanant des membres d'un syndicat.

Les membres des forces de l'ordre sont exclus du champ d'application de la loi sur les relations professionnelles.

Les employeurs et les travailleurs sont libres de conclure des conventions collectives sans l'accord préalable du gouvernement.

Maurice a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. La loi sur les relations professionnelles garantit la liberté d'association et le droit à la négociation collective.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il ressort des dernières données recueillies par le conservateur du Registre des associations que de 1987 à 1993 le taux de syndicalisation a baissé dans certains secteurs mais a augmenté dans d'autres.

Des programmes de formation et d'enseignement sur les attributions des syndicats en matière administrative et sur la négociation collective sont organisés par les syndicats et par la Section de l'éducation des travailleurs du ministère du Travail et des Relations professionnelles.

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

La loi sur le travail et la loi sur les relations professionnelles sont actuellement réexaminées dans le cadre du projet susmentionné sur la réforme de la législation du travail. Les nouvelles lois qui remplaceront les deux lois susmentionnées devraient promouvoir davantage la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

Le mouvement syndical est dûment reconnu par le gouvernement qui, pour favoriser son développement, a créé en 1997 un fonds d'affectation spécial pour les syndicats.

L'Organisation aide Maurice, d'une part, en organisant des cours, à Maurice et à l'étranger, à l'intention des personnels du ministère du Travail et des Relations professionnelles, des dirigeants des syndicats et des représentants des employeurs et, d'autre part, en envoyant à Maurice des experts. La contribution la plus récente de l'OIT a consisté à organiser à Dakar un séminaire sur la Déclaration et son suivi.

Le gouvernement a l'intention de modifier la loi, selon qu'il conviendra, afin d'encourager le respect, la promotion ou la réalisation de ces principes et droits.

La coopération technique de l'OIT visant à promouvoir le principe dans la pratique serait accueillie avec intérêt.

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

Une copie du présent rapport a été envoyée aux organisations d'employeurs et de travailleurs suivantes:

Confédération mauricienne des travailleurs;

Fédération des syndicats des corps constitués;

Fédération des travailleurs unis;

Fédération des syndicats du service civil;

Fédération des syndicats progressistes;

Fédération générale des travailleurs;

Congrès du travail de Maurice;

Fédération du travail de Maurice;

Fédération des agents de l'Etat;

Fédération des syndicats démocratiques libres;

Confédération nationale des syndicats; et

Congrès national des syndicats.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Des observations, dont on trouvera une copie ci-jointe, ont été reçues de la Fédération mauricienne des employeurs, de la Fédération des syndicats des corps constitués et du Congrès du travail de Maurice.

Annexes (non reproduites)

Extraits de la Constitution de Maurice (art. 3 et 13)

Extraits du rapport annuel du ministère du Travail et des Relations professionnelles (1987-1993)

Loi sur les relations professionnelles

Loi de 1997 sur le fonds d'affectation spécial pour les syndicats (n° 1 de 1997)

Maurice

Observations soumises au Bureau par la Fédération des employeurs mauriciens

Le principe de la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont inscrits dans la Constitution de Maurice.

Aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs ne se voit dénier le droit à la liberté d'association.

Maurice remanie actuellement sa législation du travail. Cette question peut être examinée dans ce contexte. En outre, la Fédération des employeurs mauriciens estime que la formation des partenaires sociaux aux techniques de la négociation collective est une condition préalable à la ratification de cette convention.

Maurice

Observations soumises au Bureau par le Congrès du travail de Maurice

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, sauf en ce qui concerne les policiers et les sapeurs-pompier.

Il est reconnu dans les lois, les règlements et en vertu de la convention n° 98.

Ce droit est dénié aux policiers et aux sapeurs-pompier.

La mise en place d'une organisation de travailleurs doit se faire conformément aux dispositions de la loi sur les relations professionnelles.

La loi susmentionnée permet au gouvernement d'exercer un contrôle excessif sur la manière dont les syndicats disposent de leurs biens.

Aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs n'est exclue.

La législation prévoit l'autorisation par le gouvernement des conventions collectives.

Les moyens de mise en œuvre du principe sont les ordonnances concernant la rémunération ou les décisions du Bureau national des rémunérations.

Evaluation de la situation dans la pratique

L'Office central de la statistique publie des informations qui sont utilisées. Les organisations d'employeurs publient aussi des statistiques et des données.

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

Des consultations ont eu lieu entre les partenaires sociaux.

Le gouvernement a mis sur pied des commissions ou des comités chargés de promouvoir la liberté d'association.

L'OIT a fourni une assistance technique en envoyant des consultants.

L'objectif du gouvernement est de promouvoir la justice sociale.

Le gouvernement doit modifier la loi sur les relations professionnelles, les lois sur les rassemblements sur la voie publique et la législation du travail. Le droit de grève doit être reconnu. Dans ce domaine, l'appui technique de l'OIT serait utile.

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

Nous ignorons quelles organisations d'employeurs ont reçu le présent rapport mais nous savons que tous les syndicats de travailleurs en ont reçu une copie.

Maurice

Observations soumises au Bureau par la Fédération des syndicats des corps constitués (FSCC)

La FSCC estime que, dans un pays qui est censé être démocratique et dont la Constitution consacre la liberté d'association, il est regrettable qu'à ce jour le gouvernement n'ait pas encore ratifié la convention n° 87 alors que de nombreux autres pays l'ont déjà fait.

Lors de la réunion des ministres de l'Emploi et du Travail et des partenaires sociaux de la Communauté de développement de l'Afrique australe, tenue à Grand Baie (Maurice) du 20 au 25 avril 1998, le représentant du ministère du Travail et des Relations professionnelles a annoncé que les conventions n°s 87, 100 et 111 seraient plus ou moins intégrées au nouveau projet de législation du travail révisé que le gouvernement a l'intention d'amender très prochainement.

Malheureusement le gouvernement n'a à ce jour pas encore procédé à cette modification.

La FSCC souhaite ardemment que le gouvernement applique les procédures recommandées par l'OIT en ratifiant la convention n° 87, dans la mesure où les syndicats savent que le droit syndical n'est pas beaucoup protégé et que la loi sur les relations professionnelles est comme une épée de Damoclès suspendue au-dessus de leurs têtes. Par ailleurs, le conservateur du Registre des associations est habilité à s'ingérer énormément dans les affaires des syndicats.

Mauritanie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont bien reconnus en Mauritanie dans la Constitution du 20 juillet 1991 et des dispositions de la loi 93.038 instaurant le pluralisme syndical. Toutes les catégories d'employeurs et de travailleurs peuvent s'organiser, sauf les catégories militaires et paramilitaires. Il n'existe aucune autorisation préalable à l'existence d'un syndicat professionnel quelconque. Néanmoins, toute organisation professionnelle doit, pour avoir une existence réglementaire, faire déposer et vérifier la conformité de ses textes fondamentaux avec la législation en vigueur par 15 procureurs de la République (voir article 9, Livre 3, du Code du travail). Le gouvernement n'intervient jamais dans le fonctionnement des organisations d'employeurs et de travailleurs. Aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs n'est exclue des éventuels systèmes/procédures existantes pour assurer la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Les conventions collectives ou sectorielles sont conclues entre les partenaires sociaux et sous le patronage du gouvernement. Néanmoins, l'Etat a plus un rôle de caution pour les accords auxquels les partenaires peuvent aboutir et un rôle de garant que la législation sociale en vigueur n'est pas violée lors de ces ententes.

Les moyens de mise en œuvre du principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont d'ordre administratif et financier, à travers notamment des subventions accordées aux différentes organisations de travailleurs. Ils sont également d'ordre juridique par l'amélioration constante de la législation. Des avantages sont également accordés aux organisations d'employeurs, par exemple des dégrèvements fiscaux, des agréments au régime des entreprises prioritaires du Code des investissements, etc.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les éventuels indicateurs disponibles sont: l'existence de trois centrales syndicales de travailleurs (UTM, CGTM, CLTM) et une multitude de syndicats professionnels non affiliés.

Il existe aussi trois organisations d'employeurs (CEEM, AJEM, AJPM). L'ensemble de ces organisations exercent librement leurs activités et assistent aux frais de l'Etat à l'ensemble des forums sous-régionaux, régionaux et internationaux relatifs au travail et à la sécurité sociale. Elles sont également consultées par les plus hautes autorités du pays sur les questions de grandes réformes concernant l'éducation ou le développement du pays.

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

Depuis 1991, l'Etat ne ménage aucun effort pour assurer la promotion de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Les efforts se sont matérialisés sur le plan juridique par la garantie de ces droits à travers la Constitution du pays et par l'adoption de lois et sur le plan matériel par l'attribution de subventions et facilités de tout ordre.

Les objectifs de notre gouvernement en vue de la promotion de la liberté syndicale et la reconnaissance effective de la négociation collective sont d'activer les structures de concertation tripartite, et notamment le Conseil national du travail, et de renforcer et de développer les structures d'éducation ouvrière. C'est pourquoi dans le cadre de la coopération technique avec le BIT nous souhaitons un appui à cette redynamisation à travers le programme Projet de promotion du dialogue social en Afrique francophone (PRODIAF) ou toute autre structure capable d'intervenir dans ce domaine.

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

Une copie du présent rapport a été transmise aux organisations les plus représentatives (UTM, CGEM).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucun commentaire n'a été reçu.

Mexique

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La législation mexicaine reconnaît et garantit pleinement le principe du droit d'association et celui de la négociation collective.

Ces principes sont réglementés spécifiquement par la Constitution politique des Etats-Unis du Mexique qui prévoit, dans son article 9, que le droit de s'associer ou de se réunir pacifiquement à quelque fin licite que ce soit ne saurait être limité. L'article 123, partie A, alinéa xvi, dispose que tant les salariés que les chefs d'entreprise ont le droit de s'associer pour défendre leurs intérêts respectifs, de constituer des syndicats, des associations professionnelles, etc. De même, la partie B, alinéa x, du même article prévoit que les travailleurs ont le droit de s'associer pour défendre leurs intérêts communs.

Par ailleurs, le titre 7 de la loi fédérale du travail, concernant les «relations de travail régies par les conventions collectives», prévoit des dispositions relatives aux conventions collectives et au contrat obligatoire, défini dans les chapitres III et IV.

Concrètement, les articles 441, 356, 357, 359 et 381 de la loi fédérale du travail prévoient respectivement que: les syndicats de travailleurs sont des coalitions permanentes. Le syndicat est une association de travailleurs ou d'employeurs, constituée en vue de l'étude, de l'amélioration et de la défense de leurs intérêts respectifs. Les travailleurs et les employeurs ont le droit de constituer des syndicats, sans autorisation préalable. Les syndicats sont habilités à rédiger leurs statuts et leurs règlements, à élire librement leurs représentants, à organiser leur gestion et leurs activités et à formuler leur programme d'action. Ils peuvent constituer des fédérations et des confédérations, qui seront régies par les dispositions du chapitre II du titre VII, dans la mesure où elles sont applicables.

La loi fédérale des travailleurs au service de l'Etat prévoit, dans son titre IV, des dispositions relatives à l'organisation collective des travailleurs et à leurs conditions de travail. Dans son article 67, elle établit que les syndicats sont des associations de travailleurs occupés dans une même entité, et qui sont constituées en vue de l'étude de l'amélioration et de la défense de leurs intérêts communs.

Compte tenu de la nature du service que rendent les membres des forces armées, de la police, et du service extérieur (qu'il faut considérer comme du personnel de confiance), et compte tenu du fait que ces travailleurs ne sont pas liés par une relation de travail (contrats civils ou versement d'honoraires); considérant par ailleurs que ces corps sont régis par leurs propres lois et règlements, le principe du syndicalisme et celui de la négociation collective ne s'appliquent pas à ce type d'agents publics. Il est précisé qu'ils ne sont pas privés pour autant de la jouissance des avantages découlant de leur relation de travail, ni de leur droit à la sécurité sociale pour eux-mêmes et pour leurs familles.

L'enregistrement offre une sécurité juridique aux organisations syndicales. C'est un acte administratif non juridictionnel qui est refusé uniquement aux demandeurs ne remplissant pas les conditions indispensables. Dans le cas extrême où cet enregistrement est refusé sans motif, les victimes peuvent demander, par le biais de la procédure pour la protection judiciaire des droits individuels établie par la Constitution mexicaine (juicio de amparo), la protection de la justice fédérale. En ce qui concerne l'autorisation de créer des organisations d'employeurs et de travailleurs, l'article 365 de la loi fédérale du travail prévoit que les syndicats doivent se faire enregistrer auprès du Secrétariat au travail et à la prévoyance sociale lorsque leur compétence est fédérale et auprès des commissions de conciliation et d'arbitrage lorsque leur compétence est locale. Pour ce qui est des travailleurs au service de l'Etat, l'article 72 de la loi fédérale des travailleurs au service de l'Etat dispose que les syndicats doivent se faire enregistrer auprès du Tribunal fédéral de conciliation et d'arbitrage.

Il n'existe aucune disposition autorisant le gouvernement à intervenir dans le fonctionnement des organisations d'employeurs et de travailleurs.

La négociation collective est menée à bien en vertu de trois modalités déterminées en fonction de la pratique et de la compréhension entre les organisations de travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations.

La première modalité consiste en une négociation volontaire entre les parties qui, avant la négociation, s'engagent uniquement à déposer la convention collective auprès de l'autorité compétente.

La deuxième modalité, c'est-à-dire la négociation administrative, a lieu selon la procédure suivante: une des parties ou les deux demandent à l'autorité compétente un arbitrage, avant le dépôt d'un préavis de grève, lorsque les organisations ne peuvent parvenir à un accord. Dans certains cas, l'autorité du travail donne des orientations aux deux parties et, dans d'autres, elle sert de témoin lors de la conclusion d'accords étant entendu que la convention collective qui en résulte doit ensuite être déposée auprès de l'autorité compétente.

Selon la troisième modalité, les syndicats saisissent directement les tribunaux de conciliation et d'arbitrage compétents (fédéral ou locaux).

Evaluation de la situation dans la pratique

On trouvera en annexe les tableaux statistiques suivants (non reproduits).

Contrats et conventions collectives relevant de la compétence fédérale

- IV.1.1. Contrats obligatoires révisés pour cause de conflit, selon la branche d'industrie.
- IV.1.2. Conventions collectives y compris des conventions arbitrées signalées par les travailleurs concernés, pour cause de conflit, et par branche d'industrie.
- IV.1.3. Conventions collectives y compris des conventions arbitrées signalées par les travailleurs concernés, selon la gravité du conflit et la branche d'industrie.
- IV.1.4. Conventions collectives y compris des conventions arbitrées par branche d'industrie
- IV.1.5. Conventions collectives y compris conventions arbitrées signalées par les travailleurs concernés, par branche d'industrie.
- IV.1.6. Conventions collectives y compris conventions arbitrées signalées par les travailleurs concernés, par centrale syndicale.

Conventions collectives de travail

- IV.2.1. Conventions collectives de travail déposées, par branche d'activité économique.
- IV.2.2. Conventions collectives de travail déposées, par circonscription fédérative.
- IV.2.3. Conventions collectives de travail déposées, par centrale syndicale.

Conventions collectives

- IV.3.1. Conventions collectives, par type de cause.
- IV.3.2. Conventions collectives, par branche d'activité économique.
- IV.3.3. Conventions collectives, par circonscription fédérative.
- IV.3.4. Conventions collectives, par centrale syndicale.
- V.1.1. Négociations collectives relevant de la compétence fédérale.

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

Au Mexique, la liberté d'association et la négociation collective sont des droits pleinement appliqués. Actuellement, la législation et la pratique nationales répondent aux besoins réels conformément au processus du développement social et aux propositions des travailleurs et des employeurs qui s'expriment par le truchement de leurs organisations.

En mai de l'année en cours, la Cour suprême de justice a émis la thèse jurisprudentielle n° 43/1999, intitulée «Syndicat unique – les lois ou statuts qui le prévoient constituent une violation du droit à la liberté syndicale consacré par l'article 123, partie B, alinéa x de la Constitution». Cette thèse jurisprudentielle autorise l'existence de plus d'un syndicat dans une même institution administrative; elle prévoit la possibilité pour les

travailleurs de quitter les syndicats auxquels ils ont adhéré et, pour les syndicats, de quitter la Fédération des syndicats de travailleurs au service de l'Etat.

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

Conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution de l'OIT, des exemplaires du présent rapport d'application seront envoyés à la Confédération des chambres d'industrie des Etats-Unis du Mexique (CONCAMIN) et à la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

La Confédération des chambres d'industrie des Etats-Unis du Mexique (CONCAMIN) a fait savoir que le principe de la liberté d'association et celui de la liberté syndicale sont pleinement et effectivement reconnus et qu'il n'est donc pas nécessaire de les promouvoir.

Par ailleurs, la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM) a indiqué que le droit d'association et celui de négociation collective sont inscrits dans la loi fédérale du travail.

Myanmar

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement.

Myanmar

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

[Il est fait référence à la supervision de la convention ratifiée n° 87.]

La privation du droit d'organisation au Myanmar implique que toutes les autres libertés syndicales font défaut. Il n'y a pas de cadre juridique pour protéger la négociation collective ni pour protéger les travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale. Les autorités ne promeuvent pas la négociation collective et rien n'indique qu'elle ait lieu.

Népal

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

L'article 12 de la Constitution du royaume du Népal garantit à tous les citoyens le droit de se réunir pacifiquement et sans arme, ainsi que de constituer des syndicats et des associations. La loi sur le travail de 1992 et la loi sur les syndicats de 1993 prévoient également des dispositions autorisant les travailleurs à se syndiquer à des fins de

négociation collective. Compte tenu de ces dispositions, le Népal a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Il est en passe d'adhérer à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et envisage de faire des amendements mineurs à la loi sur la police ainsi qu'à la loi sur l'armée.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il n'existe aucune statistique en la matière.

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

Le Népal est déjà partie à la convention n° 98, 1949. En ce qui concerne la convention n° 87, 1948, le ministère du Travail vient récemment de créer un comité technique présidé par le secrétaire permanent du ministère, et constitué de membres représentant les divers ministères et départements concernés, les syndicats, les organisations d'employeurs et les organisations non gouvernementales intéressées. Après consultation du comité technique, un plan d'action a été élaboré en vue de l'adoption des conventions n^{os} 29, 105, 87 et 182, pour la mise en œuvre desquelles l'OIT apportera un soutien technique.

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

Le présent rapport a été communiqué aux syndicats et aux organisations d'employeurs.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue.

Nouvelle-Zélande

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 législation, comme indiqué plus loin.

La loi de 1991 sur les contrats de travail reconnaît le droit des travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective en Nouvelle-Zélande. Les autres dispositions légales pertinentes sont: la loi de 1988 sur le secteur étatique, la loi de 1993 sur les droits humains, la loi de 1990 sur la déclaration des droits de la Nouvelle-Zélande et la loi de 1908 sur les syndicats. D'autres lois contiennent également des dispositions pertinentes: la loi de 1986 sur le commerce, la loi de 1908 sur les entreprises constituées en sociétés, la loi

de 1990 sur la défense, la loi de 1958 sur la police et la loi de 1993 sur la protection de la vie privée.

Les fonctions de ces textes de loi sont décrites dans la partie II des rapports sur les conventions n^{os} 87 et 98 qui ont été soumis par le gouvernement au titre de l'article 19 en 1998 et les années précédentes.

Tous les employeurs et tous les travailleurs (hormis le personnel des forces armées) ont le droit, en vertu de la loi sur les contrats de travail, de créer des organisations d'employeurs et de travailleurs et de s'y affilier.

La loi sur les contrats de travail définit ainsi une organisation de travailleurs:

«... tout groupe, société, association ou autre groupement de travailleurs, quelle que soit la manière dont il est présenté et qu'il soit ou non constitué en société, dont le seul ou un des buts est de promouvoir les intérêts, dans leur emploi, des travailleurs qui leur sont affiliés.» (article 2, Interprétation)

Le règlement spécial qui s'applique aux agents de la force publique assermentés est précisé à l'alinéa iv) ci-dessous.

Une autorisation préalable n'est pas nécessaire pour la mise en place d'organisations d'employeurs ou de travailleurs. Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent choisir de se faire enregistrer en vertu de la loi sur les syndicats. Si elles choisissent de le faire, elles doivent avoir des règlements. Cependant, conformément à la loi sur les syndicats, aucun critère n'est appliqué pour évaluer ces règlements, et la loi ne prévoit aucun contrôle des activités des organisations enregistrées conformément à ses dispositions.

Les protections prévues par la loi s'appliquent, qu'une organisation se soit ou non fait enregistrer conformément aux dispositions de la loi.

La loi sur les contrats de travail n'assujettit à aucune condition le droit des organisations d'employeurs et de travailleurs d'élaborer leurs statuts et règlements, d'élire leurs représentants, d'organiser leur gestion et leurs activités ou de formuler leurs programmes. Aucune disposition ne prévoit l'intervention des autorités publiques dans ces questions. Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent être constituées de toute manière jugée appropriée par leurs membres. Si ces organisations choisissent de se constituer en sociétés, elles sont assujetties à la loi sur les entreprises constituées en sociétés, dont les dispositions leur sont applicables comme à toute autre entreprise constituée en société.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent observer la législation générale de la Nouvelle-Zélande, comme la loi sur les droits humains et la loi sur la protection de la vie privée. Les membres de ces organisations peuvent engager une action auprès des autorités compétentes s'ils estiment qu'une organisation a agi illégalement.

Les forces armées ne sont pas assujetties à la loi sur les contrats de travail. En vertu de l'article 45 de la loi de 1990 sur la défense, le chef des forces armées de la Nouvelle-Zélande est expressément responsable de la détermination des conditions d'emploi des forces armées, en consultation avec la Commission des services étatiques.

Les forces de l'ordre sont couvertes par la loi sur les contrats de travail, et certaines dispositions particulières s'appliquent aux agents de la force publique assermentés conformément à la loi de 1958 sur la police. Le droit de négociation est accordé aux syndicats de policiers (l'Association des policiers et l'Association des directeurs de la

police) en tant qu'organisations représentatives de la police. Le personnel de haut rang peut être engagé dans le cadre de contrats de travail individuels. Certaines restrictions s'appliquent à ce qui peut être négocié de droit, et la police ne jouit pas du droit de grève mais a droit à un arbitrage sur une «proposition finale».

La législation ne prévoit pas l'autorisation par le gouvernement des conventions collectives. Les employeurs sont cependant tenus de déposer les contrats de travail collectifs visant au moins 20 travailleurs au Secrétariat général du ministère du Travail. Les informations qui figurent dans ces contrats ne peuvent être utilisées qu'à des fins statistiques et analytiques. Le fait de ne pas déposer au Secrétariat général du ministère du Travail un contrat de travail collectif ne l'invalide pas.

Pour une description détaillée de la législation pertinente de la Nouvelle-Zélande et de la jurisprudence applicable, veuillez vous reporter aux rapports soumis précédemment par le gouvernement au titre de l'article 19 sur les conventions n^{os} 87 et 98, à la réponse du gouvernement à la plainte de novembre 1993 du NZCTU concernant l'observation par la Nouvelle-Zélande des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, au cas n^o 1698 et aux mises à jour envoyées par le gouvernement au Comité de la liberté syndicale.

Loi de 1991 sur les contrats de travail

La loi sur les contrats de travail consacre la liberté d'association pour les travailleurs. Sous le titre I, cette loi dispose que les travailleurs sont libres de choisir de s'associer ou de ne pas s'associer à d'autres travailleurs en vue de promouvoir les intérêts de l'emploi collectif. Les travailleurs peuvent choisir de s'affilier ou non à une organisation de travailleurs de leur choix. Nul ne peut exercer une influence indue sur une personne au motif de son appartenance ou de sa non-appartenance à une organisation de travailleurs. Toute personne qui exerce directement ou indirectement une influence indue est passible d'une sanction prévue par la loi. Sous le titre I, la loi dispose également qu'il est interdit d'accorder la préférence dans l'emploi à une personne en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance à une organisation de travailleurs.

Sous le titre II, la loi prévoit le droit de négocier collectivement. Les travailleurs comme les employeurs peuvent choisir librement leurs représentants, et les représentants autorisés ont un droit raisonnable d'accès aux lieux de travail.

Sous le titre III, la loi énonce les motifs de grief individuel, qui comprennent notamment la contrainte exercée sur un travailleur dans l'emploi en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance à une organisation de travailleurs, et la discrimination exercée à l'encontre d'un travailleur en raison de sa participation aux activités d'une organisation de travailleurs.

Un travailleur est victime d'une discrimination si, du fait qu'il participe aux activités d'une organisation de travailleurs, son employeur ne lui accorde pas les mêmes conditions de travail ou avantages accessoires que ceux qu'il accorde aux autres travailleurs dans des circonstances analogues, et aussi si son employeur lui fait subir un désavantage en raison de sa participation aux activités d'une organisation de travailleurs. Dans un cas récent, la Cour d'appel a confirmé que la grève constitue une activité d'une organisation de travailleurs, et qu'en conséquence les employeurs ne peuvent exercer une discrimination à l'égard des travailleurs qui se mettent légalement en grève⁵.

⁵ *Tranz Rail Ltd. v. Rail and Maritime Transport Union (inc.) and Kelly, CA 149/97*. On trouvera un compte rendu détaillé de ce cas dans le prochain rapport qui sera soumis par le gouvernement au Comité de la liberté syndicale.

Sous le titre IV, la loi dispose que la Cour de l'emploi peut accorder des dommages-intérêts et annuler intégralement ou en partie un contrat de travail lorsque:

- ce contrat de travail a été obtenu en usant d'un comportement rude et abusif ou en exerçant une influence induue ou une contrainte; ou
- ce contrat, ou une partie de ce contrat, était rude ou abusif lorsqu'il a été conclu.

Loi de 1908 sur les syndicats

La loi sur les syndicats reconnaît clairement le rôle des syndicats. Elle donne une définition large des organisations syndicales, qui inclut les organisations de travailleurs, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles. Les syndicats, qu'ils soient ou non enregistrés conformément à la loi, sont libres de représenter les travailleurs ou les employeurs. Leur but ne peut être considéré comme illicite du seul fait qu'ils n'ont pas de concurrence. Cela a pour effet de protéger les membres des organisations contre des poursuites pénales dans les situations où une action illicite est entreprise à l'occasion d'un conflit du travail. Cette protection s'étend à toutes les organisations qui répondent à la définition donnée par la loi, qu'elles aient ou non choisi de se faire enregistrer en vertu de la loi en question.

Loi de 1990 sur la déclaration des droits de la Nouvelle-Zélande

L'article 17 de cette loi établit de manière générale le droit à la liberté d'association.

Loi de 1993 sur les droits humains

La loi sur les droits humains interdit toute discrimination fondée sur les différents motifs énumérés dans la loi, à savoir la discrimination fondée sur le sexe, la situation matrimoniale, les croyances religieuses ou morales, la couleur de la peau, la race, l'origine ethnique ou nationale, l'incapacité, l'âge, l'opinion politique, la situation dans l'emploi, la situation familiale et l'orientation sexuelle.

Dans la pratique, l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'opinion politique a inclus les activités syndicales⁶.

Loi de 1986 sur le commerce

La loi sur le commerce prévoit également une protection fondamentale pour les syndicats. Elle protège le droit à la négociation collective en ne faisant pas tomber, sous le coup de ses dispositions générales, qui interdisent les pratiques anticoncurrentielles, les contrats et accords sur les conditions d'emploi.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les effectifs syndicaux étaient déjà en baisse avant l'adoption de la loi sur les contrats de travail. Après l'introduction de la libre appartenance syndicale, cette tendance s'est poursuivie (voir le tableau ci-dessous), comme partout dans le monde.

Le Centre des relations professionnelles de l'Université Victoria continue de mener chaque année une enquête sur les syndicats. Cette enquête donne une estimation du nombre des syndicats et de leurs effectifs au 31 décembre de chaque année.

⁶ *O v. Y*, non publié, C225/94.

Année	Syndicats	Effectifs	Taux de syndicalisation
Décembre 1991	66	514 325	35,4 %
Décembre 1992	58	428 160	28,8 %
Décembre 1993	67	409 110	26,8 %
Décembre 1994	82	375 906	23,4 %
Décembre 1995	82	362 200	21,7 %
Décembre 1996	83	338 967	19,9 %
Décembre 1997	80	327 800	18,8 %
Décembre 1998	83	306 687	17,7 %

Source: Ce tableau est tiré de Crawford, A., Harbridge, R. et Walsh, P.: «Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 1998» (1999), document non publié, Centre des relations professionnelles, Université Victoria, Wellington. Pour établir le taux de syndicalisation, Crawford et coll. ont mesuré les effectifs syndicaux recensés en tant que proportion de la population active totale occupant un emploi (chiffres non corrigés).

Les autres données disponibles donnent à penser que la représentation syndicale demeure plus forte dans les grands contrats collectifs. L'analyse des contrats de travail collectifs couvrant 20 travailleurs ou davantage, faite par le ministère du Travail dans sa base de données, montre qu'en juillet 1999 87 pour cent des travailleurs visés par ces contrats étaient représentés par un syndicat⁷. L'enquête sur l'ajustement du marché du travail découlant de l'application de la loi sur les contrats de travail, qui a été menée en 1996-97 par le ministère du Travail, a établi que la moitié des travailleurs ayant négocié en 1996 des contrats de travail collectifs étaient représentés par un syndicat⁸.

Le régime de la libre appartenance syndicale et de la liberté d'association en vertu de la loi sur les contrats de travail a permis la création de plusieurs nouvelles organisations de travailleurs. Les chiffres qui figurent dans le tableau ci-dessus montrent que le nombre des organisations de travailleurs, bien qu'il ait baissé après l'introduction de la loi, a ensuite augmenté pour retrouver son niveau initial avant l'introduction du régime de la libre appartenance syndicale.

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

Pour une description détaillée de la législation pertinente de la Nouvelle-Zélande et de la jurisprudence applicable, veuillez vous reporter aux rapports sur les conventions n^{os} 87 et 98 soumis par le gouvernement en vertu de l'article 19, à la réponse du gouvernement à la plainte de novembre 1993 du NZCTU concernant l'observation par la Nouvelle-Zélande des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, au cas n^o 1698 et aux mises à jour envoyées par le gouvernement au Comité de la liberté syndicale.

Le droit à la liberté d'association est consacré au titre I de la loi sur les contrats de travail. Tout individu qui estime que ses droits sont lésés dans le cadre de cette partie de la loi peut s'adresser à la Cour de l'emploi. Toute personne qui exerce une influence indue sur le choix d'une autre personne de s'affilier à une organisation de travailleurs est passible d'une sanction prévue par la loi.

⁷ La base de données du ministère du Travail inclut 1 450 contrats de travail collectifs couvrant 20 travailleurs ou plus, qui visent au total 346 624 travailleurs (c'est-à-dire environ 19,9 pour cent des actifs).

⁸ L'enquête sur l'ajustement du marché du travail, réalisée par Colmar Brunton Research, a été menée auprès d'un échantillon de 1 781 entreprises et 2 009 travailleurs.

L'article 28 de la loi interdit toute discrimination à l'encontre d'un travailleur pour différents motifs, et notamment la participation aux activités d'une organisation de travailleurs. Tout individu qui estime être victime d'une discrimination peut présenter un grief individuel au tribunal de l'emploi.

La négociation collective est confirmée comme un droit de tous les travailleurs au titre II de la loi sur les contrats de travail. Travailleurs et employeurs ont le droit de négocier le point de savoir s'il faut établir un contrat de travail collectif ou des contrats de travail individuels. Les parties ont le droit de choisir librement d'être ou non représentées par un agent négociateur et, si elles font ce choix, de désigner pour ce faire une organisation de travailleurs ou une organisation d'employeurs. Dans le cas contraire, les deux parties ont le droit de choisir de se représenter elles-mêmes. L'accès au lieu de travail peut être accordé avec l'assentiment de l'employeur à une personne, un groupe ou une organisation qui cherche à représenter les travailleurs. En vertu de l'article 14, les représentants autorisés ont un droit d'accès au lieu de travail afin de discuter des questions liées à la négociation d'un contrat de travail.

La loi sur les contrats de travail assure l'efficacité des conventions collectives en spécifiant les exigences minima en matière de négociation collective, et entre autres qu'il doit y avoir une procédure de ratification et que les contrats de travail collectifs doivent être écrits et comporter une date d'expiration.

Le gouvernement pense que le cadre des relations professionnelles en Nouvelle-Zélande garantit la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Conformément à la loi sur les contrats de travail, employeurs et travailleurs sont libres de choisir de négocier collectivement. Une fois qu'ils ont été conclus, les contrats collectifs sont contraignants et il est possible d'en réclamer l'exécution au tribunal de l'emploi. La loi accorde également aux employeurs et aux travailleurs la liberté de choix de leur représentation. Il est admis que ce cadre peut parfois mener à des situations où une partie estime que son souhait de négocier individuellement ou collectivement n'est pas partagé par l'autre partie. Cependant, la loi protège le droit de négocier sans ingérence, et la Cour de l'emploi a renforcé cette protection à plusieurs reprises.

La loi dispose qu'il est légal pour les travailleurs de se mettre en grève et pour les employeurs de fermer leurs entreprises, dans les limites prévues au titre V. Travailleurs comme employeurs ont le droit d'entreprendre une action de revendication à l'appui de la négociation d'un contrat de travail collectif, à condition qu'un contrat de travail collectif ne soit pas déjà en vigueur. Cependant, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a donné son avis, à savoir que les travailleurs et leurs organisations devraient pouvoir entreprendre une action de revendication à l'appui de contrats collectifs liant plusieurs employeurs⁹. La disposition pertinente de la loi sur les contrats de travail – l'article 63(e) – vise à protéger le droit de l'employeur, ainsi que celui des travailleurs, de choisir la portée des contrats collectifs. Le gouvernement estime que cette disposition est nécessaire pour protéger la liberté de choisir la portée des contrats de travail, de sorte que les employeurs ne soient pas contraints d'être liés par des accords avec d'autres entreprises, telles que des entreprises concurrentes, ce qui peut nuire à leurs intérêts légitimes. Les travailleurs, en revanche, peuvent se mettre en grève au sujet du contenu des contrats collectifs multi-employeurs, si l'on s'est mis d'accord sur cette structure. Le gouvernement n'a pas l'intention de modifier

⁹ Cet avis a été donné sur la base de la plainte adressée à l'OIT par le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande concernant la loi sur les contrats de travail. Voir le rapport final du Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du Travail, *cas n° 1698, plainte contre le gouvernement de la Nouvelle-Zélande présentée par le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)*.

ou de supprimer la restriction du droit de grève à propos de la question de savoir si un contrat de travail couvrira plus d'un employeur.

Le ministère du Travail continue de fournir des informations publiées sur les droits et les obligations dans l'emploi. Des services d'information sont fournis afin que travailleurs comme employeurs puissent exercer pleinement leurs droits. Veuillez vous reporter au rapport sur la convention n° 81 soumis en 1999 par le gouvernement au titre de l'article 22 et aux rapports sur les conventions n^{os} 87 et 98 soumis en 1998 au titre de l'article 19.

Le ministère du Travail publie également la revue *Contract*, qui est distribuée gratuitement aux groupes intéressés, notamment aux syndicats et aux employeurs, et qui fournit des informations sur les tendances pour ce qui est des accords négociés collectivement en Nouvelle-Zélande.

Le gouvernement entend maintenir la protection de la liberté d'association et du droit à la négociation collective qu'offrent la loi sur les contrats de travail et les autres lois mentionnées dans le présent rapport.

En promulguant la loi sur les contrats de travail, le gouvernement entendait garantir la liberté d'association et protéger le droit des travailleurs et des employeurs de choisir le type d'accords d'entreprise répondant le mieux à leurs besoins. Cet objectif est expressément mentionné dans le titre complet de la loi sur les contrats de travail.

Le gouvernement entend maintenir l'équilibre entre le droit des travailleurs de faire la grève et le droit des employeurs de ne pas avoir à faire face à une grève et à subir des pertes économiques en raison des actions d'autres employeurs sur lesquelles ils n'exercent aucun contrôle, ou de n'être pas liés par des accords avec des entreprises concurrentes. Il n'est donc pas prévu d'amender l'article 63(e) de la loi sur les contrats de travail.

En ce qui concerne les conclusions du Comité de la liberté syndicale concernant la plainte de novembre 1993 du NZCTU relative à l'observation par la Nouvelle-Zélande des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT (cas n° 1698), publiées en novembre 1994, le gouvernement s'emploie à tenir le Comité de la liberté syndicale informé de tous faits nouveaux dans la jurisprudence à mesure qu'ils se présentent et à tout autre moment.

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

Des copies du présent rapport ont été communiquées à la Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande et au Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Les observations du Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande et de la Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande sont jointes au présent rapport. La réponse du gouvernement aux observations du NZCTU est également jointe.

Commentaires reçus par le BIT le 21 janvier 2000

En novembre dernier, un nouveau gouvernement a été élu en Nouvelle-Zélande. De ce fait, quelques-unes des opinions figurant dans les rapports annuels néo-zélandais, soumis en

octobre 1999 en tant qu'éléments du suivi de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail, ne sont plus applicables.

Le nouveau gouvernement s'est engagé à abroger la loi sur le contrat de travail et à la remplacer par une législation qui traitera des questions couvertes par les conventions n^{os} 87 et 98. Le gouvernement s'apprête à abroger rapidement la loi, et s'efforce de déposer un projet de loi devant le Parlement néo-zélandais dans un délai de deux mois. La nouvelle législation proposée aura potentiellement un impact important sur la capacité de la Nouvelle-Zélande à se conformer aux conventions n^{os} 87 et 98.

Nouvelle-Zélande

Observations soumises au Bureau par la Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande

La fédération confirme ce que le gouvernement indique dans son rapport et souhaite simplement ajouter que la législation de la Nouvelle-Zélande applicable au domaine des relations professionnelles établit un équilibre raisonnable entre les droits des travailleurs et ceux des employeurs. Tous les travailleurs sont libres de s'affilier au syndicat de leur choix, et le fait que la majorité d'entre eux choisisse de ne pas le faire indique probablement que l'approche adoptée par bon nombre de syndicats est souvent très éloignée des vues de leurs membres potentiels. En même temps, l'évolution du travail a sans aucun doute donné naissance à une main-d'œuvre plus indépendante qu'autrefois.

Pour le même type de raisons, un grand nombre de travailleurs ne voient plus vraiment d'avantages à être employés dans le cadre d'un contrat collectif et ils optent pour un contrat individuel qui reflète mieux leur situation particulière.

En ce qui concerne les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation des principes de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, la fédération tient à appeler l'attention sur les efforts qu'elle a elle-même déployés pour que chaque employeur soit conscient de ses obligations envers les travailleurs. La fédération a préparé à l'intention des employeurs des directives qui énoncent clairement toutes ces obligations, et elle a largement diffusé une affiche qui donne aux travailleurs une explication simple et générale de leurs droits dans l'emploi.

Nouvelle-Zélande

Observations soumises au Bureau par le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)

Le NZCTU ne considère pas que les droits à la liberté d'association soient correctement assurés en Nouvelle-Zélande. En particulier, la principale législation néo-zélandaise sur les relations professionnelles, la loi sur le contrat de travail de 1991 [... il est fait référence au Comité de la liberté syndicale dans un cas spécifique ...].

Le NZCTU estime qu'il y a deux autres catégories de travailleurs en Nouvelle-Zélande dont les droits fondamentaux d'organisation et de négociation collective sont limités et qui sont, d'après nous, assujettis à un travail forcé.

Il s'agit:

-
- Des personnes obligées de travailler afin de continuer à recevoir le «salaire communautaire» ou l'allocation chômage en vertu de loi de 1998 modifiant la sécurité sociale (test de travail). Le CTU estime que ces personnes sont des travailleurs mais la loi pertinente n'en juge pas ainsi et ils ne jouissent d'aucun droit légal lié à l'emploi.
 - Des prisonniers travaillant pour des entreprises privées durant leur détention.

Nous observons que ces deux groupes de travailleurs ont été l'objet de plaintes de la Fédération des syndicats qui a estimé que ces régimes étaient contraires aux conventions pertinentes, aux principes de liberté d'association et à la promotion de la négociation collective.

Le NZCTU considère que l'ECA assure une protection insuffisante de la liberté d'association et du droit de négociation collective. Cette loi adopte une approche neutre et contractuelle des relations professionnelles qui n'apporte aucun soutien à l'organisation collective.

En particulier:

- La loi permet aux employeurs de dominer la négociation. L'affaire récente *Tucker Wool Processors Limited c. Harrison et Ors*, non communiquée, CA 260/98, 12 août 1998, traitée par la Cour d'appel, est une illustration d'un processus de négociation conduit par l'employeur dans le cadre de la loi. (Une copie de cette affaire a été jointe au commentaire mais non reproduite ici.)
- La loi est neutre et ne promeut pas la négociation collective.
- L'affaire de la grève déclenchée en raison d'un comportement sévère et oppressif n'a pas abouti à une protection suffisante des droits des travailleurs.

Baisse des effectifs syndicaux

Nous constatons que le gouvernement a fait référence à la baisse des effectifs syndicaux comme à une tendance qui se manifestait avant l'adoption de la loi sur le contrat de travail, mais omet de citer des chiffres sur le taux de baisse ou les taux relatifs de syndicalisation. Le taux de baisse des effectifs syndicaux s'est considérablement accéléré depuis l'entrée en vigueur de cette loi.

Le CTU considère que le niveau de baisse des effectifs syndicaux en Nouvelle-Zélande est directement imputable à l'adoption et à la poursuite des effets de la loi sur le contrat de travail de 1991. (Le CTU cite un article intitulé: *Syndicats et effectifs syndicaux en Nouvelle-Zélande: Examen annuel pour 1998* (qui a été joint à son commentaire mais non reproduit ici).)

Les données font ressortir que, si la baisse des effectifs syndicaux est une tendance à long terme, antérieure à l'adoption de la loi sur le contrat de travail, l'ampleur de cette baisse s'est considérablement accélérée depuis l'adoption de la loi. C'est particulièrement vrai pour les 19 premiers mois ayant suivi l'entrée en vigueur de la loi au cours desquels les effectifs syndicaux ont baissé de près de 30 pour cent.

[Tableau sur la baisse des effectifs syndicaux pour la période 1985-1998 non reproduit ici.]

«Contrats de travail collectifs» non syndicaux

Nous avons également constaté que, dans la base de données du ministère du Travail, 10 pour cent des contrats de travail collectifs se font en dehors des syndicats. La base de

données substitutive sur les contrats établie par le Centre des relations professionnelles de l'Université Victoria montre que 14 pour cent des contrats collectifs de travail sont négociés directement. Le CTU considère qu'il y a une augmentation continue du nombre de contrats de travail collectifs conclus hors syndicats. Le NZCTU estime que, pour l'essentiel, cette négociation se résume à: «c'est à prendre ou à laisser», comme dans l'affaire *Tucker* (voir supra).

Le CTU continue d'être très préoccupé par le fait que le gouvernement a clairement indiqué dans son rapport qu'il n'a pas l'intention de modifier des aspects de la loi qui sont apparus clairement contraires aux conventions fondamentales.

Nouvelle-Zélande

Observations du gouvernement de la Nouvelle-Zélande sur les commentaires du NZCTU

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Généralités

Le NZCTU soulève plusieurs questions qui ont été traitées dans le rapport principal et dans les derniers rapports sur les conventions n^{os} 87 et 98 soumis en vertu de l'article 19. Veuillez vous reporter à ces documents et aux mises à jour périodiques sur les décisions pertinentes des tribunaux qui ont été fournies au Comité de la liberté syndicale de l'OIT (cas n^o 1698).

Groupes dont les droits fondamentaux d'organisation et de négociation collective seraient restreints

Le gouvernement répondra en détail à ces allégations dans le cadre des procédures de plainte séparées, comme indiqué antérieurement.

Evaluation de la situation dans la pratique

Diminution des effectifs syndicaux

Des données sur les effectifs syndicaux ont été régulièrement communiquées, entre autres documents, à l'OIT avec les rapports soumis en vertu de l'article 19 avant et après l'introduction de la loi de 1991 sur les contrats de travail.

Moyens de mise en œuvre du principe

Nous renvoyons au rapport principal et à la mise à jour la plus récente adressée au Comité de la liberté syndicale. Il convient de noter également qu'une copie de la décision du 12 août 1998 concernant le cas *Tucker Wool Processors Ltd.* contre *Harrison & Ors* a été communiquée auparavant au Comité de la liberté syndicale. Cette décision énonce des principes directeurs permettant de déterminer si les conditions d'un contrat sont rudes et abusives au sens de l'article 57 1) b) de la loi sur les contrats de travail. La Cour d'appel a renvoyé les procès-verbaux à la Cour de l'emploi pour qu'elle les examine à la lumière des principes directeurs.

Dans cette décision, la Cour d'appel a également confirmé que les titres I (concernant la liberté d'association) et II (concernant la négociation) de la loi sur les contrats de travail visent les employeurs et les travailleurs actuels et futurs. Enfin, la Cour d'appel a réaffirmé les déclarations antérieures selon lesquelles la loi sur les contrats de travail n'exige pas des parties qu'elles suivent une procédure particulière pour les négociations; au lieu de cela, elles sont libres de déterminer la marche à suivre.

Le Comité de la liberté syndicale continue d'être régulièrement tenu informé des nouveaux cas de jurisprudence pertinents.

Nouvelle-Zélande

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

La Nouvelle-Zélande n'a ratifié ni la convention n° 87 ni la convention n° 98, et il ne semble pas qu'elle s'apprête à le faire dans un proche avenir.

Malheureusement, le gouvernement de la Nouvelle-Zélande n'a pas modifié [... il est fait référence aux recommandations du Comité de la liberté syndicale dans un cas spécifique...] la loi sur le contrat de travail pour la rendre conforme à la promotion et à l'encouragement de la négociation collective, et permettre aux syndicats de faire grève pour soutenir les conventions collectives des employeurs multiples.

Nouvelle-Zélande

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

[Le gouvernement a envoyé une demande d'avis directement au BIT concernant la procédure à suivre pour la décision d'inclure ou non le commentaire de la CISL. Cette demande a été portée à l'attention des Experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT et la question générale a été prise en considération dans l'introduction.]

Le gouvernement de la Nouvelle-Zélande a ensuite indiqué qu'il n'avait aucun commentaire à faire sur le fond des commentaires de la CISL. Le rapport est un rapport approfondi, qui traite toutes les questions soulevées par la CISL.

Oman

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement.

Oman

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

Après son adhésion à l'OIT en 1994, le gouvernement avait déclaré qu'il rédigerait un nouveau code du travail. Un nouveau code a effectivement été rédigé en 1994 et l'on s'attendait à des améliorations. Le Conseil consultatif désigné a ensuite recommandé des changements en 1996. A la fin de 1998, le code n'avait toujours pas été publié.

Les conditions de travail de la plupart des travailleurs nationaux et étrangers, qui représentent les uns comme les autres la moitié de la population active, sont définies par la loi ou par un contrat individuel dans les limites des directives gouvernementales.

La législation du travail couvre les employés de maison.

Dans les entreprises employant plus de 50 personnes, la loi impose l'établissement de comités consultatifs conjoints de représentants des travailleurs et des employeurs. Ces comités ne peuvent pas discuter des salaires et des conditions de travail.

Les entreprises employant plus de 50 personnes doivent également établir des procédures de réclamation. La Commission du bien-être des travailleurs fait office de médiateur dans les cas où ces procédures ne permettent pas de résoudre les litiges individuels ou collectifs des travailleurs nationaux ou étrangers. Si la médiation de la commission échoue, un rapport est envoyé au directeur du département du Travail qui impose alors un arbitrage obligatoire.

La Commission du bien-être des travailleurs est rarement saisie de litiges collectifs. Si la médiation échoue, un autre médiateur peut être désigné ou le litige peut être renvoyé à un panel d'arbitrage. Ce panel se compose d'un représentant du sultan, de l'employeur et des travailleurs qui prennent par vote une décision contraignante sur le cas exposé.

En 1973, un décret du sultanat d'Oman stipulait: «il est absolument interdit de provoquer une grève pour quelque raison que ce soit». Les travailleurs peuvent être licenciés pour motif de grève ou pour avoir incité d'autres travailleurs à la grève. Les arrêts de travail sont donc rares, voire inexistants.

[... commentaire sur la situation générale de travail et d'emploi des travailleurs migrants qui n'ont pas de rapport direct avec la liberté d'association et la négociation collective.]

Ouganda

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 Ouganda. Ce principe est énoncé dans la Constitution et dans les lois nationales qui régissent les syndicats et les relations industrielles du pays, à savoir:

-
- la Constitution, aux articles 29 1) e) et 40 3), garantit aux travailleurs et aux employeurs la liberté d'association et le droit de s'organiser, ce qui inclut la liberté de constituer des associations ou des syndicats et d'autres organisations civiques, ainsi que la liberté de s'y affilier;
 - le décret n° 20 de 1976 sur les syndicats prévoit les dispositions relatives à la constitution de syndicats telles que modifiées par la loi sur les syndicats de 1993 (amendements divers);
 - la loi sur les différends du travail de 1964, modifiée par le décret n° 18 de 1974, régit la négociation collective entre employeurs et travailleurs ou leurs organisations représentatives. Cette loi encourage le recours à la négociation volontaire entre les organisations d'employeurs et de travailleurs pour déterminer les conditions d'emploi.

Adhérer à un syndicat est aujourd'hui un droit constitutionnel et légal. Toutefois, les membres des forces armées et de la police ainsi que le personnel pénitentiaire ne sont pas concernés par ce droit.

En vertu de l'article 19 c) du décret sur les syndicats, les employeurs sont tenus de reconnaître tout syndicat enregistré auquel 51 pour cent au moins du personnel s'est librement affilié, et qui est détenteur d'un certificat délivré par le greffier lui-même, stipulant que ledit syndicat est un organe de négociation avec lequel l'employeur doit traiter pour ce qui est des affaires touchant aux relations entre l'employeur et ses salariés affiliés au syndicat en question. En outre, l'article 19 3) du décret en question habilite le ministre chargé du travail à ordonner à un employeur de reconnaître un syndicat. Par conséquent, c'est le critère des 51 pour cent de salariés affiliés qui fait office d'autorisation préalable pour la mise en place de syndicats.

Le gouvernement peut intervenir dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs dans les cas suivants:

- s'il y a violation d'une des dispositions du décret sur les syndicats, le gouvernement intervient en tant que tierce partie pour jouer un rôle de conciliateur, de médiateur et d'arbitre entre les parties;
- le gouvernement intervient pour s'assurer que les activités du syndicat ne sont pas contraires aux lois du pays;
- si le gouvernement soupçonne des irrégularités dans la gestion des fonds, alors le ministre du Travail nomme un commissaire aux comptes qui vérifie les comptes de l'organisation. Les articles 62 à 66 du décret sur les syndicats énoncent les dispositions relatives aux enquêtes effectuées par le ministre. L'article 62 1) dispose que «lorsqu'il le juge nécessaire dans l'intérêt général, le ministre peut demander à l'Organisation nationale des syndicats ou à un syndicat enregistré de produire, pour qu'il puisse être examiné par lui ou par toute autre personne habilitée à cet effet dans lesdites dispositions, l'ensemble ou l'un quelconque des livres ou des documents de l'Organisation nationale des syndicats ou du syndicat en question.

Il y a peu encore, la négociation collective ne concernait que le secteur privé. Cependant, depuis l'adoption de la loi sur les syndicats de 1993 (amendements divers), les employés du service public, du secteur de l'enseignement et de la banque de l'Ouganda sont désormais visés par le droit à la négociation collective. Toutefois, dans ces secteurs d'activité, certaines catégories d'employés sont toujours exclues de ce droit.

Les conventions collectives reposent sur le principe du volontarisme. La loi de 1964 sur l'arbitrage et le règlement des différends du travail, modifiée par le décret n° 18 de 1974

régit la négociation collective entre les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations représentatives, et les syndicats.

Cette loi définit la négociation collective libre (débats et consultations mixtes) comme le moyen normal de résoudre les différends ou les disputes entre les employeurs et les travailleurs d'un secteur d'activité donné. Les procédures de négociation collective sont entièrement du ressort des parties, qui déterminent elles-mêmes ce qu'elles souhaitent inclure dans les accords. Le gouvernement n'intervient donc pas directement dans ce processus, sauf s'il y est invité par les parties.

Un grand nombre d'entreprises employant des travailleurs syndiqués sont soumises à des conventions collectives qui régissent les conditions d'emploi des salariés ainsi que les relations entre les employeurs et les salariés. Dans le cadre de la loi sur les différends du travail, le gouvernement a prévu un mécanisme auquel les parties peuvent recourir pour régler des différends ou des litiges qu'elles ne peuvent résoudre par leur propre procédure.

Les moyens de mise en œuvre du principe sont à la fois administratifs et juridiques.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il existe 17 syndicats enregistrés en Ouganda, et l'évaluation de la situation est rendue difficile par le manque de données et d'informations statistiques. Selon les informations disponibles, seulement 2 pour cent de la main-d'œuvre est syndiquée sur un total d'environ 8 millions de travailleurs. Ce chiffre ne tient pas compte du secteur informel, qui regroupe la majorité de la main-d'œuvre, ni du secteur agricole, à l'exception des plantations.

Du fait de la restructuration des entreprises, de nombreux employeurs se voient contraints de devenir plus compétitifs et de réduire le coût de la main-d'œuvre. Il y a de ce fait eu une compression des effectifs, qui a eu des répercussions sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective. La suppression de postes est un phénomène très dissuasif qui risque de porter atteinte à la liberté d'expression des travailleurs.

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

Le dialogue et les actions de sensibilisation des employeurs et des travailleurs à ce principe se sont poursuivis sous forme de réunions, d'ateliers et de séminaires et au travers des médias.

Le message est également transmis par le biais des trois représentants des travailleurs siégeant au Parlement.

L'OIT a participé à l'organisation d'ateliers et de séminaires sur ce principe sur les plans financier et technique. Par exemple, un atelier tripartite sur la négociation collective dans le service public a été organisé en novembre 1995, et le séminaire sous-régional sur la convention n° 87, organisé en 1997, a donné lieu à des activités de suivi en 1998. En outre, des exposés sur les normes internationales du travail et sur la Déclaration de l'OIT de 1998 ont été présentés à des hauts fonctionnaires du ministère du Travail, des employeurs et des travailleurs par le spécialiste de l'EAMAT en la matière. Par ailleurs, une délégation nationale tripartite a participé au premier Atelier régional africain sur la promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, organisé à Dakar en octobre 1999. Enfin, l'OIT a apporté son soutien au gouvernement ougandais pour l'organisation du premier Atelier national sur la promotion de la

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, qui s'est tenu à Kampala en octobre 1999.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont décidé d'organiser leurs propres programmes de sensibilisation.

Les objectifs du gouvernement en vue du respect, de la promotion ou de la réalisation de ces principes et droits sont les suivants: gestion saine des affaires publiques, démocratie et développement social équitable.

Le manque de données actualisées et ventilées pose un problème. A cet égard, le gouvernement demande une assistance pour mettre en place une base de données.

Sur le plan juridique, les dispositions pertinentes qui régissent les syndicats et les relations industrielles dans le pays, à savoir le décret n° 20 de 1976 sur les syndicats, modifié par la loi sur les syndicats de 1993 (amendements divers), ainsi que la loi de 1964 sur l'arbitrage et le règlement des différends du travail, modifiée par le décret n° 18 de 1974, ont été révisées de façon à être conformes au principe. Toutefois, les amendements proposés sont toujours à l'état de projets, qui doivent encore être examinés par le Cabinet. Ce processus est en règle générale d'une lenteur excessive. Le gouvernement a recherché une aide technique et financière visant à accélérer ce processus auprès de l'OIT, qui a accédé à sa demande dans le cadre du projet d'appui à l'élaboration des politiques et des programmes (AEPP).

Si l'on veut que ces principes soient mieux respectés, développés et mis en œuvre, une aide est nécessaire dans les domaines suivants:

- i) Rechercher, définir et comprendre les questions pertinentes relatives à la liberté d'association et formuler des recommandations, qui devront être soumises à une instance tripartite pour que les actions d'intervention se fassent sur tous les plans, en vue de promouvoir le principe susmentionné. Il faut en particulier mieux sensibiliser l'ensemble des partenaires et les impliquer dans ce processus.
- ii) Renforcer le système de surveillance vu que le service d'inspection du travail laisse beaucoup à désirer.
- iii) Mieux faire connaître les principes énoncés dans la Déclaration aux partenaires sociaux.
- iv) Encourager les ONG à participer activement à la promotion des principes et des droits fondamentaux au travail, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- v) Renforcer les structures tripartites telles que le Conseil consultatif social et le Conseil des prud'hommes.

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

Une copie du présent rapport a été adressée à la Fédération des employeurs de l'Ouganda (FUE) et à l'Organisation nationale des syndicats (NOTU).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Toutes observations éventuelles formulées par ces organisations seront communiquées à l'OIT dès réception.

Annexes (non reproduites)

Texte de la législation sur les syndicats.

Qatar

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La liberté d'association, en tant que principe, est assurée à plus d'un niveau et dans plus d'un secteur. Il y a, par exemple, les coopératives qui peuvent être créées librement conformément aux dispositions d'une loi particulière concernant les coopératives. Il y a également la loi sur les sociétés qui régit la création et le fonctionnement des associations caritatives, des associations d'intérêt public et des associations professionnelles.

Les employeurs ont leurs propres organisations, à savoir la Chambre de commerce et de l'industrie du Qatar. Toute personne de nationalité qatare ou personne morale s'adonnant à des activités commerciales ou industrielles peut adhérer à la Chambre. Sur le plan de son fonctionnement, la Chambre a une assemblée générale et un conseil d'administration élu par l'assemblée.

En ce qui concerne les travailleurs, les articles 66 et 68 de la loi relative au travail prévoient la création de comités consultatifs mixtes composés de représentants des employeurs et des travailleurs dans le but de promouvoir la coopération entre employeurs et travailleurs. Ces comités peuvent présenter des propositions concernant les questions relatives à l'amélioration des conditions de travail et des ressources humaines dans l'entreprise: l'organisation du travail et la productivité, les conditions de travail, la formation des travailleurs, les mesures de sécurité et leur mise en œuvre, et les moyens d'améliorer la culture générale des travailleurs. La formation de ces comités est sujette à l'approbation du ministre de la Fonction publique et du Logement ou son représentant à la demande de tout travailleur ou de tout employeur. La loi exige que l'employeur rende compte au ministre de tout changement survenu dans la composition de ces commissions. Elle autorise le ministre à envoyer un de ses fonctionnaires assister aux réunions de ces commissions en tant qu'observateur (art. 66 du Code du travail).

En ce qui concerne la négociation collective, l'article 68 du Code du travail régit les conflits entre l'employeur et certains ou l'ensemble de ses travailleurs. Il prescrit la démarche à suivre par les deux parties en conflit. Cette démarche passe par l'employeur, les directeurs et le comité de conciliation. Selon l'article 68, le comité de conciliation se compose d'un président nommé par décret de l'Emir, d'un travailleur désigné par les employeurs et d'un autre désigné par les travailleurs. Le comité de conciliation a pour mandat de régler tout conflit opposant les employeurs et les travailleurs qui lui est soumis, conformément à l'article 68 de cette loi.

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

Au Qatar, le marché du travail et la main-d'œuvre ont des caractéristiques qui leur sont propres. La main-d'œuvre nationale est concentrée dans le secteur public alors que la majorité des travailleurs employés dans la combinaison secteurs public-privé et le secteur privé sont de nationalités multiples. La main-d'œuvre nationale ne représente qu'une fraction de la main-d'œuvre totale. Dans la combinaison secteurs public-privé, le nombre de travailleurs de nationalité qatarienne n'excède pas 800 individus. Il est encore plus faible dans le secteur privé.

A l'heure actuelle, le gouvernement fait des efforts concertés pour encourager les travailleurs de nationalité qatarienne de travailler dans le secteur privé, la combinaison secteurs public-privé et le secteur bancaire. Dans ce but, des primes de salaire sont versées et des programmes de formation sont développés.

Par conséquent, les comités consultatifs mixtes mentionnés ci-dessus, composés de représentants des travailleurs et des employeurs, sont considérés à l'heure actuelle et dans les circonstances actuelles comme un mécanisme de réglementation adéquat qui remplit, dans les termes de son mandat, les objectifs recherchés en matière de promotion du travail et des conditions de travail des travailleurs. En outre, on peut considérer que les objectifs et les termes du mandat de ces comités sont des formes de négociation collective dans le but d'atteindre les objectifs recherchés.

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

- La Chambre de commerce et de l'industrie
- La Commission des travailleurs de l'établissement général du Qatar du pétrole

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucun commentaire n'a été reçu de l'une ou de l'autre de ces organisations.

Annexes (non reproduites)

- Loi n° 3 de 1962 relative au travail telle qu'amendée
- Loi n° 11 de 1999 établissant la Chambre de commerce et de l'industrie telle qu'amendée
- Code pénal du Qatar.

Qatar

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

Des comités consultatifs conjoints composés de représentants de travailleurs et d'employeurs sont prévus par la loi, mais ils ne discutent pas des salaires qui sont généralement fixés unilatéralement par les employeurs. La négociation collective est interdite.

La plupart des travailleurs du secteur privé ont le droit de grève, mais uniquement après qu'un comité de conciliation s'est prononcé à propos d'un conflit. Un employeur peut fermer une entreprise ou licencier des employés dès qu'un cas a été entendu par le comité.

Les tribunaux locaux peuvent traiter les différends entre travailleurs et employeurs.

[... commentaires se rapportant à des situations de travail et d'emploi de caractère général en relation avec les travailleurs migrants et avec les employés de maison, et qui ne concernent pas la liberté syndicale et la négociation collective.]

Qatar

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

S'agissant des syndicats et de la négociation collective en général

Nous avons déjà indiqué dans notre rapport sur ce sujet soumis au Bureau, à l'intérieur du cadre du suivi de la Déclaration, la réalité de notre main-d'œuvre dans le pays ainsi que les dispositions légales et les mesures pratiques, qui montrent que les objectifs poursuivis par les convention n^{os} 87 et 98 sont quasiment atteints. Nous avons totalement mis l'accent sur l'organisation des comités paritaires des institutions et entreprises, les dispositions légales et le Comité de réconciliation chargé du règlement des conflits collectifs entre les travailleurs et les employeurs.

S'agissant des informations soumises par la Confédération internationale des syndicats libres

a) Salaires

Les salaires sont déterminés par un accord entre l'employeur et un travailleur. Nul travailleur ne peut être employé sans un contrat individuel de travail conclu entre le travailleur concerné et l'employeur. Le contrat détermine, entre autres, le salaire convenu.

Les contrats de travail des travailleurs étrangers sont soumis à l'approbation du ministère de la Fonction publique et du Logement (service du travail), et à l'approbation de l'ambassade de l'Etat dont le travailleur concerné est ressortissant, lorsqu'il existe un accord sur le travail signé entre les deux pays. L'Etat du Qatar est lié par des accords bilatéraux avec la plupart des Etats qui envoient de la main-d'œuvre au Qatar. Ces accords réglementent les conditions d'emploi, les droits et obligations du travailleur et de l'employeur, et le rôle des autorités compétentes dans les deux pays.

-
- b) Possibilité pour l'employeur de fermer l'entreprise et de mettre fin au contrat du travailleur, après l'examen du conflit par le Comité de réconciliation

Une conclusion erronée a été tirée de l'article 69 de la législation du travail, qui interdit la fermeture de l'entreprise par l'employeur ou son refus de maintenir un travailleur dans cet emploi en raison d'un conflit, avant l'examen par le Comité de réconciliation. L'article 70 de la législation du travail dispose que les travailleurs en grève ne sont pas autorisés à entrer dans l'entreprise sauf s'ils ont l'intention de reprendre le travail. Cela veut clairement dire que l'entreprise n'est pas fermée malgré la grève des travailleurs, et que cette fermeture ne peut pas avoir lieu avant l'examen du conflit par le Comité de réconciliation (article 69 cité plus haut).

Par ailleurs, la législation du travail traite la question du licenciement arbitraire dans son article 20 qui dispose que, s'il devient clair pour le tribunal que le licenciement d'un travailleur et la cessation de son contrat est arbitraire ou contraire aux dispositions du droit du travail, le tribunal peut décider de réintégrer le travailleur dans son emploi ou imposer à l'employeur le paiement d'une indemnisation appropriée au travailleur, en plus des autres droits acquis par le travailleur selon la loi. Le tribunal est investi d'un pouvoir discrétionnaire pour déterminer la nature arbitraire d'un licenciement, et évaluer son étendue.

[... le commentaire en réponse à la situation générale de l'emploi et du travail des travailleurs nationaux et migrants a aussi été supprimé du commentaire de la CISL.]

Singapour

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La législation relative aux syndicats

Les activités syndicales sont régies par le Greffe des syndicats dans le cadre des textes législatifs suivants:

- la loi sur les syndicats et ses règlements d'application, qui énoncent les dispositions relatives à l'enregistrement des syndicats et à la réglementation de leurs activités, notamment en ce qui concerne les règles de prudence à appliquer à la gestion des fonds syndicaux et le caractère libre et équitable des élections des dirigeants syndicaux;
- la loi sur les différends syndicaux, qui fixe les règles relatives aux actions revendicatives (grèves et lock-out);
- la partie III du Code pénal (dispositions temporaires), qui énonce les règles relatives aux modalités des actions revendicatives menées par les agents des services essentiels.

La législation relative aux syndicats a contribué de manière essentielle à faire évoluer le climat des relations professionnelles à Singapour, qui sont passées de l'affrontement dans les années cinquante et soixante à la coopération depuis les années soixante-dix. Elle a aussi servi à défendre les intérêts des travailleurs en faisant en sorte que les syndicats soient dirigés par des personnes responsables et que les fonds syndicaux soient gérés avec prudence. En outre, elle a contribué à maintenir l'harmonie des relations professionnelles

et à créer ainsi progressivement un cadre productif propre à attirer les investisseurs étrangers, lesquels ont contribué à leur tour à la croissance économique et à l'amélioration du sort des travailleurs du pays.

Singapour reconnaît et pratique la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Les syndicats sont libres de se constituer et de négocier au nom des travailleurs, sans que le gouvernement n'intervienne dans leur organisation et leur gestion.

La loi sur les relations professionnelles

A Singapour, les relations du travail sont régies par la loi sur les relations professionnelles et ses règlements d'application. Cette loi, qui a remplacé l'ancienne ordonnance sur les relations professionnelles, est entrée en vigueur le 15 septembre 1960. Elle vise à assurer la paix du travail et la justice en:

- incitant les syndicats et les employeurs à recourir à la négociation collective pour résoudre les différends professionnels;
- renforçant les mécanismes de conciliation du ministère de la Main-d'œuvre; et
- résolvant les conflits du travail par l'arbitrage de la Cour professionnelle d'arbitrage (IAC).

Par ailleurs, la loi dispose que, sauf accord du ministre, les conventions collectives ne peuvent contenir de clauses plus favorables que celles prévues à la partie IV de la loi sur l'emploi durant les cinq premières années d'activité des entreprises ou après le 1^{er} janvier 1968. Cependant, au cours des dernières années, les forces du marché ont élevé les normes bien au-dessus de celles prévues par la loi sur l'emploi, rendant inutiles les dispositions de celle-ci. Aussi le gouvernement de Singapour examine-t-il actuellement la question de savoir s'il y a lieu de maintenir ces dispositions.

Evaluation de la situation dans la pratique

Au 31 décembre 1998, il existait 80 syndicats de salariés comptant au total 272 769 membres.

Au cours des années, le Congrès national des syndicats (NTUC) et ses syndicats affiliés ont joué un rôle clé dans la promotion de la coopération tripartite et de l'harmonie des relations professionnelles. Par ailleurs, ils ont participé à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures et directives salariales, à la révision de la législation du travail et à la promotion des bonnes pratiques d'emploi. En collaboration étroite avec les employeurs et le gouvernement, les syndicats incitent les travailleurs à améliorer leur productivité et à développer leurs qualifications par la formation et la requalification.

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

La négociation collective et la loi sur les relations professionnelles

Les syndicats doivent être reconnus par un employeur avant de pouvoir négocier collectivement au nom des salariés de l'entreprise. Ils ne peuvent obtenir cette reconnaissance que pour les catégories de salariés autorisés à en devenir membres en vertu de son règlement et de ses statuts. Si un employeur refuse de voir un syndicat représenter

certain salariés ou une catégorie de salariés, les parties peuvent soumettre conjointement le différend à la Cour professionnelle d'arbitrage, qui tranchera selon l'article 16 de la loi sur les relations professionnelles.

Un syndicat reconnu peut inviter l'employeur à négocier une convention collective sur toute question professionnelle. L'employeur peut faire de même. Cependant, les questions ci-après ne sont pas négociables en vertu de l'article 17 de la loi sur les relations professionnelles:

- a) promotion d'un salarié à un grade supérieur;
- b) transfert d'un salarié au sein de l'entreprise, sous réserve que ce transfert n'ait pas d'effet négatif sur les conditions d'emploi;
- c) engagement de nouveaux salariés;
- d) suppression de postes pour cause de double emploi ou de réorganisation;
- e) licenciement et réintégration.

Malgré ces exclusions, le droit de négocier collectivement n'est pas menacé, et ce pour les raisons suivantes:

- i) En ce qui concerne les transferts, l'article 17(2)(b) de la loi sur les relations professionnelles n'autorise la direction à transférer un salarié au sein de l'entreprise que si ce transfert n'a pas de conséquences négatives pour les conditions d'emploi de ce salarié. Si l'intéressé ou son syndicat s'oppose audit transfert, le syndicat peut présenter une réclamation au nom du salarié. Cet article vise essentiellement à apporter de la flexibilité aux employeurs, de façon à ne pas compromettre l'efficacité de leur gestion tout en veillant à permettre aux syndicats de défendre les intérêts des travailleurs et à déposer une réclamation en vertu de la loi s'ils jugent le transfert préjudiciable à l'intéressé.
- ii) En ce qui concerne les licenciements et les renvois [art. 17(2)(d) et 17(2)(e)], si les employeurs ont le droit de licencier un salarié ou de le renvoyer, ils sont censés respecter les principes relatifs aux pratiques d'emploi équitables. En cas de cessation de fonctions, l'employeur est censé exercer son droit contractuel en ce domaine en se fondant sur des motifs valables comme l'insuffisance du rendement, le mauvais esprit, l'indiscipline, etc. S'il apparaît que l'employeur a outrepassé ses droits et n'avait pas de raison valable d'exercer son droit contractuel de licencier le salarié, celui-ci a la possibilité, en vertu de l'article 35(2) de la loi sur les relations professionnelles, de faire appel de la décision auprès du ministre de la Main-d'œuvre pour obtenir sa réintégration.

Après enquête menée par le Commissaire à la main-d'œuvre, le ministre juge si le licenciement était justifié ou non. Si ce licenciement est abusif, le ministre peut ordonner la réintégration. Si cette réintégration est jugée indésirable parce qu'elle risque d'affecter les relations de travail, il peut accorder une indemnité à l'intéressé.

En cas de renvoi, le salarié lésé peut également faire appel auprès du ministre par l'entremise de son syndicat selon la même procédure s'il juge la décision injustifiée. S'il lui donne raison, le ministre peut alors ordonner à l'employeur de le réintégrer.

Lorsque le licenciement ou le renvoi s'accompagne de brimades à l'encontre de syndicalistes ou de responsables syndicaux, le syndicat peut aussi faire appel en vertu de l'article 35(1) de la loi auprès de la Cour professionnelle d'arbitrage pour demander la réintégration de l'intéressé en soutenant qu'il a été renvoyé en contravention de

l'article 82(1) de la loi. Cet article vise à défendre les salariés qui pourraient faire l'objet de brimades de la part de leur employeur en raison de leurs activités syndicales. Les employeurs qui enfreignent les dispositions de cet article sont passibles d'une amende ou d'une peine de prison.

Même lorsque les employeurs ont le droit de licencier ou de renvoyer leurs salariés, ils ne peuvent le faire que s'ils ont un motif valable. L'article 35(2) de la loi sur les relations professionnelles offre aux intéressés et à leurs syndicats un recours en cas d'abus. L'article 17(2) de la loi, qui donne aux employeurs le droit de licencier les salariés, permet aux employeurs de maintenir la productivité et la discipline sans porter atteinte au rôle du syndicat en matière de négociation collective. Une main-d'œuvre productive et disciplinée est mieux à même d'aider les entreprises à atteindre leurs objectifs et à favoriser ainsi la sécurité du travail et le sort des travailleurs.

L'article 17(2) a permis de créer un milieu de travail favorable. Lorsque cet article de la loi a été adopté, en 1968, il s'est heurté aux réserves des syndicats, lesquelles se sont toutefois révélées infondées. En trois décennies, le climat des relations salariat-patronat est passé de l'affrontement à une collaboration harmonieuse. Les abus liés aux prérogatives tirées de l'article 17(2) sont très faibles, voire inexistantes, du fait que les employeurs consultent habituellement les syndicats avant d'exercer leurs droits dans les questions touchant aux intérêts des travailleurs. En ce qui concerne les renvois, la possibilité offerte aux intéressés et à leurs syndicats de demander la réintégration au ministère de la Main-d'œuvre contraint les employeurs à justifier leurs décisions.

L'article 25 de la loi sur les relations professionnelles

En vertu de l'article 25 de la loi sur les relations professionnelles, les clauses des conventions collectives relatives à certains domaines, comme les congés annuels et les congés de maladie, ne doivent pas être plus favorables que celles stipulées à la partie IV de la loi sur l'emploi. Cette disposition a été introduite en 1968, alors que les perspectives économiques de Singapour étaient sombres, particulièrement après le retrait des forces britanniques au milieu des années soixante, retrait qui avait aggravé la situation de l'emploi. Cet article visait à aider Singapour à survivre en tant que pays nouvellement indépendant, en attirant les investissements étrangers, de façon à créer davantage d'emplois en faveur des chômeurs et des nouveaux venus sur le marché du travail.

Fondamentalement, l'article 25 de la loi sur les relations professionnelles fait obligation aux employeurs et aux syndicats d'obtenir l'accord du ministre avant de pouvoir inclure dans les conventions collectives des avantages en matière de congés annuels et de congés de maladie qui soient plus favorables que ceux prévus à la partie IV de la loi sur l'emploi. En pratique, le ministre fait droit à toutes les demandes en ce sens. Les progrès économiques obtenus au cours des années ont permis aux employeurs d'offrir des congés annuels et des congés de maladie plus avantageux que les normes minimums prévues à la partie IV de la loi sur l'emploi. C'est pourquoi le gouvernement de Singapour envisage d'abroger l'article 25 de la loi sur les relations professionnelles.

L'OIT sera tenue informée de toute décision tendant à supprimer les restrictions imposées par cet article.

Conclusion

Nombre des dispositions restrictives de la loi sur les relations professionnelles ont été adoptées à une époque où le climat social était extrêmement agité. Les syndicats visaient alors des objectifs qui n'étaient pas conformes aux intérêts et au bien-être des travailleurs. Les prérogatives accordées à la direction des entreprises par l'article 17(2) et les

restrictions imposées aux congés annuels et aux congés de maladie par l'article 25 de la loi sur les relations professionnelles ont contribué à favoriser le développement économique de Singapour et à améliorer le niveau de vie de ses travailleurs. Par ailleurs, des dirigeants compétents et responsables sont apparus au sein du mouvement syndical, dans un environnement caractérisé par l'harmonie et la paix du travail. La loi sur les relations professionnelles, qui reste un outil essentiel de promotion des relations salariat-patronat, permet d'attirer des investissements étrangers à forte valeur ajoutée et d'améliorer ainsi le salaire des travailleurs.

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

Un exemplaire du présent rapport a été envoyé à la Fédération nationale des employeurs de Singapour et au Congrès national des syndicats.

Soudan

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement.

Soudan

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

Les organisations syndicales démocratiques ont été abolies en 1989 lorsque le régime militaire fondamentaliste a pris le pouvoir après un coup d'Etat. Seul le syndicat contrôlé par l'Etat, la Fédération syndicale des travailleurs du Soudan (Sudan Workers' Trade Union Federation, SWTUF) qui est explicitement nommée dans la loi, a le droit d'exister.

La plupart des dirigeants syndicaux ont perdu leur emploi ou ont été arrêtés lors de la dissolution des syndicats et des associations professionnelles après le coup d'Etat.

Les questions syndicales ont été traitées par des comités directeurs à la solde du régime jusqu'en 1992, date à laquelle le régime a introduit le Trade Union Act, nouvelle législation du travail.

La loi de 1992 sur les syndicats

La loi de 1992 sur les syndicats impose un système de syndicat unique. Cette loi:

- permet au ministre de la Justice de définir les secteurs, les industries et les entreprises, lesquels peuvent se former des organisations syndicales;
- prive certains fonctionnaires d'Etat de leurs droits syndicaux;
- intervient de manière excessive dans les affaires internes des syndicats et dans les élections sociales;
- donne aux autorités le pouvoir de suspendre ou de dissoudre les syndicats;
- ne protège pas les travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale.

Les dirigeants syndicaux de la SWTUF d'avant le coup d'Etat sont partis en exil en 1992 et ont créé la Fédération syndicale légitime des travailleurs du Soudan (Legitimate Sudan Workers Trade Union Federation, SW(L)TUF) qui exerce également des activités syndicales secrètes au Soudan.

Après avoir truqué les élections vers la fin de l'année 1992 et avoir fusionné les 107 syndicats sectoriels ou d'entreprise en 26 syndicats, le régime a parrainé un congrès syndical en 1993 en vue d'instituer la SWTUF en tant que centrale syndicale nationale. Les objectifs de la SWTUF sont de «mobiliser les masses pour la production et la défense de l'authenticité de l'Etat islamique». En 1996, une fusion supplémentaire a eu lieu qui a encore réduit le nombre de syndicats, qui ne sont plus que 13.

La plupart des salaires sont fixés par un organisme contrôlé et nommé par le régime.

La négociation collective est rare. Le ministre du Travail est doté de pouvoirs très amples pour soumettre un différend à un arbitrage obligatoire. Les grèves sont interdites.

La situation des marins soudanais s'est sérieusement dégradée après 1989. Le régime contrôle l'industrie maritime soudanaise car le gouvernement est propriétaire de la Sudan Shipping Line. Les marins sont contraints de travailler sur les bâtiments de la société qui naviguent dans des zones de conflit ou dans des régions frappées par des épidémies sanitaires, où aucun autre navire ne se rendrait. Les marins qui contactent la Fédération internationale des travailleurs du transport pour se plaindre des salaires et des conditions de travail risquent l'arrestation et la torture dès leur retour au Soudan. Les anciens membres du syndicat du secteur avant le coup d'Etat sont victimes de persécutions.

Des grèves et des protestations ont eu lieu en 1998 au sujet de la privatisation des corporations d'Etat et des services publics qui ont provoqué des pertes d'emploi massives. Les travailleurs de l'éducation, du textile et d'autres secteurs ont fait grève pour protester contre le non-paiement des salaires depuis parfois treize mois.

La SW(L)TUF a dit que la nouvelle Constitution nationale adoptée par le régime semblait permettre une petite marge de liberté.

[Référence est faite à des informations de nature similaire d'une plainte par rapport à des arrestations et mises en détention de dirigeants ou de syndicalistes.]

Tanzanie, République-Unie de

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 Tanzanie.

Il est reconnu de la manière suivante:

- i) la Constitution de la République-Unie de Tanzanie, article 20;
- ii) la loi sur la sécurité en matière d'emploi de 1964, sections 5 1) et 7;
- iii) la loi n° 41 sur les tribunaux du travail de 1967;
- iv) la loi n° 10 sur les syndicats de 1998;

-
- v) la ratification en 1962 de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Au titre de la section 82 de la loi n° 10 sur les syndicats de 1998, les forces militaires, forces de police et administration pénitentiaire n'ont pas le droit de s'organiser.

Aucune autorisation préalable n'est nécessaire pour constituer une organisation d'employeurs ou de travailleurs.

Le gouvernement ne peut intervenir que lorsqu'un syndicat ou une organisation d'employeurs a refusé de respecter ses propres statuts ou n'y est pas parvenu ou a refusé de respecter les règlements en matière de responsabilité financière et d'organisation d'élections prévus par la loi ou n'y est pas parvenu.

Aucune loi ne prévoit l'autorisation par le gouvernement de conventions collectives.

Les tribunaux du travail sont responsables de l'application du principe de la liberté d'association ainsi qu'il est prévu dans la Constitution et la loi n° 10 sur les syndicats de 1998, section 16.

Les accords de négociation collective enregistrés par les tribunaux du travail sont applicables par les mêmes tribunaux ou par la Haute Cour.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les données concernant les recours exercés devant la Haute Cour relatifs à la liberté syndicale ne sont pas disponibles du fait que la loi n° 10 sur les syndicats de 1998 n'est pas encore entrée en vigueur mais devrait être bientôt applicable.

Les données sur les conventions collectives enregistrées par des tribunaux du travail pendant la période 1998-99 sont les suivantes: 51 conventions collectives ont été enregistrées alors que 57 demandes ont été reçues; les six demandes restantes sont en cours d'examen.

La tendance montre que les principes de liberté d'association, de droit d'organisation et de négociation collective sont respectés.

On ne dispose actuellement d'aucune autre information.

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

Des consultations tripartites ont eu lieu, notamment au sein du Conseil consultatif du travail.

Un séminaire conjoint réunissant des syndicats d'employeurs et des membres du Parlement a été organisé et continuera à promouvoir le principe de la liberté d'association, du droit d'organisation et de négociation collective.

Un séminaire de sensibilisation à l'intention de tous les fonctionnaires du travail provenant de bureaux extérieurs a eu lieu du 7 au 10 septembre 1999 afin d'évaluer le rôle de ces fonctionnaires dans la promotion du principe.

L'OIT a mené un certain nombre de cours de formation sur les normes internationales du travail et la Déclaration:

- Séminaire tripartite sous-régional à l'intention de pays d'Afrique de l'Est sur la convention n° 87 tenu du 20 au 24 octobre 1997 à l'hôtel White Sand de Dar es-Salaam, Tanzanie.
- Suivi du Séminaire tripartite sous-régional à l'intention des pays d'Afrique de l'Est sur la convention n° 87 tenu du 7 au 9 septembre 1998 à Nairobi, Kenya.
- Appui à l'équipe consultative multidisciplinaire d'Afrique de l'Est dans le cadre d'un programme d'actualisation des normes internationales du travail: 27-29 août 1997; l'objet est d'apporter un appui aux obligations prévues par la convention n° 144 sur les consultations tripartites qui a été largement ratifiée dans la sous-région d'Afrique de l'Est.
- Divers cours, séminaires, ateliers ont été organisés à l'intention des employeurs et des syndicats pour promouvoir le principe.
- Cours sur les normes internationales du travail organisé en mai 1997 au Centre de Turin, avec la participation d'un fonctionnaire du ministère local.
- Atelier sur la promotion de la Déclaration de l'OIT et son suivi en Afrique, organisé du 6 au 8 octobre 1999 à Dakar, Sénégal.

L'objectif du gouvernement est de faire progresser les droits de l'homme, la démocratie et la bonne gouvernance.

- L'OIT devrait organiser un séminaire national impliquant les ministères gouvernementaux, les employeurs et les syndicats concernés.
- Séminaire national destiné aux employeurs, aux syndicats et aux membres du Parlement sur le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- Acquisition de compétences pour le personnel technique chargé de la préparation de rapports sur les normes de l'OIT et la Déclaration plus particulièrement.

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

Des exemplaires de ce rapport ont été envoyés aux organisations suivantes:

- i) Association des employeurs de Tanzanie
- ii) Organisation des syndicats de Tanzanie

Thaïlande

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement.

Thaïlande

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

La loi du 15 avril 1991 sur les relations du travail dans la fonction publique (SELRA) n'a pas été abrogée ni modifiée. Elle a été adoptée par une assemblée législative nommée par le Conseil national de maintien de la paix de nature illégitime et militaire.

Cette loi abolit les syndicats dans le secteur public. Ils sont remplacés par des associations représentant le personnel des entreprises de l'Etat qui ne peuvent pas mener de négociations collectives ni faire grève. Ces associations ont un rôle consultatif restreint. Les biens des syndicats ont été transférés à ces associations. Elle a privé les syndicats de plus de 200 000 travailleurs à l'époque (aujourd'hui 330 000) et a ainsi réduit de moitié le nombre total de membres.

Les associations ne peuvent pas créer de fédérations nationales, ni s'allier aux centrales syndicales ou aux syndicats du secteur privé existants. Toutefois, elles ont créé un organe de liaison, le comité du personnel des entreprises de l'Etat, bien qu'il ne puisse assumer aucune fonction syndicale. Il faut un nombre minimum élevé de travailleurs pour pouvoir créer une association et il ne peut y avoir qu'une association par secteur.

[Référence est faite aux recommandations du Comité de la liberté syndicale et à la longue histoire parlementaire du projet de réforme lequel a été et continue d'être examiné par le Comité de la liberté syndicale dans le contexte de la plainte.]

Au vu de ce qui précède, nous pensons qu'il n'y a pas de volonté politique des gouvernements thaïs, y compris le gouvernement actuel, de modifier la loi, en particulier à un moment où les entreprises publiques thaïlandaises sont en train d'être privatisées. Un grand nombre de difficultés d'ordre technique ont empêché la modification de la loi ces dernières années alors que des centaines d'autres projets ont été approuvés. Il semble fortement que le gouvernement se protège derrière des excuses basées sur le processus parlementaire et l'intervention constitutionnelle – il savait fort bien que le projet de loi serait déclaré inconstitutionnel en 1998. Dans le même sens, il fait porter par le Sénat la responsabilité de la modification de la loi. La SERC a déclaré que «la tactique du gouvernement était de saboter la loi et d'essayer de trouver une excuse en rejetant la responsabilité sur le Sénat».

[Il est fait référence à des informations de nature similaire à une plainte en rapport avec un syndicaliste.]

Finalement, nous voudrions attirer l'attention sur les aspects suivants de la loi.

Dans le secteur privé, la loi protège les travailleurs contre toute action antisyndicale discriminatoire, mais elle ne protège pas ceux qui organisent de nouveaux syndicats qui ne sont pas encore officiellement homologués. Dans la pratique, les syndicalistes du secteur privé sont victimes de discrimination et de licenciement arbitraire. Les employeurs peuvent engager d'autres travailleurs pour remplacer les grévistes.

Le décret 54, qui a également été introduit par le régime militaire en 1991, oblige les syndicats du secteur privé à faire agréer leurs conseillers par les autorités. Il stipule qu'un syndicat peut avoir deux conseillers qui doivent être agréés par les autorités tous les deux ans. Le gouvernement peut refuser de leur accorder l'agrément. Toute personne agissant en

tant que conseiller sans y être officiellement autorisée risque une peine allant jusqu'à un an d'emprisonnement.

Le décret prévoit également des modalités de vote strictes en matière de grève.

La loi donne une large définition des «services essentiels» dans lesquels les grèves sont interdites.

Des conditions excessives ont été imposées pour l'établissement de fédérations ou de confédérations.

Aux termes de la loi de 1975 sur les relations du travail, chaque représentant syndical doit travailler à plein temps dans l'usine ou il/elle a été élu(e) pour représenter le syndicat, ce qui empêche les syndicats d'employer des syndicalistes élus à plein temps. La loi interdit aux fonctionnaires de se syndiquer.

Seulement les nationaux thaïlandais jouissent de la liberté d'association.

Viet Nam

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 par le gouvernement comme cela est déclaré dans les instruments juridiques vietnamiens, les suivants en particulier:

- i) décret n° 102 du 20 mai 1957 sur la création des associations;
- ii) Constitution du Viet Nam de 1992;
- iii) loi sur les syndicats du 30 juin 1990;
- iv) Code du travail de 1994;
- v) ordonnance sur le règlement des différends du travail du 20 avril 1996;
- vi) décret n° 8/1998/ND-CP définissant les règlements sur l'association pour les entreprises à capitaux étrangers au Viet Nam;
- vii) constitution des syndicats du Viet Nam du 12 novembre 1993;
- viii) circulaire n° 196/CP du 31 décembre 1992 donnant des directives sur l'application du Code du travail en matière de négociation collective;
- ix) circulaire n° 133/HDBT du 20 avril 1991 du gouvernement donnant les grandes lignes de la mise en œuvre des lois sur les syndicats.

Mesure et limites de son application:

Tous les employeurs et travailleurs ont le droit de créer leur association à divers niveaux, en particulier:

- pour les employeurs: niveau national, niveau sectoriel professionnel et niveau de l'entreprise;

-
- pour les travailleurs: niveau international, niveau national, niveau sectoriel professionnel et niveau de l'entreprise.

En principe, le gouvernement n'intervient pas dans le contrôle de ces associations à moins que les activités de ces associations soient fautives dans leurs objectifs et contreviennent à la loi.

Les syndicats peuvent être créés dans les entreprises de plus de dix travailleurs.

Pour les entreprises des autres secteurs économiques, le gouvernement autorise la négociation collective.

Législation: c'est le gouvernement qui adopte les instruments juridiques comme il a été déclaré dans la partie précédente.

Administration: les organisations de travailleurs étaient administrées par les organismes gouvernementaux par l'intermédiaire de la négociation collective. (La convention collective doit être enregistrée auprès du Département provincial du travail, des invalides et des affaires sociales (DELISA).) Les DELISA et le conseil d'administration des ZFE provinciales donneront une introduction, garantiront la signature et superviseront le respect de la convention collective.

Toute violation concernant la négociation collective fera l'objet de sanctions de la part de l'inspection du travail.

Evaluation de la situation dans la pratique

On a dénombré 47 161 entreprises dotées de syndicats (41 517 dans les entreprises publiques (EP) et 5 644 dans les entreprises privées). Des conventions collectives ont été signées dans 56 pour cent des entreprises publiques, dans 36 pour cent des entreprises à capitaux étrangers et dans 20 pour cent des entreprises privées.

Les entreprises où a lieu la négociation collective apportent des avantages et des droits aux travailleurs et stabilisent la production, les affaires et favorisent une direction dynamique et des relations professionnelles harmonieuses dans les entreprises.

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 la diffusion d'informations, les campagnes d'information et la formation en matière de législation et d'inspection.

Le gouvernement promeut et reconnaît le principe en adoptant des instruments juridiques et en supervisant la mise en œuvre de ces instruments à divers niveaux.

L'Organisation internationale du Travail adopte des conventions internationales du travail et organise des séminaires, colloques et enquêtes sur les questions apparentées.

L'objectif du gouvernement est d'encourager toutes les entreprises, à la lumière de l'application du Code du travail, à entreprendre des négociations du travail et à conclure des conventions collectives.

Les conditions jugées nécessaires pour atteindre ces objectifs sont que le principe devrait être:

- reconnu dans les lois et règlements du Viet Nam;
- prévu dans les programmes éducatifs sur la législation.

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

Le présent rapport a été envoyé à la Confédération vietnamienne du travail, à la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam et au Conseil central des coopératives et des petites et moyennes entreprises.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

A ce jour, aucun commentaire n'a été reçu de ces organisations.

Viet Nam

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

La relation entre la Confédération générale vietnamienne du travail (CGVT) et le parti au pouvoir est reflétée dans la législation et dans les statuts de la CGVT.

Tous les syndicats doivent appartenir à la CGVT. La section locale de la CGVT doit approuver tout syndicat créé par les travailleurs eux-mêmes. Il n'existe pas de syndicats indépendants.

La législation exige, pour la mise en place des syndicats, qu'ils aient obtenu préalablement l'autorisation des autorités. Le Code du travail de 1995 du Viet Nam donnait six mois aux sections régionales de la CGVT pour établir des syndicats dans toutes les nouvelles entreprises et dans les entreprises n'ayant pas de syndicat.

Le Code assure la reconnaissance syndicale et la négociation collective et interdit les actes de discrimination antisyndicale. Si certaines conventions collectives ont été signées, leur portée et leur contenu sont néanmoins limités.

Le Code confère aux travailleurs un droit de grève limité. Auparavant, les grèves étaient interdites bien que la croissance du secteur privé au cours des dernières années ait conduit des industries à tolérer des grèves pacifiques dans les entreprises à capital étranger. Des grèves peuvent avoir lieu mais uniquement après plusieurs étapes de procédures interminables. La CGVT ne lance pas de grèves, mais elle intervient souvent pour essayer d'y mettre fin.

La majorité, voire la totalité, des grèves est illégale. La non-application du Code entraîne de nombreuses grèves sauvages, en particulier dans le secteur du textile et de la chaussure. Des conflits éclatent également à propos de retards dans le paiement des salaires ou du non-paiement des salaires, de revendications salariales, de rupture de contrat, de piètres

conditions de travail, de licenciements abusifs, de longues heures de travail ou encore d'exploitation et d'humiliation des travailleurs par des superviseurs étrangers. En 1998, l'augmentation du nombre de licenciements en raison de la crise économique régionale a mené à des grèves pour obtenir des indemnités.

Le gouvernement a accusé les entreprises étrangères d'être à l'origine d'une agitation sociale grandissante et a déclaré que des recherches menées par le ministère du Travail avaient démontré que la plupart des conflits du travail avaient eu lieu dans de petites entreprises, propriétés en tout ou en partie de sociétés de [... mention est explicitement faite de divers pays concernant un grand pourcentage de grèves].

Les grèves sont interdites dans les entreprises que le gouvernement définit comme des entreprises de service public et dans les entreprises essentielles pour l'économie, la sécurité ou la défense nationale. En 1996, les grèves étaient interdites dans 54 secteurs «clés». Ces secteurs incluent l'eau, la production d'électricité, les postes et les télécommunications, les transports publics, l'industrie gazière et pétrolière, ainsi que la défense et la sécurité nationales.

Le Premier ministre peut suspendre ou mettre un terme à une grève s'il estime qu'elle représente une menace pour l'économie ou la sécurité publique.

Le Code est d'application dans les six zones franches d'exportation qui emploient plus de 160 000 travailleurs. Les investissements sont principalement d'origine asiatique mais ils proviennent aussi de la France et des Etats-Unis.

[Il y a des commentaires sur les traitements des travailleurs maritimes et qui n'ont pas de rapport direct avec la liberté d'association et la négociation collective.]

Zimbabwe

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont reconnus au Zimbabwe.

Le principe est reconnu par des dispositions législatives contenues dans les textes suivants: Constitution du Zimbabwe (version révisée, 1996); chapitre III de la Déclaration des droits, SS 11-23; loi sur les relations de travail (chapitre 28:01) (1996), articles 21 et 27; loi sur le service public (1996); règlement d'application 141 de la loi de 1997 sur le service public; règlements sur les comités de négociation paritaire du service public, 1997; ainsi qu'en vertu de la ratification de la convention n° 98 de l'OIT, intervenue en août 1998.

Les travailleurs et les employeurs du Zimbabwe peuvent créer des organisations et adhérer aux organisations de leur choix sans distinction aucune. Toutefois, il y a eu certaines difficultés eu égard au statut des travailleurs dans ce qu'on appelle les zones franches d'exportation, dans la mesure où la loi n° 23 de 1994 a prévu initialement que la loi sur les relations de travail ne s'appliquerait pas aux salariés des investisseurs agréés de ces zones. Les travailleurs des ZFE devaient être régis exclusivement par le droit commun. Toutefois, après certaines protestations des travailleurs, il a été décidé que les dispositions de la loi sur les relations de travail s'appliqueraient aussi à ces zones.

L'autre catégorie de travailleurs qui pourraient être affectés par ce principe sont les «travailleurs sous contrat» et ceux qui travaillent dans les secteurs informels de l'économie. Le débat sur le problème du secteur informel continue de prendre de l'ampleur dans la mesure où la question se pose de savoir si la réglementation du travail doit être ou non étendue à ce secteur.

Les règles concernant les conditions formelles qui doivent être satisfaites par les travailleurs et les employeurs lors de la formation d'une organisation n'ont rien de complexe.

La loi sur les relations de travail (chapitre 28:01) fixe les règles et requiert que ces organisations soient enregistrées pour être reconnues afin de s'assurer qu'il ne s'agit pas d'organisations fantômes avec pour principal objet d'entreprendre des activités frauduleuses sous couvert d'organisations de travailleurs et d'employeurs.

La loi sur les relations de travail (article 40(1) jusqu'à l'alinéa 84) autorise le greffier du travail à approuver ou à annuler l'enregistrement ou la certification des syndicats ou des organisations d'employeurs, après avoir examiné les observations présentées aux termes de l'alinéa 93 de l'article 39 de la loi sur les relations de travail (chapitre 28:01 (1996)).

Le greffier peut aussi suspendre les pouvoirs du syndicat ou de l'organisation d'employeurs de remplir tout ou partie des fonctions d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs enregistré ou certifié, tel que spécifié dans l'arrêté de suspension.

Toutefois, il importe de remarquer que le gouvernement n'intervient que dans les conflits du travail si une plainte a été déposée par la partie lésée. Lorsque des cas d'activités frauduleuses ont été signalés à propos des organisations en question, l'intervention s'effectue dans l'intérêt public et pour éviter aux membres de ces organisations d'être exploités ou défavorisés.

Une autre «zone d'ombre» est l'absence actuelle de structures pour une libre négociation collective dans le service public, c'est-à-dire pour les fonctionnaires des services ministériels, les enseignants, les infirmières et d'autres personnels spécifiés dans la loi sur le service public (1995). Les magistrats, les policiers, le personnel pénitentiaire, les militaires et les personnels de la sécurité nationale ne font pas partie de la fonction publique en tant que tels. Les salaires et les traitements des fonctionnaires ont eu tendance, en moyenne, à être moins élevés que ceux des secteurs paraétatique et privé où la négociation collective libre est encouragée dans le cadre du Programme économique d'ajustement structurel (ESAP) (1990-2000). Il s'ensuit que, selon une évaluation des emplois réalisée en 1995, les fonctionnaires étaient en moyenne payés 84 pour cent de moins que leurs homologues des entreprises paraétatiques et considérablement moins que les travailleurs du secteur privé (évaluation des emplois, 1995).

L'absence de structures de négociation collective dans la fonction publique peut avoir un impact négatif sur les relations professionnelles dans ce secteur. Toutefois, il convient de remarquer que la loi sur le service public permet aux fonctionnaires de former des associations et des organisations reconnues comme l'Association de la fonction publique (PSA), l'Association des travailleurs publics (GWA), l'Association des infirmières du Zimbabwe (ZINA), l'Association des enseignants du Zimbabwe (ZIMTA). Ces associations engagent des consultations avec la Commission du service public sur les conditions du service plutôt que des négociations en vue de conventions collectives négociées. Cela contribue aux efforts actuels pour harmoniser la législation du travail.

La loi sur les relations de travail prévoit l'autorisation des conventions collectives par le gouvernement, en ce sens que toutes les conventions collectives doivent être enregistrées auprès du greffier du travail pour qu'elles puissent être juridiquement appliquées.

La loi sur les relations de travail autorise les inspecteurs à faire des vérifications de routine sur les registres salariaux pour s'assurer que les conventions collectives sont mises en œuvre. Ils vérifient également si ces «conventions collectives» satisfont aux normes minimales prescrites. Le gouvernement peut avoir un pouvoir d'autorisation dans les cas où il veut s'assurer que les politiques de stabilisation des salaires sont respectées.

Le principe est appliqué dans le cadre d'inspections du travail ordinaires dans les entreprises.

Le Tribunal des relations du travail et la Haute Cour ont compétence pour assurer la mise en œuvre du principe.

Des peines et des sanctions, telles que l'annulation de l'enregistrement, des amendes et des peines de prison, constituent quelques-unes des mesures pouvant être utilisées pour assurer le respect de l'application du principe.

Le principe de «bonne volonté» est également important pour l'application du principe.

Evaluation de la situation dans la pratique

Le Zimbabwe, comme la plupart des pays en développement, souffre d'une pénurie de statistiques.

Le peu de statistiques disponibles fait ressortir une grande amélioration depuis l'adoption de l'ESAP en 1991. La plupart des secteurs sont maintenant enregistrés dans le cadre des conseils nationaux pour l'emploi et fonctionnent sur la base de «conventions collectives négociées».

A l'heure actuelle, on dénombre environ 46 conseils nationaux pour l'emploi avec des conventions collectives qui sont enregistrées et en train d'être appliquées. Il y a environ 60 syndicats enregistrés. Des ateliers et des séminaires de formation ont été organisés par les syndicats, les organisations d'employeurs et le gouvernement pour renforcer la compétence des agents nommés qui œuvrent à faciliter la négociation des conventions collectives dans des secteurs industriels spécifiques tels que représentés dans leurs conseils nationaux pour l'emploi spécifique.

Le gouvernement et les partenaires sociaux (ZCTU et EMCOZ) ont travaillé à l'harmonisation de la législation du travail du Zimbabwe en vue d'étendre la négociation collective aux services publics comme c'est le cas pour les secteurs paraétatique et privé.

Ces efforts ont abouti au projet de loi d'harmonisation de la législation du travail de 1998, actuellement débattu devant le Parlement.

En 1998, un forum de négociation tripartite a été créé par le gouvernement et les partenaires sociaux pour négocier des questions affectant à la fois les employeurs et les travailleurs et en vue de promouvoir l'harmonie sociale à travers la liberté d'association et la négociation collective dans les secteurs public et privé. Dans le cadre de ce forum, des réunions tripartites ont lieu de temps à autre. Des séminaires et des ateliers sont organisés pour sensibiliser les travailleurs et les employeurs à ces droits fondamentaux.

Les conventions collectives négociées au niveau de l'entreprise ou de l'industrie sont enregistrées.

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

Les efforts déployés en vue de promouvoir le principe incluent les mesures suivantes:

- enregistrement des conventions collectives négociées par les organisations d'employeurs et de travailleurs reconnues telles que les syndicats pour une industrie spécifique ou un secteur;
- présence aux réunions du Conseil d'administration du BIT et participation aux diverses commissions de l'OIT;
- fourniture de rapports annuels réguliers au BIT sur les conventions et les principes en question;
- financement de la participation des partenaires sociaux aux réunions tripartites de l'OIT, de la SADAC et aux commissions pour le travail et les affaires sociales de l'OUA; et
- tenue de séminaires et d'ateliers bien que les ressources soient limitées.

L'OIT a promu la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective en établissant des normes et des directives à suivre pour les Etats Membres.

Elle contribue à promouvoir le principe en invitant des délégations tripartites à ses réunions, ses séminaires de renforcement des capacités et ses ateliers de formation comme celui de Dakar sur l'élaboration de rapports au titre de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail et son suivi en Afrique; le gouvernement, les syndicats et les délégués patronaux bénéficient de cette formation.

L'OIT a fourni une assistance financière à ses Etats Membres pour réaliser des études, des projets et des programmes spécifiques en tant que moyen pour promouvoir ces principes et droits fondamentaux. Par exemple, beaucoup d'Etats Membres bénéficient du programme IPEC de l'OIT pour l'élimination progressive du travail des enfants dans les Etats Membres. Beaucoup de pays d'Afrique ont désormais des banques de données sur le travail des enfants: par exemple, l'Afrique du Sud, la Namibie et le Zimbabwe sont en train de mettre au point les modalités d'enquête sur le travail des enfants.

D'autres organismes comme le PNUD et les ONG sont à l'avant-garde pour fournir une assistance financière aux Etats Membres en encourageant les principes de la liberté d'association et de la négociation collective. Par exemple, la fondation Fredric Ebert (Allemagne) a mis sur pied des programmes de formation pour renforcer les capacités des syndicats et des fonctionnaires à promouvoir et respecter les principes de la liberté d'association et de la négociation collective, à travers des programmes de formation parajuridiques.

L'objectif du gouvernement du Zimbabwe, en respectant et en promouvant la réalisation de ces principes, est de créer et de renforcer un système démocratique où les droits de l'homme et les droits des travailleurs et des employeurs soient respectés. Cela conduira à la promotion de la démocratie, du bon gouvernement et de la responsabilité au bénéfice de l'ensemble de la nation et du monde. Le but est de promouvoir «une bonne gestion» et l'«état de droit».

Les conditions nécessaires pour atteindre ces objectifs incluent l'aide à la formation des fonctionnaires, des syndicats et des employeurs qui s'occupent des questions de la promotion et de l'application des principes en question. Ces responsables ont besoin d'une formation intensive pour acquérir les compétences nécessaires et élaborer des stratégies promotionnelles et d'application.

Par exemple, l'atelier tripartite de Dakar sur la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (6-8 octobre) a été un premier pas. De meilleurs rapports sont attendus après l'atelier de Dakar. Des séminaires et des programmes plus intensifs doivent être mis sur pied.

Le gouvernement du Zimbabwe, dernièrement, a recruté des fonctionnaires de haut rang avec des qualifications universitaires remarquables afin d'améliorer le système d'administration du travail.

Le BIT doit fournir une assistance en aidant ces fonctionnaires à acquérir les compétences pertinentes en matière d'application et de contrôle de la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux de façon que les travailleurs, les employeurs et leurs organisations puissent bénéficier de ces principes et droits.

Le BIT doit fournir des ressources financières pour les délégués tripartites des pays en développement pour effectuer des voyages d'étude dans les pays développés afin d'acquérir l'expérience d'autres pays en matière de contrôle et d'application des principes en question.

Cela doit impliquer les personnels chargés de promouvoir le contrôle et la mise en œuvre de ces principes et ceux chargés de rédiger les rapports nationaux.

Le BIT doit fournir une assistance technique pour l'élaboration d'indicateurs sociaux pertinents et l'établissement de capacités de collecte des données. Des ateliers de formation aux statistiques doivent être organisés.

Alors que nous entrons dans le nouveau millénaire, les ordinateurs sont une ressource bienvenue, de même que l'aide pour obtenir du matériel informatique de façon que nos systèmes d'information manuels puissent être informatisés.

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

Une copie de ce rapport a été envoyée au Congrès zimbabwéen des syndicats (ZCTU) et à la Confédération des employeurs du Zimbabwe.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Jusqu'à présent, nous n'avons reçu aucune observation ni commentaire de deux partenaires sociaux. Toutefois, les partenaires sociaux ont apporté une contribution au projet de rapport dans la mesure où nous l'avons préparé avec eux lors de l'atelier de suivi de Dakar.