

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

Table des matières

	<i>Page</i>
Arabie saoudite	
Gouvernement	7
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	8
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	8
Bahamas	
Gouvernement	9
Bahreïn	
Gouvernement	10
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	11
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	13
Brésil	
Gouvernement	18
Observations de la Confédération nationale du commerce (CNC).....	20
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CNC.....	21
Observations de la Confédération nationale des transports (CNT)	21
Observations de la Social-démocratie syndicale (SDS)	22
Canada	
Gouvernement	22
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	25
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	27
Chine	
Gouvernement	29
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	29
Congo, République démocratique du	
Gouvernement	31
Corée, République de	
Gouvernement	33
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	38
El Salvador	
Gouvernement	38
Observations de l'Organisation centrale autonome des travailleurs salvadoriens (CATS) ..	40
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CATS	41
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	44
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	44
Emirats arabes unis	
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	48
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	48
Etats-Unis	
Gouvernement	51
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	52
Fidji	
Note du Bureau	55
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	56
Guinée équatoriale	
Note du Bureau	56
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	56
Inde	
Gouvernement	57
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	58
Iran, République islamique d'	
Gouvernement	58

Iraq	
Gouvernement	60
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	61
Jordanie	
Gouvernement	62
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	62
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	62
Kenya	
Gouvernement	63
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	64
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	65
Koweït	
Gouvernement	65
Lao, République démocratique populaire	
Note du Bureau	67
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	67
Liban	
Gouvernement	67
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	70
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	70
Malaisie	
Gouvernement	74
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	74
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	77
Maroc	
Gouvernement	87
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	93
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	93
Maurice	
Gouvernement	94
Observations de la Fédération des employeurs mauriciens (MEF)	97
Observations de la Fédération des syndicats des corps constitués (FSCC)	98
Mauritanie	
Gouvernement	99
Mexique	
Gouvernement	100
Myanmar	
Note du Bureau	102
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	102
Népal	
Gouvernement	103
Nouvelle-Zélande	
Gouvernement	104
Complément d'information soumis au Bureau par le gouvernement	108
Observations de la Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande (NZEF)	108
Observations du gouvernement sur les commentaires de la NZEF	109
Observations du Conseil néo-zélandais des syndicats (NZCTU)	110
Oman	
Gouvernement	111
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	113
Ouganda	
Gouvernement	114
Qatar	
Gouvernement	116
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	116
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	117
Singapour	
Gouvernement	118

Soudan	
Gouvernement	119
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	121
Thaïlande	
Gouvernement	122
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	133
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	134
Viet Nam	
Gouvernement	136
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	136
Zimbabwe	
Gouvernement	137

Arabie saoudite

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le gouvernement du Royaume d'Arabie saoudite souhaiterait souligner l'importance des questions de liberté d'association et de négociation collective. De nombreuses réunions ont eu lieu à ce sujet entre le ministre du Travail et des Affaires sociales, le professeur Ali bin Ibrahim Al-Namlah et le Directeur général du BIT, ainsi qu'avec différents fonctionnaires du BIT. Les questions suivantes y ont été abordées: relations entre l'Arabie saoudite et le BIT; efforts du gouvernement relatifs aux activités de l'OIT, en particulier, à la promotion des droits et principes fondamentaux au travail, à la suite de l'adoption de la Déclaration de l'OIT à ce sujet.

Le conseil Shura (Conseil d'Etat) vient d'approuver une proposition concernant un mécanisme propre aux organisations de travailleurs, qui convient aux conditions et particularités du Royaume d'Arabie saoudite. Il reste au Conseil des ministres à en décider.

En outre, le ministre du Travail et des Affaires sociales et les ministres du Travail des pays membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG) se sont rencontrés avec le Directeur exécutif du Secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail du BIT, lors de la 88^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2000). Ils ont alors débattu notamment du manque d'organisations de travailleurs dans certains pays du CCG. Ils ont convenu qu'il importe que le BIT coopère avec ces pays pour étudier les conditions et particularités qui les distinguent d'autres pays du monde. De plus, le BIT devrait fournir une assistance technique en vue de trouver d'autres solutions convenant aux pays de cette région.

L'Arabie saoudite se redit prête à participer à un débat constructif et à discuter de la question dans le cadre de l'OIT et conformément à sa Constitution.

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

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux représentants des employeurs et des travailleurs.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue.

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

Syndicats et grèves sont interdits. La négociation collective est également interdite. Quiconque essaie de former un syndicat est passible de licenciement, d'emprisonnement ou, dans le cas de travailleurs émigrés, d'expulsion du pays.

La moitié de la population active se compose de migrants qui occupent la plupart des emplois du secteur privé. [... Référence est faite à la situation générale des travailleurs migrants concernant des aspects du droit du travail autres que la liberté d'association et la négociation collective.]

A l'exception des employés de maison, qui ne relèvent pas de la législation du travail, les travailleurs migrants 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 relèvent pas directement de la liberté d'association ou de la négociation collective.]

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Le gouvernement souhaiterait vous informer que nous avons plus d'une fois souligné que l'absence d'organisation syndicale au Royaume d'Arabie saoudite est due aux particularismes propres au pays: en effet, la charia (loi islamique) sert de Constitution et les syndicats sont non un objectif en soi, mais un moyen d'atteindre certains buts tels que protéger les travailleurs, s'en occuper et garantir leurs droits.

Dans le royaume, la charia, ou Constitution, garantit la réalisation des objets qui vont au-delà de ceux visés par les syndicats. En fait, la charia préserve la dignité humaine, vise à administrer la justice et l'égalité, sans distinction ni discrimination en raison de la race, du sexe, de la couleur ou de la religion. Elle incite à la fraternité entre employeurs et travailleurs, oblige l'employeur à être loyal et charitable dans sa conduite avec ses employés et aide les travailleurs à accomplir leurs tâches aussi parfaitement que possible.

La stabilité des relations professionnelles est une réalité. L'Arabie saoudite accueille quantité de travailleurs de différentes nationalités, qui travaillent aux côtés des ressortissants nationaux, sans aucune discrimination. L'afflux incessant depuis nombre d'années de main-d'œuvre étrangère qui vient du monde entier chercher du travail au Royaume d'Arabie saoudite atteste les soins et l'attention dont elle fait l'objet, grâce à des règlements qui accordent une protection suffisante contre l'exploitation et les mauvais traitements de la part d'employeurs. Ils garantissent les droits des travailleurs par les voies officielles et par des modalités qui facilitent la procédure gratuite et simple.

Le gouvernement espère que ses observations suffisent à élucider les questions soulevées par la CISL.

Bahamas

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 est reconnu aux Bahamas.

Il est reconnu dans la Constitution. La législation contient les principes énoncés dans la [convention n° 98](#) de l'OIT, 1949, ratifiée par les Bahamas.

Aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs n'est exclue du droit de s'organiser, excepté la police et les forces armées.

La création d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs n'exige pas d'autorisation préalable.

Le gouvernement ne peut intervenir dans le fonctionnement d'une telle organisation.

Aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs n'est exclue de tous systèmes ou procédures susceptibles de garantir la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

La législation ne prévoit pas l'autorisation des conventions collectives par le gouvernement.

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

Les mesures prises pour promouvoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont inscrites dans la loi de 1969 sur les relations professionnelles, modifiée en 1996.

Concernant les moyens déployés pour promouvoir les principes et droits, le gouvernement fixe dans la législation les modalités d'organisation et de demande de reconnaissance, ainsi que du règlement des litiges, pour traiter les problèmes susceptibles de se poser.

En outre, les syndicats surveillent étroitement et déclarent les différends, pour que les employeurs respectent la loi.

Le conseil des prud'hommes, également, joue un rôle important à cet égard.

Le gouvernement vise l'objectif de ratifier la [convention n° 87](#) de l'OIT, 1948. Pour corroborer et étayer les principes énoncés dans ladite convention, il a modifié la législation.

Actuellement, aucune condition particulière n'est nécessaire pour cette ratification.

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

Fédération des employeurs des Bahamas (BECON)

Congrès national des syndicats (NCTUS)

Commonwealth du congrès des syndicats des Bahamas (CBTUC)

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

Des communications ont été adressées lors des consultations durant l'élaboration des projets de textes de lois.

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

Le principe est reconnu tel qu'il a été défini dans la législation nationale.

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

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

Une coopération existe avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour garantir l'intérêt commun.

L'exclusion de catégories de groupes de l'application du principe relève des règlements en vigueur précités.

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

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

Cette organisation des travailleurs, dans sa forme actuelle et par le biais de ses différentes sections, 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. Elle est aussi la plus adaptée à la conjoncture économique et sociale 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 s'efforce de soutenir l'organisation des travailleurs et d'accroître son rôle, ses activités et ses apports pour assurer les intérêts des travailleurs, et l'associer à l'élaboration des politiques de l'emploi et des législations du travail. Il apporte également un soutien financier au Comité général des travailleurs.

Le gouvernement encourage ce comité à participer à l'élaboration des législations du travail et des politiques de l'emploi, ainsi qu'à adhérer aux conseils consultatifs tels que le Conseil d'Etat (*shura*). Il l'encourage également à jouer un rôle dans nombre d'activités liées à l'emploi et à créer un centre chargé de sensibiliser les travailleurs, en le soutenant par la fourniture de livres, de documents de référence et de publications, ainsi qu'à améliorer et 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 d'accroître la productivité des travailleurs, préserver leurs intérêts et améliorer leur situation socio-économique.

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

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

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

Aucune observation n'a été reçue.

Bahreïn

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

Les syndicats sont interdits à Bahreïn. La Constitution de 1973, partiellement abrogée, reconnaît le droit d'organisation, mais les décrets ministériels de 1981 ne font aucune référence à ce droit et autorisent uniquement la mise en place de comités consultatifs conjoints.

La loi sur les syndicats de 1957 a été suspendue. Le Code du travail de 1976 dispose que des comités conjoints constitués de représentants des travailleurs et des employeurs peuvent être formés pour «coopérer au règlement des conflits, assurer l'amélioration des droits sociaux des travailleurs, organiser les services sociaux, fixer les salaires, augmenter la productivité et pour toute autre question d'intérêt mutuel». Les comités sont formés de quatre représentants respectivement des travailleurs et des employeurs.

Toute création de comité consultatif conjoint nécessite une autorisation préalable du gouvernement. De tels comités ont été mis en place dans 19 grandes sociétés en participation ou entreprises du secteur privé.

Les représentants des travailleurs au sein de ces comités sont élus, mais c'est la direction qui organise les élections. Le ministère du Travail se réserve le droit d'interdire à tout travailleur de se présenter aux élections des comités conjoints consultatifs.

Ces comités conjoints représentent les intérêts des travailleurs dans les discussions avec la direction, mais leur rôle est exclusivement consultatif et ils n'ont pas de réel pouvoir de négociation ou de tractations.

Les représentants élus des travailleurs élisent par scrutin secret les onze membres exécutifs du Comité général des travailleurs de Bahreïn (GCBW), créé en 1983 pour coordonner et superviser lesdits comités. Ce comité est contrôlé par le gouvernement et ne peut ni recruter ses membres ni percevoir de cotisations.

Le ministère du Travail doit approuver le règlement intérieur du GCBW. Celui-ci ne peut investir de fonds ni acquérir de biens sans l'autorisation du ministère, pas plus qu'il ne peut s'engager dans des activités politiques.

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

Ces dernières années, le GCBW a demandé au gouvernement de réformer la législation afin d'autoriser les syndicats, mais il n'a pas reçu de réponse. Le pouvoir exerce un contrôle sur les activités du GCBW. Certains responsables des comités conjoints et du GCBW ont été harcelés, arrêtés et détenus pendant plusieurs mois sans chef d'accusation ni procès, ou se sont vu confisquer leur passeport.

[... Observations de nature similaire à une plainte concernant les comités conjoints et le GCBW.]

La loi de 1974 sur la sécurité interdit toute action qui saperait les relations existantes entre employeurs et travailleurs ou nuirait à la santé économique du pays.

Le syndicat des travailleurs de Bahreïn existe hors des frontières du pays. [... Observations de nature similaire à une plainte concernant des représentants de syndicats et leurs familles.]

Bahreïn dépend lourdement de la main-d'œuvre originaire d'autres pays ... et la main-d'œuvre étrangère représente deux tiers de la population active. Ces travailleurs sont sous-représentés dans le système des comités consultatifs conjoints, bien qu'ils puissent y participer. La législation du travail de Bahreïn ne s'applique pas aux employés de maison.

Le GCBW est habilité à recevoir les plaintes des travailleurs bahreïnites comme des étrangers; le comité peut également aider les travailleurs à porter leurs plaintes devant les tribunaux ou à l'attention du ministère du Travail. Toutefois, le climat politique rend cette tâche difficile. La politique officielle du gouvernement est de remplacer par des ressortissants bahreïnites la main-d'œuvre asiatique sous-payée.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Le Code du travail n° 23 de 1976 concernant le secteur privé et ses modifications garantissent les droits et libertés des travailleurs, comme en disposent les articles 142, 143 et 144 dudit code et les deux arrêtés ministériels n° 9 et 10 de 1981. Le code fournit également le cadre pour constituer une organisation de travailleurs, à savoir le Comité général des travailleurs du Bahreïn, au moyen des dispositions suivantes:

- a) Ladite organisation a les éléments constitutifs requis pour établir des organisations de travailleurs. Le Comité général des travailleurs du Bahreïn jouit d'une personnalité juridique et autonome, fondée sur le libre choix de ses membres. Il représente également les travailleurs du Bahreïn sur le plan interne et dans toutes les conférences et manifestations internationales à l'étranger.
- b) Le législateur vise, par la voie de cette organisation, à défendre les droits des travailleurs, se soucier de leurs intérêts mutuels, améliorer leurs conditions générales d'emploi et relever les normes économiques, sociales et culturelles. Les articles 142 et 143 du Code du travail et les arrêtés ministériels n° 9 et 10 de 1981 sont explicites à ce sujet.
- c) Ladite organisation est conforme aux conditions économiques et sociales et à la situation du Bahreïn, où la main-d'œuvre étrangère représente plus de 60 pour cent de toute la population active.
- d) Cette organisation de travailleurs, dans sa forme et les limites fixées par le Code du travail, est conforme aux normes internationales du travail, en particulier aux dispositions de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Ces conventions imposent le respect de leurs dispositions, mais ne prescrivent aucune désignation particulière aux organisations d'employeurs ou de travailleurs – syndicats, comités ou autres. Les deux instruments soulignent que l'exercice des droits qu'elles consacrent est subordonné aux conditions économiques et sociales de chaque Etat Membre.
- e) L'objectif d'une organisation de travailleurs, quelle que soit sa désignation, est de chercher à organiser les travailleurs, protéger leurs intérêts, établir de véritables pratiques syndicales dans le cadre des règlements en vigueur et des valeurs établies de la société, mais non indépendamment des réalités professionnelles et sociales. Elle ne doit pas négliger ses principales fonctions et tâches pour augmenter la productivité des travailleurs, protéger leurs intérêts, améliorer leurs conditions matérielles et sociales et relever les principes de saines pratiques parmi ses membres.
- f) L'organisation de travailleurs jouit des droits et libertés qu'assure l'exercice des activités et fonctions qui lui sont confiées. Avant tout, ses membres ont le droit de choisir librement leurs représentants, tâche confiée à un comité composé de

travailleurs, sans ingérence de tierce partie ou entreprise, en vue d'assurer la validité des élections.

- g) Les comités de travailleurs jouissent du droit de participer au dialogue social et à la coopération en:
- i) participant aux comités conjoints de conciliation et d'arbitrage pour régler les conflits collectifs du travail, conformément aux articles 133 à 139 du Code du travail pour le secteur privé;
 - ii) étant représentés au Conseil supérieur de la formation professionnelle, au même titre que le gouvernement et les employeurs, conformément au décret n° 20 de 1975, modifié par le décret n° 1 de 1978;
 - iii) étant représentés à des conseils ad hoc de formation professionnelle conformément au décret n° 12 de 1979 (tels que Conseil des banques, Conseil du secteur hôtelier). Ces conseils sont des branches du Conseil supérieur de la formation professionnelle;
 - iv) étant représentés au conseil d'administration de la compagnie d'assurances sociales, au même titre que le gouvernement et les employeurs, en vertu de l'article 8 du décret-loi n° 24 de 1976 relatif aux assurances sociales;
 - v) étant représentés au Conseil supérieur des services du travail en vertu de l'article 98 du Code du travail et du décret n° 11 de 1976, modifié par le décret n° 13 de 1984;
 - vi) étant représentés au Conseil supérieur du travail en vertu de l'article 145 du Code du travail.
 - vii) étant représentés à d'autres conseils consultatifs, comme en dispose l'article 146 du Code du travail.
- h) Concernant les employés de maison, qui ne relèvent pas du Code du travail, l'article 155bis dudit code, modifié par le décret n° 14 de 1993, dispose que lesdits employés ont le droit de porter leurs litiges en matière de travail devant le ministère du Travail en vue d'un règlement à l'amiable. Si ce dernier n'est pas possible, la justice peut être saisie.
- i) Les règlements des comités de travailleurs sont vérifiés pour s'assurer qu'ils ne sont pas contraires à l'ordre public et à la législation nationale en vigueur, conformément aux normes internationales.

Il convient d'ajouter que l'Etat du Bahreïn est en voie de modifier le Code du travail pour le secteur privé, en fonction de l'évolution sociale et économique à l'échelon tant national qu'international et sous l'influence des normes arabes et internationales du travail, compte tenu des observations du Comité de la liberté syndicale de l'OIT.

Le gouvernement souhaite souligner qu'il importe, pour aborder la question des activités syndicales au Bahreïn, de tenir compte du contexte où elles s'exercent. C'est à notre sens fondamental, aussi souhaiterions-nous vous informer de nouveau des conditions locales.

Dans une perspective internationale, la tendance à la formation de groupements économiques et commerciaux a persisté, débouchant dans notre région sur la création et la fusion du Conseil de coopération du Golfe (CCG) dont Bahreïn est membre.

Bahreïn continue d'éprouver un certain nombre de difficultés économiques, contrairement aux autres pays du CCG. La diminution des réserves pétrolières, en particulier, force le pays à prendre des mesures concrètes visant à diversifier l'industrie et attirer de nouvelles entreprises pour donner du travail à ses citoyens.

Le pays s'enorgueillit d'être un modèle parmi les membres du CCG en matière de relations professionnelles et de favoriser les activités syndicales. Le gouvernement demeure attaché au système de consultation tripartite dans l'élaboration des politiques et la fourniture de services.

Sur le plan intérieur, Bahreïn offre dans l'ensemble un marché du travail hors normes. D'après les estimations officielles, la population active se compose, fin 1998, de 62,8 pour cent d'étrangers et de 37,2 pour cent de Bahreïnites. Les statistiques disponibles concernant le secteur privé indiquent qu'au maximum 35 pour cent des travailleurs sont bahreïnites. Il est donc difficile, voire déraisonnable dans ce contexte, d'appliquer des modèles syndicaux uniformes conçus pour d'autres circonstances et conditions culturelles.

Nous faisons valoir dans nos observations pour l'examen annuel de 2000 que de nombreux pays industrialisés, d'où émane le modèle syndical, éprouvent des difficultés à s'y conformer. Nonobstant, Bahreïn demeure attaché à améliorer les conditions dans lesquelles fonctionnent les organisations de travailleurs, protégeant ainsi les droits de ces derniers.

Le gouvernement reconnaît que ses citoyens devraient avoir toutes les chances de bénéficier des avantages économiques du pays en maximisant leur participation à la main-d'œuvre. Le principe obligeant les entreprises à augmenter la proportion de Bahreïnites de 5 pour cent par an pour atteindre 50 pour cent n'a cessé d'être appliqué et modifié au gré des besoins et circonstances.

L'attachement du gouvernement à l'existence et au fonctionnement des syndicats est amplement attesté par les dispositions que leur consacre la Constitution nationale. Le Comité général des travailleurs du Bahreïn (GCBW), qui est l'organe syndical national, est consulté effectivement sur toute une série de questions. Il est représenté à titre permanent au Conseil d'Etat (*Shura*), au Conseil supérieur de la formation professionnelle, à d'autres conseils ad hoc pour la formation, au bureau de l'Organisation générale des assurances sociales (GOSI) et autres organes analogues. Le gouvernement est déterminé à faire participer le GCBW au système consultatif prévu à l'article 5, ordonnance ministérielle n° 10 du Code du travail de 1981, qui engage le gouvernement à procéder à des consultations tripartites.

Toutefois, les observations selon lesquelles les syndicats en tant que tels n'existent pas sont exactes et cela pour diverses raisons.

Les caractéristiques de la main-d'œuvre sont détaillées plus haut. Au moment de l'élaboration du Code du travail, la population active était encore plus atypique avec quelque 90 pour cent d'étrangers. L'observation relevée ci-dessus est d'autant plus pertinente. Appliquer un modèle syndical uniforme à une situation aussi marginale n'a pas été jugé praticable à l'époque. Existe-t-il un pays où la situation intérieure a créé des

conditions propres à faire évoluer les syndicats dans leur forme «pure»? Les observations de la CISL portant assurément sur une multitude de pays, cela est douteux.

Il est également intéressant de constater que de telles clauses ne figuraient pas dans le Code du travail, à son adoption en 1957, sous la domination du Royaume-Uni.

Comme il a été justement observé, des comités consultatifs conjoints existent dans 19 entreprises, dont trois ajoutés depuis deux ans. C'est là la preuve manifeste de l'attachement du gouvernement et du secteur privé au système consultatif permanent par le biais desdits comités.

Le rapport déclare que le gouvernement organise des élections des comités consultatifs conjoints. Nous tenons à préciser que ce n'est pas le cas. Il se borne à suivre les pratiques et à fournir tout appui nécessaire pour aider aux élections. L'objectif est d'assurer des élections régulières et conformes à l'attente des travailleurs concernés. Nous continuerons ainsi.

Quant à l'observation que le gouvernement peut exclure des candidats du groupe des travailleurs, la législation et réglementation n'y habilitent pas le ministère. Toutefois, le Code du travail dispose que les candidats doivent faire preuve d'une bonne conduite. Si un candidat ne respecte pas les dispositions, il incombe au ministère, pour appliquer le Code du travail, de faire connaître son objection. Cela atteste l'importance des comités consultatifs conjoints dans le système consultatif et leur efficacité. Il serait erroné de penser que l'article pertinent du Code du travail est largement invoqué et qu'il n'est certainement pas appliqué arbitrairement. Il faut noter que, même si la situation intérieure du Bahreïn en 1995 était difficile, ledit article n'a jamais servi.

Selon le rapport «... les CCC... ne peuvent agir qu'en qualité de conseillers, sans réel pouvoir de négociation». En revanche, au deuxième paragraphe, lesdits comités peuvent être formés pour «coopérer au règlement des conflits, assurer l'amélioration des droits sociaux des travailleurs, organiser les services sociaux, fixer les salaires, augmenter la productivité et pour toute autre question d'intérêt mutuel». Il y a là contradiction. Pour remplir ses fonctions, ils peuvent et doivent s'engager dans les négociations.

Durant leur délibération, les comités consultatifs conjoints débattent quantité de questions: contribution des entreprises aux plans d'épargne, programmes de logement, assistance médicale soutenue par l'entreprise, places de stationnement et nombre d'autres questions d'intérêt mutuel. Il est inévitable que parfois les opinions divergent, d'où négociation nécessaire, parfois laborieuse. Ces divergences aboutissent pour la plupart à un accord entre les deux parties. D'abord soulever des questions, puis négocier jusqu'à la solution, telle est, en partie, leur fonction. Par conséquent, l'affirmation que les délégués des travailleurs n'ont aucun pouvoir de négocier nous déconcerte quelque peu.

Nous laisse également perplexe l'observation que le GCBW est influencé par le gouvernement. Si tel est le cas, comment se peut-il que les délégués dudit syndicat aient les opinions qu'ils expriment? Qui plus est, qu'ils se sentent assez libres pour les exprimer franchement? Manifestement, cette prétendue influence est illusoire.

Aucun délégué gouvernemental n'assiste aux réunions du GCBW. La législation et la réglementation n'y habilitent pas le gouvernement. Ledit délégué n'assiste qu'à la première réunion où sont élus les membres du bureau et pour s'assurer que les élections sont régulières et répondent à l'attente des travailleurs.

Nous sommes très surpris de relever encore un commentaire déconcertant affirmant que le gouvernement surveille le GCBW et les comités consultatifs conjoints.

Les allégations de harcèlement, d'arrestations, de détention sans chef d'accusation ni procès et de confiscation de passeports sont entièrement à rejeter. S'il existe des cas où pareilles allégations peuvent être invoquées, qu'on les prouve. Elles seront scrupuleusement examinées.

Les travailleurs étrangers sont sous-représentés dans les comités consultatifs conjoints, mais ils sont libres de faire des propositions. De même, tous les travailleurs, bahreïnites et étrangers, ont le droit de vote. Les délégués sont donc le résultat d'un système démocratique où le gouvernement ne souhaite pas s'ingérer.

Des observations ont porté sur la politique du gouvernement qui aide les citoyens bahreïnites à trouver un emploi. C'est là une responsabilité fondamentale de tout gouvernement, largement répandue dans le monde entier. Parallèlement, le gouvernement reste attaché à s'assurer que les droits des travailleurs étrangers et bahreïnites sont protégés et que des mécanismes de recours sont ouverts à tous. L'expérience enseigne que ce système fonctionne, la proportion des recours émanant des travailleurs étrangers étant approximativement égale ou même supérieure à leur proportion dans la main-d'œuvre. Nous récusons donc le commentaire sur le climat politique qui empêche les travailleurs étrangers d'être représentés.

Résumé

Les rapports de la CISL contiennent manifestement un certain nombre d'inexactitudes et de déformations.

Le gouvernement du Bahreïn est acquis à l'existence de syndicats dans le pays, dont l'organe national est le GCBW. Mais il faut tenir compte du contexte local, en particulier:

- Il faut considérer la place du Bahreïn dans le CCG et son besoin d'agir au sein de ce cadre économique et culturel régional. Il faut s'employer à faire respecter les mesures prises par Bahreïn, souvent largement reconnu comme passé maître dans la région en matière de relations professionnelles. Si ces efforts n'attirent que peu de critiques, ils sont considérés par certains comme peu propices à une réforme.
- Bahreïn doit intensifier ses activités économiques, en retenant les entreprises du secteur privé existantes et en attirant davantage. Le pays éprouve déjà des difficultés économiques qui ne touchent pas nos voisins. Si les systèmes de relations professionnelles sont trop différents de ceux de ses voisins, les entreprises risquent d'être attirées ailleurs. Il s'ensuivrait un fléchissement des affaires, une diminution des emplois et des épreuves pour les travailleurs de ce pays.
- La main-d'œuvre au Bahreïn est atypique: ce particularisme s'est ressenti dans la façon dont le mouvement syndical a été abordé par le Code du travail et a évolué. Le gouvernement s'attache par ses politiques et activités à faire en sorte que les citoyens bénéficient des avantages économiques du pays en maximisant leur participation à la main-d'œuvre. C'est ainsi que les activités syndicales pourront se démarginaliser.
- Les syndicats sont reconnus dans la Constitution et le GCBW est représenté dans tous les grands organes gouvernementaux qui participent aux consultations tripartites.

- Le gouvernement du Bahreïn, par le truchement du ministère du Travail et des Affaires sociales, veille au respect du Code du travail et au maintien des droits des travailleurs, indépendamment du sexe, de la nationalité, ou du genre d'activités exercées.

Le rapport de la CISL, tout en formulant certaines critiques, reconnaît la nature démocratique et consultative du système de relations professionnelles existant dans le pays. Les critiques sont infondées ou attribuables aux circonstances énoncées ci-dessus.

Le gouvernement n'en reconnaît pas moins que les relations professionnelles sont un domaine qui nécessite une attention soutenue pour que les droits de tous les travailleurs, ressortissants ou étrangers, soient préservés. A cet effet, nous examinons actuellement l'ensemble du Code du travail pour vérifier s'il est pleinement conforme aux normes internationales et si les objectifs susmentionnés sont atteints.

Le gouvernement assure qu'il reste pleinement attaché à examiner, perfectionner et améliorer le Code du travail.

Brésil

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le gouvernement brésilien réitère les informations communiquées dans le premier rapport. Nous soulignons cependant que, contrairement à ce qui est indiqué au paragraphe 79 du document [GB.277/3/1](#) (Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail), le Brésil a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et ce le 18 novembre 1952.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les statistiques dont dispose le Secrétariat aux relations de travail (SRT) permettent de constater un accroissement notable du nombre d'accords et de conventions collectifs signés au Brésil ces dernières années, ce qui reflète le degré accru d'autonomie et de liberté syndicale, le développement de la culture de la négociation et le perfectionnement de la législation du travail. Selon les données du Système de statistique des négociations collectives (SENC), organisé et administré par le Secrétariat aux relations de travail, le nombre d'instruments de négociation collective déposés au ministère du Travail et de l'Emploi est passé de 9 826 en 1997 à 15 456 en 1998 et à 16 713 en 1999. Par ailleurs, 8 258, 10 213 et 9 700 médiations publiques ont été réalisées respectivement en 1997, 1998 et 1999 dans le cadre des délégations régionales du travail, en vue de promouvoir la conciliation des intérêts des employeurs et des travailleurs.

Le contenu des instruments collectifs ne fait pas l'objet d'une analyse systématique mais on peut néanmoins observer que la négociation s'est enrichie de nouveaux thèmes avec l'incorporation progressive de clauses relatives à des problèmes actuels – stabilité de l'emploi, participation aux bénéfices et résultats, productivité, formation professionnelle, flexibilité. L'ordre du jour, auparavant exclusivement consacré à l'ajustement des salaires et aux avantages sociaux, traduit une plus grande maturité des partenaires à la négociation et une adaptation aux enjeux auxquels est confronté le monde du travail. La diminution du

nombre de grèves ces dernières années témoigne de ce progrès. S'il est vrai que cette réduction reflète les limitations imposées au mouvement ouvrier par une conjoncture défavorable, le ralentissement de la croissance économique et la hausse du chômage, il n'est pas moins plausible de l'attribuer en partie à la meilleure disposition au dialogue et à la négociation manifestée par les parties.

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

Pour ce qui est de la Proposition d'amendement constitutionnel n° 623/98, à laquelle il est fait référence dans le rapport précédent, il ressort des derniers renseignements obtenus auprès des autorités législatives qu'elle a été annexée à la proposition n° 346/96, portant modification de l'organisation de la justice du travail et qu'elle est en instance devant les commissions spécialisées de la Chambre des députés.

Parmi les mesures adoptées en vue de promouvoir les principes et les droits concernés, il importe de mentionner la promulgation de la loi n° 9958 du 12 janvier 2000, qui modifie la Consolidation des lois du travail (CLT) en autorisant les entreprises et les syndicats à créer des commissions de conciliation préalable, organes paritaires composés de représentants des entreprises et des travailleurs et chargés de promouvoir la conciliation dans les conflits individuels du travail. La loi prévoit que l'acte constitutif, l'établissement et le fonctionnement de la commission créée au sein des syndicats seront réglementés par convention simple ou collective, et que la sécurité d'emploi des représentants des travailleurs qui la composent sera garantie. Dans ses locaux, la commission examinera les litiges préalablement à la procédure de jugement, lorsque la demande émane d'un travailleur. L'accord de conciliation forme titre exécutoire extrajudiciaire, ne nécessite pas de décision de justice quant au fond et permet de recourir à l'exécution en cas de manquement.

L'intérêt de cet instrument pour la négociation collective est avant tout qu'il favorise le règlement amiable des conflits entre employeurs et travailleurs. En outre, il permet d'exonérer les entreprises des coûts indirects liés aux procédures judiciaires, de faciliter le traitement rapide des demandes des travailleurs et de décharger les tribunaux du travail des affaires liées aux clauses économiques des contrats de travail.

On soulignera aussi que le ministère du Travail et de l'Emploi, en particulier par le biais du Secrétariat aux relations de travail (SRT), a cherché à promouvoir les séminaires, stages et formations, conférences et autres manifestations visant à favoriser le débat sur des modèles de contrats collectifs adaptés à l'hétérogénéité sociale, économique et culturelle du Brésil, à former des agents publics et des représentants des employeurs et des travailleurs à l'exercice de la négociation et à encourager le recours au dialogue comme mode de règlement des conflits du travail. Le BIT a participé à cet effort en y contribuant activement grâce à ses experts, ses ressources financières et méthodologiques et son capital d'expérience.

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

Conformément à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, copie du présent rapport a été communiquée aux organisations suivantes d'employeurs et de travailleurs pour consultation et observations:

- Confédération nationale de l'agriculture (CNA);
- 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);
- Social-démocratie syndicale (SDS).

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

A ce jour, aucune observation n'a été reçue des organisations susmentionnées, auxquelles un exemplaire du présent rapport final est transmis.

Annexes (non reproduites)

Declaração sociolaboral do Mercosul (Déclaration sociale du MERCOSUR relative au travail).

Lei nº 9958, de 12 de Janeiro de 2000, «Título VI-A, Das Comissões de Conciliação Prévia» (loi n° 9958 du 12 janvier 2000, Titre VI-A, Des commissions de conciliation préalable).

Brésil**Observations soumises au Bureau
par la Confédération nationale
du commerce (CNC)**

[Il est fait référence aux rapports du gouvernement brésilien actualisant les informations contenues dans les rapports présentés au BIT lors du premier examen annuel au titre du suivi de la Déclaration. L'un des deux rapports traite du principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.]

[La] Confédération estime qu'un certain nombre de modifications s'imposent pour que la stratégie actuelle relative au principe et aux droits susmentionnés soit correctement exposée.

Selon le rapport du gouvernement:

«L'instrument dispose que l'établissement et le fonctionnement de la commission créée au sein des syndicats seront réglementés par convention simple ou collective et que la sécurité d'emploi des représentants des travailleurs qui la composent sera garantie.»

Ce libellé laisse entendre que les emplois des représentants de tous les travailleurs aux commissions préalables aux consultations sont garantis, alors que l'article 625-B(1) de la loi 9 958 (12 janvier 2000) interdit seulement le licenciement desdits représentants membres d'une commission créée au sein d'une entreprise.

La CNC propose donc le texte suivant [au gouvernement]:

«L'instrument dispose que l'établissement et le fonctionnement de la commission créée au sein des syndicats seront réglementés par convention simple ou collective et garantit la sécurité d'emploi des représentants des travailleurs aux commissions établies au sein des entreprises.»

Observations du gouvernement sur les commentaires de la Confédération nationale du commerce (CNC)

Le gouvernement du Brésil déclare que l'Office consultatif chargé des questions internationales auprès du ministère du Travail et de l'Emploi a reçu les observations de la Confédération nationale du commerce (l'organisation représentative des employeurs dans le secteur du commerce), le 11 septembre, c'est-à-dire au-delà de la date limite de communication des rapports au Bureau international du Travail. C'est la raison pour laquelle ces observations n'ont pas été reprises dans le rapport final du gouvernement.

En ce qui concerne le rapport du gouvernement sur le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, le gouvernement est d'accord avec le libellé proposé par la CNC au sujet du champ d'application de la loi n° 9958 du 12 janvier 2000, qui modifie la Consolidation des lois du travail (CLT). Cette loi autorise les entreprises et les syndicats à créer des commissions de conciliation préalable, qui sont composées de représentants des employeurs et des salariés et sont chargées de favoriser le règlement des conflits individuels du travail par la conciliation.

Observations soumises au Bureau par la Confédération nationale des transports (CNT)

Nous sommes pleinement d'accord avec les informations transmises au titre des observations du gouvernement du Brésil au formulaire de rapport sur le principe de la liberté syndicale.

**Observations soumises au Bureau
par la Social-démocratie syndicale (SDS)**

S'agissant d'une mise à jour, le rapport décrit bien les réalisations en cours du gouvernement du Brésil au sujet de l'engagement relatif à l'abolition effective du travail des enfants et du principe de liberté syndicale.

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

Evaluation du cadre institutionnel

Le gouvernement de l'Ontario a signalé les retouches suivantes à apporter aux renseignements relatifs à sa province contenues dans le rapport initial fourni par le Canada pour l'examen annuel de 2000:

à la liste des lois:

- supprimer la mention suivante: «*loi de 1993 sur les commissions scolaires et les négociations collectives des enseignants*»,
- ajouter la mention suivante: «*loi sur l'enseignement*» (qui renvoie à la loi de 1995 sur les *relations de travail*), et
- ajouter la date 1993 à la «*loi sur la négociation collective des employés de la couronne*».

Evaluation de la situation dans la pratique

**Faits nouveaux dans l'enquête statistique sur la population active
au Canada**

L'Enquête sur la population active (mentionnée dans le rapport initial du Canada pour l'examen annuel de 2000 avec les tableaux et graphiques statistiques joints) a été passablement modifiée pour tenir compte de deux grands changements dans la façon d'établir les données relatives au marché du travail.

- Toutes les estimations rétrospectives de l'Enquête sur la population active ont été corrigées en fonction des dénombrements de population fondés sur le recensement de 1996.
- La nouvelle méthode de calcul qui a été adoptée donne des estimations plus sûres en matière d'évolution mensuelle et améliore la fiabilité des estimations mensuelles, en particulier pour l'ensemble des branches d'activités et de catégories de travailleurs à l'échelon provincial. Toutes les estimations de ladite enquête ont été corrigées rétrospectivement jusqu'en 1976.

Caractéristiques de la population active en 1999

En moyenne annuelle, l'emploi a augmenté de 2,8 pour cent en 1999, soit bien au-dessus du 1,8 pour cent prévu en 1998 par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Le nombre moyen d'emplois en 1999 a dépassé de 391 000 celui de 1998. Le taux de chômage a de ce fait baissé de 0,7 point pour se situer à 7,6. La moyenne des personnes travaillant à temps plein a augmenté de 382 000, soit 3,3 pour cent de plus qu'en 1998.

La vigueur du marché de l'emploi a accru la population active en 1999. En conséquence, le taux de participation a gagné 0,5 point en pourcentage pour atteindre 65,6 pour cent. Les indépendants représentent actuellement plus de 16,9 pour cent de l'ensemble des travailleurs, contre 13,9 pour cent dix ans auparavant. En 1999, le nombre de salariés du secteur public a augmenté de 147 000, et celui du secteur privé de 207 000.

Liberté d'association

Une enquête sur les effectifs syndicaux effectuée par le Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a montré qu'en 2000 les 1 008 syndicats existant au Canada (224 nationaux, 47 internationaux et 737 divers¹) regroupent 4,058 millions de salariés. Ces trente dernières années sont marquées par une importante désaffection pour les syndicats internationaux. Leur représentation est tombée de 24,3 pour cent d'organisations et 72 pour cent de membres en 1962 à respectivement 4,7 pour cent et 29,5 pour cent en 2000. En revanche, les syndicats nationaux sont passés de 11,5 pour cent d'organisations et 23,5 pour cent de membres en 1962 à respectivement 22,2 pour cent et 65,3 pour cent en 2000 (voir tableau 5).

La même enquête révèle une augmentation de ces effectifs qui sont passés de 3,8 millions en 1988 à 4,06 en 2000, plus lente toutefois que la croissance de l'emploi en général. De ce fait, le pourcentage de la main-d'œuvre salariée non agricole que représentent les effectifs syndicaux a légèrement diminué de 35 pour cent en 1988 à 31,9 pour cent en 2000 (voir tableau 4). En outre, Statistique Canada indique qu'en 1999 environ un sur 13 salariés (7,4 pour cent) relevant d'une convention collective n'était pas syndiqué (communiqué de Statistique Canada n° 75-001-XPE 2000); de plus, en 1999, quelque 75 pour cent des salariés relevaient d'une convention collective dans le secteur public, contre 20 pour cent dans le secteur privé.

Arrêts de travail (voir le rapport initial du Canada pour l'examen annuel de 2000)

Les nombres d'arrêts de travail, de jours de travail perdus et de travailleurs concernés sont récapitulés au tableau 7 et graphique 3, qui ont été actualisés pour y ajouter l'année 1999.

Annexes (non reproduites)

Au titre de la mise à jour du rapport initial du gouvernement pour l'exercice annuel de 2000 sont joints les tableaux et graphiques statistiques suivants:

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

Tableau 1	Statistiques générales sur la population active (en milliers);
Tableau 1a	Statistiques générales sur la population active;
Tableau 2	Taux de participation de la population active, par âge et par sexe;
Graphique 1	Tendances générales de la population active, 1980-1999;
Tableau 3	Emploi, par catégorie de travailleurs (en milliers et %);
Tableau 4	Effectifs syndicaux au Canada, 1988-2000;
Graphique 2	Effectifs syndicaux au Canada, 1988-2000;
Tableau 5	Composition nationale et internationale des syndicats, certaines années;
Tableau 7	Arrêts de travail, 1982-1999;
Graphique 3	Arrêts de travail, 1982-1999.

A noter que le tableau 6 joint au rapport initial du gouvernement pour l'examen annuel de 2000 et intitulé «Demandes d'accréditation des agents de négociation (certaines administrations, certaines années)» n'a pas été mis à jour aux fins du présent rapport d'actualisation. Toutefois, le titre du tableau 6 original devrait, par souci de précision, être ainsi libellé dans la version anglaise: «Bargaining Agent *Certification Applications* (selected jurisdictions, selected years)» (sans objet dans la version française).

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

Les modifications suivantes (tant de rédaction que de mise à jour) portent sur les activités de la Direction de l'information sur les milieux de travail relevant du Programme de travail de Développement des ressources humaines Canada et concernent, dans le rapport initial du Canada pour l'examen annuel de 2000:

- la note de bas de page n° 2 (sous le titre gouvernement fédéral), et
- un paragraphe sous le titre «gouvernement fédéral», à la rubrique «Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits».

Ce paragraphe devrait se lire comme suit:

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

supplémentaires sur les questions faisant l'objet de négociation collective, et devraient se concrétiser en 2001.»

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

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs suivantes:

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

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

Le Conseil canadien des employeurs a avverti qu'il ne prévoit pas à ce stade d'envoyer d'autres observations, le rapport initial du gouvernement étant, à son avis, complet et circonstancié. Le Congrès canadien des travailleurs et la Confédération des syndicats nationaux n'ont formulé aucune observations.

Canada

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

Le gouvernement fédéral du Canada et les différents gouvernements provinciaux n'acceptent pas totalement les droits syndicaux des employés de la fonction publique et utilisent régulièrement la législation pour les limiter.

Gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral a régulièrement adopté des lois imposant le retour au travail pour mettre un terme à des grèves. En mars 2000, un texte de loi a obligé des employés en grève à reprendre le travail au ministère des Finances fédéral et à la Commission céréalière canadienne à Vancouver.

Tout au long de la période examinée, la loi sur le maintien des services postaux de 1997 a entravé le droit à la négociation collective dans le secteur postal.

Le gouvernement fédéral a récemment modifié le Code du travail fédéral afin de définir les activités qui doivent être maintenues durant les grèves. Bien que l'amendement n'interdise pas aux employeurs de recourir à des travailleurs de remplacement durant les grèves, il ne leur permet pas toutefois de les recruter dans le but de saper la puissance représentative d'un syndicat.

Alberta

La province de l'Alberta restreint le droit de grève pour les employés des hôpitaux publics en y incluant le personnel de cuisine, les concierges et les jardiniers. Alors que le processus d'arbitrage est destiné à régler les conflits du travail, toute une série de questions en sont exclues: l'organisation du travail, l'attribution des tâches, la fixation du nombre des employés, l'évaluation et la sélection des emplois, la nomination, la promotion, la formation, les mutations et les pensions. La loi indique de manière très précise et détaillée les limites et les lignes de conduite à respecter par les arbitres pour rendre leur jugement.

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 la négociation collective. Le pouvoir d'ingérence laissé à l'employeur empêche virtuellement tout travailleur des secteurs de la distribution et des banques de s'organiser face à la très vive opposition des employeurs. La révision du Code en 1998 a enlevé au Conseil des relations du travail la compétence de pouvoir certifier automatiquement une unité de négociation là où des pratiques de travail injustes ont été observées.

En novembre, faute d'avoir pu signer une première convention collective après une année de négociation, les syndicats représentant les travailleurs employés au journal *Calgary Herald* ont mené une action de grève.

L'article 88 du Code du travail de l'Alberta prévoit le recours par l'employeur à des briseurs de grève et dispose que les grévistes n'auront pas la «préférence» sur les briseurs de grève pour retrouver leur emploi lorsqu'une grève aura pris fin. Les grévistes doivent soumettre une demande écrite de réintégration dans un délai très court. Les autorités recourent également à des injonctions contre les grèves et les grévistes et font trop souvent appel à la police durant les grèves. La province de l'Alberta n'autorise pas les travailleurs agricoles et horticoles à se syndiquer ou à mener des négociations collectives.

Nouveau-Brunswick

Le Nouveau-Brunswick est une des provinces qui n'autorisent pas les travailleurs agricoles et horticoles à se syndiquer ou à mener des négociations collectives.

Manitoba

La loi portant modification de la loi de l'instruction publique de 1997 au Manitoba limite la compétence des arbitres de différends.

Terre-Neuve

Dans la province de Terre-Neuve, beaucoup d'employés du secteur public ne peuvent adhérer au syndicat de leur choix et le droit de grève y est restreint parce que l'employeur dispose de larges pouvoirs pour désigner ce que sont les services essentiels. Le gouvernement provincial a affirmé à l'OIT qu'il avait établi une procédure efficace pour définir ces services essentiels.

Ontario

Dans la province de l'Ontario, les travailleurs agricoles, les employés 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 sur les relations professionnelles et les statuts en matière d'emploi de la province de l'Ontario excluaient ces catégories de travailleurs des protections offertes par la loi de cette province sur les relations professionnelles et d'autres statuts réglementant la négociation collective pour les employés de secteurs spécifiques.

En raison de cette loi, ces travailleurs n'ont donc plus bénéficié du droit d'association existant en matière d'organisation, et les conventions collectives en vigueur ont été invalidées. La même législation a également supprimé la protection existante en matière de reconnaissance syndicale et les conventions collectives pour les travailleurs employés en sous-traitance tels que les équipes de nettoyage, les travailleurs des services alimentaires, les gardes de sécurité, en cas de vente d'une entreprise ou de changement de contractant.

La loi sur l'épargne et la restructuration de 1996, la loi pour assurer la stabilité de la transition dans la fonction publique de 1997, la loi sur le règlement des litiges dans la fonction publique de 1997, ainsi que la loi sur le contrat social de 1993 traitent de l'arbitrage obligatoire dans certains domaines spécifiques du secteur public. Elles autorisent les autorités à intervenir dans l'exercice des tribunaux du travail et dans les procédures d'arbitrage.

La loi sur l'amélioration de la qualité de l'enseignement de 1997 constituait une ingérence dans le droit à la négociation collective des enseignants.

La loi sur la rentrée des classes de 1998 (Back to School Act) a mis un terme aux grèves dans les établissements d'enseignement secondaire de huit divisions administratives scolaires et à leur fermeture.

En 1999, la province de l'Ontario a adopté la loi pour empêcher la syndicalisation des personnes participant aux travaux communautaires régis par la loi des travaux publics de l'Ontario de 1997. Cette loi des travaux publics de l'Ontario de 1997 a été ainsi révisée de manière à interdire aux personnes participant aux travaux communautaires («Work-fare»: travail obligatoire en échange d'avantages) de se syndiquer, de participer au processus de négociation collective ou de faire grève.

Saskatchewan

Le maintien de la loi du Saskatchewan sur le fonctionnement des entreprises de fourniture d'énergie, qui prolongeait un accord venu à expiration, impose de nouveaux barèmes de salaires et prive les travailleurs du droit de grève pour une période de trois ans.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Le Bureau nous a avertis que la prochaine compilation de 2001 contiendra, non les rapports initiaux du gouvernement, mais la récente actualisation, de même que la communication de la CISL et tous éventuels commentaires que nous souhaiterions faire à son sujet. Pour aider le Bureau à faire en sorte que les principales idées de notre rapport initial se retrouvent dans la compilation de 2001, voici un résumé des points essentiels qui répondent à un certain nombre de questions soulevées par la CISL dans sa communication:

Les principes de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont respectés et encouragés au Canada.

En général, la législation canadienne sur les relations du travail, aux échelons fédéral, provincial et territorial, garantit aux travailleurs le droit d'adhérer à des syndicats et de participer à leurs activités licites. Les dispositions du Code canadien du travail et des lois provinciales équivalentes consacrent 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 de l'autre partie et interdisent les pratiques du travail déloyales. Il existe, aux échelons fédéral et provincial, des mécanismes qui veillent à l'application et au respect de ces mesures protectrices.

Chaque province a une législation du travail qui régit la négociation collective sur son territoire et un conseil indépendant des relations du travail, composé d'un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs, chargé d'appliquer la législation (sauf le Québec, qui possède des mécanismes administratifs équivalents et un tribunal du travail). La législation favorise normalement la négociation collective et reconnaît le droit de grève ou de fermeture d'entreprise.

La législation établit aussi les conditions d'exercice du droit de grève et de fermeture d'entreprise, tout en encourageant les parties à négocier sérieusement pour obtenir une convention collective qui réponde efficacement à leurs besoins socio-économiques. L'importance de la conciliation et de la médiation pour aider les parties à en venir à un accord délibéré est reconnue dans tout le Canada.

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

Les membres de groupes comme les médecins, les dentistes, les architectes, les avocats et les ingénieurs, quand ils sont engagés à ces titres, ainsi que les travailleurs agricoles et les employés de maison ne bénéficient pas de la protection de la loi dans certaines administrations, mais ont néanmoins le droit de négocier volontairement avec leur employeur.

La définition que les lois donnent des «travailleurs», «employeurs» et «unités de négociation» et la jurisprudence y relative déterminent qui peut participer à la négociation collective. Quand elles décident qui est un employé aux fins 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 de travail, afin d'éviter les conflits d'intérêts ou la domination des syndicats.

Les agents de négociation et les employeurs concernés doivent se rencontrer et négocier de bonne foi, c'est-à-dire négocier collectivement et faire raisonnablement tout pour conclure une convention collective. Toute 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.

Concernant les points particuliers de la communication de la CISL, nous constatons qu'ils ont presque tous fait déjà l'objet d'un examen détaillé par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, ou d'observations de la part de la commission d'experts, ainsi que d'un

débat, à la Conférence, par la Commission de l'application des normes. Etant entendu que le suivi de la Déclaration ne doit pas empiéter sur les mécanismes de contrôle de l'OIT, l'information détaillée déjà fournie aux organes précités ne sera pas de nouveau soumise dans le présent contexte.

Chine

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation de la situation dans la pratique

Selon les toutes dernières informations fournies par la Fédération des syndicats de Chine, il existe dans le pays aujourd'hui 130 millions de membres affiliés. Fin 1999, 52 160 entreprises à capitaux étrangers et 117 469 entreprises privées comptaient un syndicat.

D'après les statistiques du Département du travail et des salaires, au ministère du Travail et de la Sécurité sociale, fin 1999, 220 000 conventions collectives avaient été signées et déclarées aux autorités du travail et de la sécurité sociale. Ces conventions concernent 57 millions de travailleurs et de fonctionnaires.

Chine

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

La loi sur les syndicats de 1992 empêche la création de syndicats indépendants des autorités publiques et du parti au pouvoir. La loi prévoit l'existence d'un monopole syndical: la Fédération chinoise des syndicats, ACFTU, fait partie de l'appareil d'Etat du régime et n'existe que pour exécuter sa politique.

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

La loi définit l'objectif des syndicats, régleme le travail afin d'améliorer la productivité et le rendement économique et joue 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.

Les statuts de 1993 de l'ACFTU 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».

Les principaux responsables de l'ACFTU sont nommés par le Parti, tout particulièrement au niveau provincial et national. D'après l'ACFTU, ils sont tenus de «faire respecter résolument la direction unitaire du Parti communiste chinois. Les syndicats doivent maintenir à tous les niveaux un degré élevé d'unanimité avec le Parti, dans la politique, dans les idées et dans l'action».

[Référence est faite au rôle et aux orientations de l'ACFTU.]

Au cours des dernières années, les autorités ont enjoint à l'ACFTU d'établir des syndicats dans le secteur privé: dans les entreprises à capitaux étrangers ou les entreprises mixtes, ainsi que dans les entreprises rurales.

Ces syndicats sont largement symboliques, se limitant parfois à la simple ouverture d'un bureau de l'ACFTU dans un district industriel. Ils 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 salariés et les membres de la direction font tous partie de ces syndicats. Bon nombre d'entre eux 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 l'ACFTU. Les sessions tenues par les comités peuvent être vues 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.

En 1995, le tout premier Code du travail chinois est entré en vigueur. Le gouvernement a déclaré l'introduire afin d'empêcher les violations des droits des travailleurs dans les entreprises à capitaux étrangers et dans les entreprises mixtes. Néanmoins, ce Code est encore souvent ignoré par les gérants et patrons d'entreprises, et sa mise en œuvre demeure marginale.

[L'interprétation donnée par la CISL du Code du travail figure dans le document GB.277/3/2, pp. 40 à 41.]

Le Code du travail restreint la négociation collective libre en exigeant que tout contrat collectif consultatif reçoive l'approbation des autorités locales sous quinzaine. La position de monopole de l'ACFTU amoindrit également ce droit.

Le droit de grève 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 le recours en appel à 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.

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.

Le nombre de conflits du travail a augmenté de façon constante depuis 1992, avec une hausse annuelle avoisinant les 50 pour cent. Au cours du premier semestre 1999, le comité d'arbitrage des différends du travail a dû faire face à une augmentation des saisines de 58 pour cent.

Les grèves, généralement spontanées, sont fréquemment réprimées. Les employeurs et les autorités locales font souvent appel à l'AFCTU pour obtenir que les grévistes retournent au travail. L'ACFTU n'organise ni ne soutient jamais de grève.

La plupart des grèves sont déclenchées par la non-application de la législation du travail, le non-paiement des salaires et les bas salaires, les piètres conditions de travail, la faiblesse des normes de santé et de sécurité, les journées de travail trop longues et les heures supplémentaires obligatoires, une discipline exagérée de la part de la direction et les insultes et les agressions physiques infligées de plus en plus souvent aux travailleurs par les cadres.

Les grévistes et les organisateurs d'une grève peuvent être arrêtés ou envoyés dans des camps de travail.

Dans certaines grandes usines, des comités du travail ont été mis en place. Ils regroupent des représentants des sections locales de l'ACFTU, des autorités locales du Bureau du travail et du Bureau de la sécurité publique (PSB). Leur but est de surveiller les travailleurs et de prévenir toute action qu'ils pourraient entreprendre. De nombreuses moyennes ou grandes entreprises sont dotées de lieux de détention et leurs gardes de sécurité peuvent arrêter les travailleurs protestataires et les condamner à trois ans de travaux forcés.

Au début 1997, le comité central du PCC ayant remarqué une augmentation des manifestations, des émeutes et des pétitions organisées contre les autorités locales, le Bureau de la sécurité publique (PSB) a publié des directives à l'intention des syndicats pour le maintien de l'ordre social. Elles stipulaient que durant des conflits de travail le syndicat devait aider la direction de l'entreprise et les dirigeants du Parti et du gouvernement afin de promouvoir la sécurité publique. Les directives rappelaient la coordination nécessaire entre syndicats et PSB.

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

[Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte sur des actions spécifiques du gouvernement, y compris l'arrestation et la détention présumées de syndicalistes, menées dès avant 1999.]

République démocratique du Congo

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Aucun changement n'est intervenu dans la législation et dans la pratique depuis la soumission du rapport initial.

Evaluation de la situation dans la pratique

Le manque d'outils statistiques au ministère ne nous permet pas de fournir les données d'appréciation de la situation.

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

a) Les textes de ratification actuellement en cours d'approbation au niveau de la présidence de la République ne sont toujours pas disponibles.

b) Moyens déployés ou envisagés

1) Par notre gouvernement

Des efforts sont en train d'être engagés pour la tenue effective de la 29^e session du Conseil national du travail aux fins de fixer le SMIG.

2) Par l'Organisation

Depuis la soumission du rapport initial sur la Déclaration, aucune mission de l'Organisation n'a été reçue.

c) Les conditions

La formation en matière syndicale en faveur des membres des organisations professionnelles de la fonction publique n'a pas été organisée faute de ressources financières disponibles. L'étude de l'impact prévu n'a pas non plus été faite pour la même raison.

***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 des travailleurs et cadres du Congo (SOLIDARITE);
- Organisation des travailleurs unis du Congo (OTUC);
- Coopération des Syndicats des entreprises publiques et privées du Congo (COOSEPP).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Pas d'observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs.

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 sur les syndicats et les relations professionnelles:
 - «Les travailleurs sont libres de constituer un syndicat ou d'y adhérer, sauf les agents du service public ou les enseignants, qui sont assujettis à d'autres lois (art. 5).»;
 - «Le représentant d'un syndicat a le pouvoir de négocier avec une association d'employeurs ou avec un employeur et de signer des conventions collectives au nom du syndicat et de ses membres (art. 29, paragr. 1).»;
 - «Un syndicat et un employeur ou une association d'employeurs peuvent négocier entre eux en toute bonne foi et signer un accord collectif; ils ne doivent pas abuser de leur autorité (art. 30, paragr. 1).»

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

*Les agents du service public occupés à des travaux manuels sont notamment ceux qui occupent des emplois élémentaires au ministère de l'Information et des Communications, dans l'Administration nationale des chemins de fer et dans le Centre médical national (art. 28 de la Réglementation relative aux devoirs des fonctionnaires)².

² Le texte précédé d'un astérisque est fourni par le gouvernement à titre d'éclaircissement du texte qui suit.

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

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

*Quand la loi modifiant les relations syndicales et professionnelles a été révisée en mars 1997, le principe du syndicalisme multiple a été reconnu, mais son application a été différée de cinq ans en vue d'éviter tout risque de confusion dans les négociations collectives. Entre-temps, le ministre du Travail adoptera des méthodes, pratiques ou autres mesures nécessaires pour la négociation collective, afin de mettre en place une seule voie de négociation (art. 5, paragr. 1 et 3, additif à la loi précitée).

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).

Selon l'article 21 de la Constitution qui garantit à tous les citoyens le droit de s'organiser, employeurs et travailleurs peuvent créer leurs syndicats sans autorisation préalable. Toutefois, selon l'article 10 de ladite loi de mars 1997, les syndicats ainsi constitués doivent notifier leur création à l'autorité compétente.

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 et de la réglementation 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);
- lorsque les résolutions ou les mesures décrétées par un syndicat constituent une violation du Code du travail ou des statuts du syndicat, l'autorité compétente peut, après décision de la Commission des relations professionnelles, ordonner au syndicat concerné d'y remédier (art. 21, paragr. 2, de la loi précitée).

*Une telle ordonnance ne peut être prononcée que lorsque les parties intéressées en appellent à l'autorité compétente.

A la demande des autorités administratives, les syndicats rendent compte de leur bilan de clôture et de l'état de leur gestion (art. 27 de la loi précitée).

En outre, au sens de l'article 71, paragraphe 2, de la loi précitée sont considérés comme services publics essentiels les services de chemins de fer et de transports urbains, distribution d'eau, d'électricité et de gaz, raffineries et distribution de produits pétroliers, hôpitaux, banques et communications. Ces services font l'objet d'un arbitrage obligatoire.

*En 2001, les services bancaires (sauf la Banque nationale) et des transports urbains seront supprimés de la liste ci-dessus.

Il ne s'ensuit toutefois pas que tout mouvement revendicatif dans les services publics essentiels soit automatiquement soumis à l'arbitrage obligatoire qui limite le droit de grève ou de poursuite du mouvement.

Quand le comité ad hoc de médiation de la Commission sur les relations professionnelles estime que la médiation ne saurait résoudre un conflit du travail dans les services publics essentiels, il peut recommander à ladite commission de renvoyer le cas à l'arbitrage obligatoire (art. 74 de la loi précitée de mars 1997).

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

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

- organisation sectorielle ou nationale dont le syndicat est membre;
- association d'employeurs dont l'employeur est membre; et
- tierce partie habilitée en vertu d'autres lois et règlements pertinents.

En outre, tout individu ou toute organisation peut prêter assistance à l'une ou l'autre des parties, moyennant préavis de trois jours à l'autorité compétente.

Seuls les syndicats reconnus conformément aux dispositions de la loi précitée jouissent du droit de négociation collective. Par conséquent, la catégorie de travailleurs qui n'a pas le droit de s'organiser (voir plus haut) n'est pas non plus habilitée à négocier collectivement.

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 trois principaux 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. Les trois droits fondamentaux des travailleurs sont donc effectivement protégés.

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

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

1. licenciement d'un travailleur ou exercice de discrimination à son encontre fondés sur le fait qu'il a adhéré à un syndicat, 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.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les statistiques de 1999 sur les syndicats révèlent ce qui suit:

- nombre de syndicats: au total 5 592 (dont 45 fédérations);
- nombre de membres: 1 480 660;
- nombre de travailleurs pouvant devenir membres: 12 455 000;
- taux de syndicalisation: 11,9 pour cent.

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

Le principe du syndicalisme multiple a été adopté lors de la révision de la loi précitée en mars 1997. Cependant, jusqu'au 31 décembre 2001, une entreprise ou un lieu de travail déjà doté d'un syndicat ne peut en constituer un autre avec les mêmes membres que ceux du syndicat en place.

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 (enseignants, officiers de police et pompiers exclus) 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 bureau des politiques du travail, au 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. En outre, dans le cadre de la commission tripartite, un organe légalement reconnu, conformément à la loi sur la constitution et le fonctionnement de ladite commission, est en cours d'établissement. Il sera chargé d'encourager le dialogue entre les partenaires sociaux pour améliorer la législation relative aux relations professionnelles. Les termes des accords de la commission tripartite sont repris dans la politique et la législation nationale: gouvernement et commission peuvent ainsi collaborer et se compléter.

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.

Ainsi, un accord tripartite a été conclu par la première commission tripartite (créée le 6 février 1998) sur l'adoption en deux phases du droit des fonctionnaires à s'organiser:

- première phase: légalisation du droit d'organiser une association professionnelle de fonctionnaires (précurseur d'un syndicat);
- deuxième phase: octroi du droit d'organiser un syndicat, une fois l'opinion publique mesurée et la législation et la réglementation pertinentes révisées.

Le gouvernement fait en sorte d'assurer la constitution et le fonctionnement des associations professionnelles de fonctionnaires actuellement en place et qui, ensuite, deviendront progressivement des syndicats.

***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 note que:

- les chômeurs n'ont pas le droit de créer des syndicats;
- les directives budgétaires de l'agence chargée du plan et budget freinent le droit à la négociation collective des entités subventionnées par le gouvernement. Il n'est pas tenu compte dans le budget gouvernemental de certaines clauses de la convention collective du KUTE (Syndicat coréen des enseignants et éducateurs).

Corée, République de

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

Bien que les travailleurs du secteur public puissent à l'heure actuelle former des associations, à quelques exceptions près, et puissent établir des comités d'entreprise ayant des droits consultatifs sur les conditions de travail, ils ne peuvent recourir à la négociation collective ni à la grève.

Les enseignants peuvent désormais former des syndicats, y adhérer et engager des négociations collectives. Mais l'organisation de syndicats et les activités politiques sont interdites au sein des établissements scolaires. Les questions réglées par les lois, décrets et budgets sont exclues des négociations collectives, et les grèves sont interdites au motif de protéger le droit des élèves à étudier.

La liste des services essentiels continue d'être l'objet d'une définition large.

Les autorités continuent à détenir des syndicalistes qui se livrent à des activités syndicales et la police use couramment de violence envers les grévistes.

El Salvador

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le gouvernement souhaite informer le BIT que, depuis qu'il a soumis son rapport au titre du premier examen annuel, aucun changement notable n'a eu lieu dans la législation et

la pratique nationales au Salvador concernant le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

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

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 (COMAPES)
- 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 (FENASTRAS)
- Fédération syndicale des travailleurs de l'alimentation, des boissons et des secteurs assimilés (FESINTRABS)
- Confédération générale des syndicats (CGS)
- Fédération syndicale des travailleurs d'El Salvador (FESTRAES)
- Fédération des syndicats de travailleurs d'El Salvador (FESTES)
- Fédération syndicale unitaire d'El Salvador (FUSS – UNTS)

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

Aucune des organisations citées n'a jusqu'ici envoyé d'observations sur le rapport.

El Salvador**Observations soumises au Bureau par l'organisation
centrale autonome des travailleurs salvadoriens
(CATS)**

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

La Constitution nationale contient des dispositions relatives aux principes de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Selon l'article 7, tous les citoyens du Salvador ont le droit de s'associer librement et de se réunir pacifiquement à toute fin licite.

L'article 37 dispose que le travail, fonction sociale jouissant de la protection de l'Etat, n'est pas considéré comme une marchandise. L'Etat est tenu de fournir un emploi par tous les moyens dont il dispose.

Selon l'article 38, le travail sera régi par un code en vue d'harmoniser les relations professionnelles et d'assurer l'équité de rémunération pour un travail d'égale valeur, indépendamment du sexe, de la race, de la croyance ou de la nationalité.

En vertu de l'article 39, la loi doit réglementer les conditions dans lesquelles seront conclus les contrats et conventions collectifs du travail.

L'article 42 dispose que les travailleuses ont droit au congé maternité payé (avant et après la naissance) et au maintien de leurs emplois.

Selon l'article 144, les conventions internationales ratifiées ont valeur de lois nationales et selon l'article 145, le Salvador ne peut, sauf exception, ratifier de telles conventions dont les dispositions sont contraires à la Constitution.

L'article 146 dispose que l'Etat ne ratifiera aucune convention qui affaiblit les droits des particuliers prévus par la Constitution.

Diverses dispositions du code du travail concernent la négociation collective: articles 12, 17-28, 204-207, 208-247, 268-301 et 369-377.

En fait, les agents municipaux et de l'Etat peuvent constituer des associations, non des syndicats. Bon nombre d'entreprises privées n'autorisent pas l'établissement de syndicats, notamment celles de produits d'exportation et des zones franches.

La politique du gouvernement dans le secteur des télécommunications a nui à la constitution de syndicats et gouvernement et employeurs mènent une «guerre non déclarée» contre le mouvement syndical.

L'association nationale des entreprises privées (ANEP), organisation représentative des employeurs, est constituée de chambres (par exemple, chambre d'industrie et de commerce et chambre du bâtiment).

Des représentants de l'Organisation centrale autonome des travailleurs salvadoriens (CATS) se sont récemment rencontrés avec les hauts fonctionnaires du ministère du Travail pour débattre de sa participation aux échelons national et international aux activités syndicales. Entre autres questions à aborder: problèmes concernant l'Association nationale des travailleurs au ministère de l'Agriculture et de l'Élevage (ANTAG), le secteur informel (Association nationale des détaillants, petits commerçants et travailleurs assimilés (ANTRAVEPECOS)), possibilités de formation à l'Institut salvadorien de la formation professionnelle (INSAFORP) et accès à la bourse du travail. Aucune mesure n'a été prise jusqu'ici.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la Centrale autonome des travailleurs du Salvador (CATS)

Après avoir étudié la communication présentée par la Centrale autonome des travailleurs du Salvador qui établit que le Salvador n'a pas ratifié les deux conventions fondamentales de l'OIT relatives à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective, nous avons le plaisir d'adresser à l'OIT les commentaires et les informations suivants.

Les **conventions n^{os} 87 et 98** portent atteinte à l'ordre constitutionnel de la République, de sorte qu'il est pratiquement impossible de les ratifier.

Pour ce qui est de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, il a été établi que:

1. L'article 2 de cette convention consacre la liberté syndicale pour les employeurs et les travailleurs sans distinction d'aucune sorte, c'est-à-dire qu'elle embrasse les travailleurs du public et du privé, sans discrimination fondée sur la nationalité, le sexe, la race, la religion et les idées politiques; cependant, le droit de constituer des syndicats ne s'applique pas aux salariés de la fonction publique, conformément aux dispositions de l'article 47 de la Constitution de la République et de l'article 204 du Code du travail.

Par ailleurs, la convention établit que la législation nationale doit déterminer la mesure dans laquelle les garanties prévues par la convention s'appliqueront aux forces armées et à la police.

A cet égard, la Constitution de la République et les lois militaires du pays, ainsi que la loi cadre de la Police nationale civile ne reconnaissent pas que leurs membres aient le droit de constituer des syndicats et de s'affilier pour protéger leurs intérêts personnels; par ailleurs, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques autorise l'imposition de restrictions légales à l'exercice de ce droit quand il s'agit de ce type de travailleurs.

Il faut ajouter que, même si nous ne ratifions pas cette convention, nous avons l'obligation en tant qu'Etat de ne pas prendre de mesures législatives qui portent atteinte aux garanties prévues par elle, et nous devons au contraire faciliter la constitution de syndicats afin de respecter les dispositions de la loi d'organisation et des fonctions du secteur du travail et de la prévoyance sociale (art. 8 et 22), en vertu desquelles il revient à la Direction générale du travail de faciliter la constitution des organisations syndicales et de remplir les fonctions que lui assigne le Code du travail pour ce qui est de leur régime et de leur enregistrement. Selon l'ordre constitutionnel du pays, les seules personnes qui ont le droit de s'associer librement pour défendre leurs intérêts respectifs en constituant des associations professionnelles ou des syndicats sont les employeurs, les travailleurs du secteur privé et les travailleurs des institutions autonomes.

Ce droit n'est donc pas reconnu aux salariés du secteur public, en dépit du fait que la convention l'accorde sans distinction d'aucune sorte, quelle que soit l'activité ou la nature du travail effectuée par les intéressées, de sorte que la ratification de cette convention *affecterait gravement l'ordre constitutionnel du pays*.

Pour ce qui est des forces armées du Salvador et de sa police nationale civile, nous avons déjà dit que notre Constitution ne reconnaît pas le droit d'association à ses membres, étant donné que ses articles 211 et 213 ne font mention ni expressément ni implicitement de cette prérogative.

Il en va de même dans les statuts organiques des institutions mentionnées.

Par conséquent, la législation nationale ne peut déterminer dans quelle mesure les garanties prévues dans cette convention lui sont applicables.

2. Pour ce qui est de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, les considérations sont les mêmes, et l'on peut ajouter que les procédures de négociations applicables aux syndicats de travailleurs sont déjà déterminées par le Code du travail, de sorte qu'il est inopportun de créer des procédures différentes de celles qui sont prescrites et, par ailleurs, étant donné que l'article 246 de la Constitution dispose que les principes, les droits et les obligations établis par elle ne peuvent être altérés par les lois qui réglementent son exercice, on est amené à déduire que les dispositions de la Constitution s'appliquent de préférence à celles des traités internationaux (principe de suprématie de la Constitution de la République).

Ainsi, la possibilité de créer de nouvelles procédures de négociation volontaire impliquent nécessairement une réforme du Code du travail ce qui, pour le moment, ne servirait pas les intérêts du pays.

Par ailleurs, on peut ajouter que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale évalue les possibilités de formation des travailleurs dans l'Institut de formation professionnelle du Salvador (INSAFORP).

a) *Appui à la formation à travers l'INSAFORP, permettant de mener à bien trois cours*

- 1) Coupe de cheveux
- 2) Fabrication du pain d'épices et du pain français
- 3) Production de poisson.

Les cours vont être dispensés lors des heures ouvrables du matin et de l'après-midi. Selon toute probabilité, au cours des premiers de l'année prochaine, ce service sera mis en place.

b) La Bourse de l'emploi et la méthode d'envoi des curriculum vitae

Le ministère du Travail a reçu cinq curriculum vitae qui vont être incorporés dans la bourse du travail et dans la bourse de données que gère la Direction générale de la prévoyance sociale et de la gestion de l'emploi; ils ont ensuite été envoyés au Département de l'emploi pour y être traités.

C'est le lieu où les intéressés peuvent envoyer le reste des curricula qui n'ont pas encore été traités.

c) La revue «Perspective» et le Conseil supérieur du travail.

En ce qui concerne la demande selon laquelle le ministère du Travail devrait étudier le financement d'une publication de cette revue, il nous est impossible de le faire légalement, car les fonctions spécifiques de ce Secrétariat d'Etat ne permettent pas d'envisager ce type d'apport économique, conformément aux dispositions de l'article 8 de la loi d'organisation et des fonctions du secteur du travail et de la prévoyance sociale. Il va de soi que cela n'empêche pas les représentants de la CATS de chercher d'autres sources de financement comme les ONG et même le secteur des travailleurs du pays, qui est représenté par les fédérations et les confédérations de travailleurs, afin de financer sa publication.

d) Conseil supérieur du travail

Il a été établi que la Centrale autonome des travailleurs du Salvador n'est pas inscrite comme syndicat dans le registre approprié. Par conséquent, sa reconnaissance légale aura lieu lorsqu'elle obtiendra la personnalité juridique, conformément à la procédure établie par les articles 219 et suivants du Code du travail.

Quant à l'appui pour la formation de quelques coopératives, nous suggérons à la Centrale des travailleurs du Salvador qu'elle désigne des représentants pour qu'ils s'adressent à l'Institut du développement des coopératives du Salvador (INSAFOCOOP) qui a la faculté privative de créer, de promouvoir, de coordonner et de superviser l'organisation et le fonctionnement des associations coopératives, des fédérations et des confédérations de coopératives, et de les conseiller et les aider dans la mesure où elles en ont besoin (art. 2 b de la loi sur la création de l'Institut du développement des coopératives du Salvador).

Le suivi prévu pour concrétiser ces objectifs est le suivant:

- 1) on se rendra à l'INSAFORP pour faire part de ce qui a été demandé en matière de formation. La réponse sera communiquée aux intéressés;
- 2) on établira un dialogue avec la personne qui s'occupe de la formation des coopératives qui a été demandée.

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

Le Code du travail du Salvador interdit les organisations syndicales dans le secteur public et les grèves dans neuf organes gouvernementaux autonomes. 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 font grève. Le Code du travail interdit toute activité politique aux syndicats et impose quantité de formalités pour leur reconnaissance.

Il n'existe que très peu de syndicats en activité dans les zones franches d'exportation d'El Salvador. Les employeurs harcèlent et licencient les travailleurs pour empêcher les syndicats de recruter les 50 pour cent du personnel nécessaires pour être reconnus aux fins de la négociation collective.

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

La Constitution de la République d'El Salvador, dans son article 47, dispose que les entrepreneurs et les travailleurs indépendants sans distinction de nationalité, de sexe, de race, de croyance ou d'idées politiques, et quelle que soit leur activité ou la nature du travail qu'ils accomplissent, ont le droit de s'associer librement pour défendre leurs intérêts respectifs, en formant des associations professionnelles ou des syndicats. Les travailleurs des institutions officielles autonomes jouissent du même droit.

Cette norme consacre la liberté syndicale pour les employeurs et les travailleurs indépendants, sans aucune distinction, quelle que soit leur activité ou la nature du travail qu'ils accomplissent:

Cette liberté comprend les droits suivants:

- 1) a la personnalité juridique;
- 2) de représenter juridiquement le syndicat et ses membres;
- 3) d'établir leurs propres statuts et règlements sans ingérence de l'employeur ou des fonctionnaires;
- 4) de choisir leurs dirigeants par des élections internes libres;
- 5) d'établir librement leurs stratégies et pratiques dans le cadre juridique fixé par le Code du travail;
- 6) de ne pas être dissous, sauf pour des motifs légaux énoncés dans le Code du travail;
- 7) de se réunir à des fins pacifiques et sans armes en tous lieux destinés à cet effet, conformément à leurs statuts et dans un but licite;
- 8) de pétition;

- 9) de s'affilier à des fédérations ou confédérations, selon le cas, dans le cadre légal prévu par les normes du travail.

La liberté syndicale comprend aussi le droit de s'affilier aux organisations, à la seule condition d'observer leurs statuts.

Elle comprend le droit d'établissement et d'affiliation qui peut s'étendre à l'affiliation à des organisations syndicales internationales.

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

A noter que les dispositions de notre Code du travail régissent:

- 1) les relations de travail entre employeurs et travailleurs indépendants;
- 2) les relations de travail entre l'Etat, les communes, les institutions officielles autonomes et semi-autonomes et leurs travailleurs (art. 2 du Code du travail).

Le corps des employés publics n'a pas le droit de constituer des syndicats, de même que l'armée et les organes auxiliaires de la justice, soumis à la discipline militaire, dont les règlements ne les autorisent pas à créer des associations de type syndical.

Les employés de l'administration des deux corps ont la faculté de constituer des associations professionnelles, mais non des syndicats.

Les travailleurs des institutions officielles autonomes ont le droit de s'associer librement pour défendre leurs intérêts respectifs, en formant des associations professionnelles ou des syndicats, ainsi que de conclure des contrats collectifs, conformément aux dispositions du Code du travail.

Il s'ensuit que lesdits travailleurs, librement constitués en syndicats, ont le droit de convenir d'une suspension collective du travail (grève) pourvu que ce soit légalement et dans un but déterminé:

- a) établissement ou révision d'un contrat collectif de travail;
- b) établissement ou révision de la convention collective du travail;
- c) défense des intérêts professionnels communs des travailleurs.

Il n'est donc pas certain que notre législation du travail interdise les grèves dans les organismes autonomes du gouvernement.

Les conflits collectifs d'ordre économique ou d'intérêt dans le milieu du travail suivent l'ordre ci-après:

- a) négociation directe;
- b) conciliation;
- c) arbitrage;
- d) grève ou arrêt de travail.

Par ailleurs, la grève, en tant que suspension collective de travail, est subordonnée à des modalités fixées par le Code du travail et doit se limiter à un arrêt pacifique des activités et l'abandon du lieu de travail; sont d'ailleurs interdits tous actes de violence ou de contrainte à l'égard des personnes et de déprédation durant un conflit collectif du travail, pour empêcher que la grève ne dégénère en désordre ou actes délictueux qui dépassent, de quelque façon que ce soit ses objets légitimes.

De plus, le tribunal du travail et les tribunaux de première instance compétents en la matière sont habilités, respectivement, à déclarer une grève légale ou illégale.

La grève est déclarée illégale quand:

- a) il s'agit d'un service essentiel;
- b) elle comporte des objectifs différents de ceux énoncés à l'article 528 du Code du travail;
- c) elle ne respecte pas les dispositions dudit code concernant les étapes de négociation directe et de conciliation;
- d) elle éclate avant ou après le délai fixé à l'article 530 du Code du travail;
- e) elle ne se limite pas à la suspension pacifique du travail;
- f) elle n'a pas été décidée à la majorité absolue des travailleurs, selon vérification demandée par les intéressés, de sorte que les grévistes ne respectent pas la liberté du travail de ceux qui n'ont pas adhéré à la grève;
- g) de ladite vérification, il ressort que les travailleurs en grève ne représentent pas les 51 pour cent du personnel de l'entreprise ou établissement (art. 553 du Code du travail).

La grève est également illégale quand:

- a) le directeur général du travail informe que les démarches requises n'ont pas été effectuées;
- b) il apparaît que les étapes relatives à la négociation directe et à la conciliation n'ont pas été respectées,
- c) il se trouve que la grève a éclaté avant ou après le délai fixé à l'article 530, ou
- d) le document attestant l'accord de grève n'est pas présenté à l'échéance fixée par l'article 549.

Une fois qu'une grève lancée par un syndicat ou l'institution officielle autonome (constituée également par un groupe de travailleurs) est déclarée illégale, on avertit les grévistes de reprendre le travail dans le délai prescrit par le tribunal, soit cinq jours au plus. Passé ce délai, les travailleurs qui, sans juste motif, ne se présentent pas à leur poste risquent le licenciement sans responsabilité de l'employeur.

Il est aisé de déduire, par conséquent, qu'aucune grève n'est déclarée illégale au Salvador, même si le tribunal compétent en la matière ne la justifie pas légalement, et ce à

la demande de la partie intéressée, conformément aux dispositions de l'article 551 du Code du travail.

Il n'est donc pas certain que la grève soit interdite dans les organismes autonomes du gouvernement dès lors qu'on s'est conformé strictement à ce que prescrivent la Constitution de la République et le Code du travail.

En ce qui concerne l'arbitrage, comme moyen de règlement des conflits du travail, il faut préciser que, dans ce domaine, il peut être:

- 1) volontaire, ou
- 2) obligatoire.

On y recourt dans les cas suivants:

- 1) quand les parties conviennent volontairement de se soumettre à l'arbitrage pour régler le conflit économique ou d'intérêt;
- 2) quand le contrat ou la convention collectif de travail le prévoit explicitement;
- 3) quand il s'agit d'un service essentiel à la collectivité, seul cas où l'arbitrage est obligatoire.

Ainsi, l'affirmation que dans notre pays tous les conflits du travail ne se règlent que par l'arbitrage obligatoire n'est pas avérée.

L'arbitrage obligatoire, dans les conflits collectifs de caractère économique et touchant des services essentiels à la collectivité, se justifie précisément par le fait que l'interruption de ces services met ou risque de mettre en péril la vie, la sécurité, la santé ou les conditions normales d'existence de tout ou partie de la population.

Quant à ce qu'affirme la CISL que le Code du travail n'autorise pas les syndicats à participer aux activités des partis politiques, nous répondons que tout syndicat a pour objet la défense des intérêts économiques, sociaux et professionnels de ses membres.

Pour cette raison essentielle, le Code du travail estime que les syndicats doivent conserver leur indépendance par rapport aux partis politiques et favoriser de bonnes relations professionnelles fondées sur la justice, le respect mutuel et celui de la loi, et donc contribuer au perfectionnement des méthodes de travail et à l'augmentation de la production nationale.

La CISL prétend que, dans les zones franches d'exportation du Salvador, très peu de syndicats sont en activité: il en existe en fait 19 dans le secteur des produits d'exportation, dotés de la personnalité juridique, et 15 dans le sous-secteur des produits textiles, avec 94 sections dûment constituées, soit au total 34 syndicats fonctionnant normalement dans lesdites zones franches.

Aucun cas n'a été allégué d'employeur qui harcèle ou qui licencie abusivement les travailleurs ou qui cherche à empêcher les syndicats de réunir les 50 pour cent de la main-d'œuvre requis pour obtenir la reconnaissance et pouvoir négocier collectivement.

Toutefois, il a été décidé de charger des membres de la Direction générale de l'inspection du travail et de la Direction générale de la prévoyance sociale de veiller au respect des dispositions légales du travail et des normes fondamentales de santé et de sécurité au travail, en vue de prévenir les conflits du travail et d'assurer la sécurité des milieux de travail.

Emirats arabes unis

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

Les syndicats sont interdits aux Emirats arabes unis.

La loi ne reconnaît pas la liberté syndicale, le droit à la négociation collective ni le droit de 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.

Les plaintes individuelles des travailleurs peuvent être entendues par des comités de conciliation relevant du ministère du Travail, ou portées devant des tribunaux du travail spécialement désignés. [Observations sur la situation en général des employés de maison sans lien direct avec la liberté d'association ou la négociation collective.]

Les travailleurs migrants représentent entre 85 et 90 pour cent de la population active. Ils risquent l'expulsion s'ils tentent d'organiser des syndicats ou de faire grève.

[Observations sur la situation en général des travailleurs immigrés sans lien direct avec la liberté d'association ou la négociation collective.]

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Après avoir examiné 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.]

Etats-Unis

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

En août 2000, l'Office national des relations de travail a approuvé le placement tant des travailleurs temporaires que des autres dans la même unité de négociation sans obtenir d'abord l'autorisation de l'employeur et de l'agence de travail temporaire, si les deux emploient conjointement le personnel temporaire et si une «communauté d'intérêt» existe entre celui-ci et le reste du personnel. (*M.G.Sturgis Inc*, 331 N.L.R.B., N° 173, 25/8/00).

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

La Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), ainsi que le Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales (USCIB) ont eu l'occasion de présenter des observations sur le rapport en cours d'élaboration; copies leur en sont communiquées conformément à l'article 23 de la Constitution de l'OIT.

Annexes (non reproduites)

Décision de MG Sturgis, 331 N.L.R.B. N° 173, 25/8/00, également disponible à www.nlr.gov/slip331.html.

Etats-Unis

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

[Observations de nature similaire à une plainte concernant le risque de licenciement de sympathisants syndicaux.]

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 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. Quand ils se heurtent à des membres du personnel qui veulent adhérer à un syndicat, 80 pour cent des 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. La lenteur et l'inefficacité des procédures judiciaires dissuadent de nombreux travailleurs d'y recourir. Il faut en moyenne 557 jours au NLRB pour régler une affaire. 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 que les pratiques abusives d'un employeur dans les relations du travail ont rendu impossible un vote libre et équitable, il peut ordonner la tenue de nouvelles élections. [Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte concernant l'élection de représentants.]

Bien qu'illégal, les employeurs menacent de fermer l'entreprise ou de la délocaliser dans plus de la moitié des campagnes de recrutement, selon une enquête publiée en 1996. 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 présumé 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.

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

Il existe des cas de grèves 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.]

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.]

[Commentaires concernant un contrôle et des sanctions inadéquats par rapport à la législation de travail, renvoyant à des informations de nature similaire à une plainte concernant certains territoires des Etats-Unis.]

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.

Fidji

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

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

La Constitution non raciale de 1997, qui comprend une loi exhaustive consacrant la liberté d'association et le droit à la négociation collective, a été illégalement abrogée. C'est dire que la Constitution raciste de 1990 qui donne le pouvoir politique à l'ethnie fidjienne demeure en vigueur.

La race a constitué délibérément un facteur prépondérant dans la fonction publique après les coups d'Etat militaires de 1987, le gouvernement recourant à des «actions concrètes» pour faire progresser l'ethnie fidjienne. Il s'ensuivit une discrimination à l'égard des Indo-Fidjiens. Avec des chances de promotion fortement réduites, ils n'occupaient que 10 pour cent des hautes fonctions de l'Etat.

Depuis le retour de la démocratie avec la Constitution de 1997, la fonction publique a retrouvé son intégrité. Mais, en juin 2000, le secrétaire de la Commission de la fonction publique a de nouveau pris des mesures pour organiser cette fonction selon des critères raciaux, en annulant unilatéralement les nominations auprès des missions fidjiennes à l'étranger, déjà examinées par ladite commission, organe indépendant.

Guinée équatoriale

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

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

Le régime a refusé d'enregistrer l'Union syndicale des travailleurs de Guinée équatoriale (*La Union Sindical de Trabajadores de Guinea Ecuatorial* (UST)), fondée en 1990. Elle est donc obligée de mener ses activités dans la clandestinité.

Les activités de sensibilisation menées par l'UST dans le secteur public ont débouché sur la création du Syndicat indépendant des services (*Sindicato Independiente de Servicios* (SIS)), qui a introduit sa première demande de reconnaissance légale au début de 1995. Bien que cette demande ait été faite conformément à la loi de 1992 sur les syndicats, les autorités ont refusé d'enregistrer le syndicat parce que le terme «indépendant» figurait dans son nom. D'autres demandes introduites en 1995 et 1996 ont également été rejetées.

En 1998, un syndicat d'enseignants a été formé. Il a déclaré qu'il introduirait sa demande de reconnaissance légale.

Des syndicalistes ont déclaré que, sitôt après avoir demandé l'enregistrement de leur organisation, des responsables des forces de sécurité ont inspecté leur domicile et les ont intimidés.

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

[Référence est faite aux pratiques d'embauche et de fixation des salaires 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

Les informations détaillées présentées dans le rapport envoyé en décembre 1999 pour l'examen annuel de 2000 ne nécessitent aucun changement.

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

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux organisations 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, Organisation panindienne des fabricants et Lagdhu Udyog Bharati.

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 des organisations susmentionnées n'a envoyé d'observations.

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

Le gouvernement de l'Inde a déclaré au BIT que la législation établit une large distinction entre les fonctionnaires et les autres travailleurs, limitant strictement les droits syndicaux des premiers. Théoriquement, des syndicats peuvent se constituer dans les zones franches d'exportation, mais en fait les employeurs y font obstacle à l'organisation des travailleurs.

Iran, République islamique d'**Moyens d'appréciation de la situation**

Evaluation du cadre institutionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Evaluation de la situation dans la pratique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Iraq

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

L'Iraq a l'honneur d'informer le BIT que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, demeure à l'examen des autorités compétentes.

Concernant les moyens d'évaluer la situation relative au principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'Iraq fait part de ce qui suit:

la liberté d'association et le droit de créer des organisations d'employeurs et de travailleurs sont garantis par les lois suivantes:

- loi n° 52 de 1989 sur les organisations syndicales;
- loi n° 43 de 1989 sur la Fédération des chambres de commerce;
- loi n° 44 de 1989 sur le Syndicat des industries iraqiennes.

Ces lois contiennent des dispositions sur le mode d'exercice de la liberté d'association. Aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs n'y est privée du droit de s'organiser.

L'article 6 de la loi en vigueur n° 71 de 1989 dispose que les organisations syndicales doivent jouer un rôle efficace dans l'organisation des relations professionnelles, pour protéger les droits des travailleurs et leur permettre de s'épanouir.

L'article 116 (1) dispose que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont représentées auprès des comités d'inspection du travail chargés de dûment appliquer la législation du travail.

L'article 128 dispose qu'un travailleur ne peut être sanctionné qu'après enquête et avoir été entendu en présence d'un représentant de l'organisation syndicale compétente.

L'article 147 du Code du travail dispose que les travailleurs ont le droit d'être représentés dans les conventions collectives conclues entre travailleurs des branches d'activités représentées par ces syndicats et employeurs concernés.

Concernant le droit à la liberté d'association, la partie VIII contient un chapitre sur les conflits du travail (conflits collectifs du travail) et les mécanismes permettant de les régler (articles 130 à 196).

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

Des exemplaires du présent rapport ont été adressés à la Fédération syndicale et au Syndicat des industries iraqiennes.

Iraq

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

La loi de 1987 prévoit 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 fonctionnaires et les travailleurs des entreprises de l'Etat ne sont pas autorisés à adhérer à des syndicats. L'Etat détermine leurs salaires.

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

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

Evaluation du cadre institutionnel

Depuis l'envoi par le gouvernement de son premier rapport sur cette catégorie de principes et droits, au titre du suivi de la Déclaration, aucun changement ou modification n'a été apporté à notre législation nationale à leur sujet ou aux instruments influant sur leur exécution.

Le premier rapport contient à ce sujet tous les renseignements auxquels nous n'avons rien à ajouter.

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

Les employés du secteur public et les étrangers n'ont pas le droit de s'organiser, négocier collectivement ou faire grève. Les travailleurs de certaines entreprises publiques 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 aux 17 professions et secteurs dans lesquels il existe déjà des syndicats, ce qui équivaut à rendre le pluralisme syndical impossible. Les syndicats auxquels l'homologation est refusée peuvent faire appel devant la Haute Cour.

Le Code du travail de 1996 ne protège pas les syndicats contre les actes d'ingérence des autorités ou des employeurs; les syndicalistes ne sont pas correctement protégés contre la discrimination antisyndicale.

Aucune grève ne peut avoir lieu sans autorisation préalable du gouvernement. En cas de grève, le gouvernement peut imposer des procédures d'arbitrage fastidieuses ou le recours à un tribunal indépendant, et interdire la grève pendant la procédure.

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

Au sujet des observations adressées au Bureau international du travail par la CISL, le gouvernement jordanien souhaite déclarer ce qui suit.

1. Les fonctionnaires, civils ou militaires, sont assujettis à des lois et systèmes particuliers qui réglementent leurs relations de travail avec l'Etat. En conséquence, ils font partie des catégories de travailleurs non visées par l'application du Code du travail.

Syndicats et organisations d'employeurs concernent le secteur privé ou le personnel des institutions gouvernementales soumises au Code du travail.

2. Travailleurs agricoles, employés de maison, cuisiniers et jardiniers ne sont pas soumis au Code du travail. Il est difficile aux travailleurs du secteur agricole de s'organiser en raison de la nature saisonnière des travaux. Les employés de maison sont également exclus du champ d'application dudit Code non seulement par la nature de leur travail, mais aussi par la particularité de leurs relations avec l'employeur, rendant difficile de les assujettir à l'application du Code du travail.

3. Selon le Code du travail, les demandes de constitution d'organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être présentées, dûment signées, au conservateur du registre des associations, au ministère. Le conservateur doit prendre une décision dans les trente jours après la présentation de la demande. S'il l'approuve, il délivre un certificat, et l'enregistrement est publié au journal officiel. S'il la rejette, les requérants peuvent faire appel auprès de la Cour suprême de justice dans les trente jours. Le fait que le système juridique permette d'en appeler auprès de la Cour suprême (qui est le tribunal administratif suprême) en vue de faire annuler la décision du conservateur du registre est une garantie du droit des travailleurs et des employeurs à constituer leurs propres associations. Les décisions de la Cour sont définitives. Elles ne sont pas contestables et sont pleinement exécutoires. Si l'arrêt de la Cour révoque la décision administrative, toutes les procédures, de même que les décisions judiciaires et administratives, sont réputées nulles à partir de la date du jugement.

4. Le gouvernement n'intervient pas dans les activités des organisations d'employeurs et de travailleurs.

5. L'approbation des autorités n'est pas nécessaire pour se mettre en grève. Toutefois, les travailleurs doivent en notifier la date à l'employeur pour lui permettre de prendre toutes dispositions nécessaires pour ses activités. Des sanctions peuvent être prises contre les travailleurs dans les cas précis prévus par la loi: durant le règlement du litige par le médiateur, le conseil ou le tribunal du travail; et durant la période où la décision relative au règlement du litige déploie ses effets et que la grève porte sur des questions réglées par ladite décision.

6. Il convient de préciser qu'aucun travailleur n'a été sanctionné pour s'être mis en grève.

Kenya

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La législation nationale sur la liberté d'association sera réexaminée dans le cadre du projet de révision générale de la législation du travail, qui doit commencer sous peu en consultation avec les partenaires sociaux et les parties prenantes et avec l'assistance technique de l'OIT. Les modifications et abrogations nécessaires seront alors envisagées conformément au principe de la liberté d'association consacré dans les conventions internationales pertinentes du travail.

Evaluation de la situation dans la pratique

La législation et la pratique nationales requièrent une révision minutieuse en matière de liberté d'association. A cet égard, est actuellement abordée la question de constituer un syndicat de la fonction publique, et un mémorandum a été élaboré à l'appui par le ministre du Travail et de la Mise en valeur des ressources humaines. Les enseignants du primaire et du secondaire sont désormais syndiqués, et le syndicat du service civil, une fois enregistré, englobera l'ensemble des fonctionnaires du service public, dont le personnel infirmier et les médecins.

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

Le Kenya a ratifié en 1964 la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le gouvernement envisage, en consultation avec les partenaires sociaux, de ratifier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Mais, auparavant, il souhaite avant tout examiner les contradictions existant entre législation et pratique du travail et les principes de la liberté d'association. L'assistance technique de l'OIT susmentionnée renforcera les perspectives de ratification de la convention précitée n° 87.

Le gouvernement prévoit de participer à un séminaire subrégional tripartite sur la liberté d'association pour les Etats d'Afrique orientale que doit organiser le BIT en 2001.

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

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués à :

- la Fédération des employeurs du Kenya (FKE), et
- l'Organisation centrale des syndicats (COTU) (K).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Les représentants des employeurs et des travailleurs ont contribué au présent rapport, lors de la réunion tripartite organisée par le BIT en septembre 2000 sur les questions de suivi. [...] Le gouvernement communiquera au BIT toutes éventuelles observations reçues des partenaires sociaux.

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

La législation du Kenya n'est pas conforme à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Le Service de l'enregistrement des syndicats est habilité à radier ou à refuser l'enregistrement d'une organisation syndicale. Cette disposition a été utilisée pour refuser leurs droits syndicaux aux fonctionnaires de

l'administration fédérale, au personnel enseignant universitaire, aux médecins et aux dentistes qui ne peuvent ni former de nouveaux syndicats ni se syndiquer. Tout au plus peuvent-ils rejoindre des associations n'ayant pas le droit de négocier collectivement les termes et conditions d'emploi.

En 1980, le Syndicat des fonctionnaires était radié par le gouvernement. Les autorités ont refusé d'enregistrer le Syndicat du personnel universitaire et celui des médecins et des dentistes, et elles n'ont pas encore répondu à la demande d'enregistrement du Syndicat des infirmières introduite en 1997.

Il existe des restrictions au droit de grève.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

En réponse aux commentaires formulés par la CISL, le gouvernement souhaite faire la déclaration suivante.

Si le Kenya n'a pas ratifié la [convention n° 87](#), c'est parce que certaines dispositions du chapitre 233 de la loi sur les syndicats ne sont pas conformes à divers articles de la convention.

Le gouvernement entreprendra bientôt un examen de l'ensemble de la législation du travail. Une fois cette tâche accomplie, nous serons en mesure d'envisager la ratification. Bien qu'il n'ait pas ratifié la convention susmentionnée, le Kenya n'a enfreint aucune des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT et en respecte les principes. Ainsi, l'article 80 de la Constitution, le chapitre 233 de la loi sur les syndicats, le chapitre 234 de la loi relative au règlement des différends du travail et la Charte des relations professionnelles de 1962 (révisée en 1984) prévoient l'exercice de la liberté d'association et le droit à la négociation collective.

A cet égard, on se reportera au rapport annuel 2001 établi au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Enfin, en ce qui concerne les restrictions au droit de grève, le gouvernement souhaite déclarer que les articles 26 et 30 de la loi relative au règlement des différends du travail habilite le ministère du Travail à déclarer une grève illégale si le mécanisme de règlement des différends mis en place n'a pas été dûment utilisé. Il est toutefois possible de faire appel contre ces arrêtés ministériels.

Koweït

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

L'Etat du Koweït a ratifié six des conventions fondamentales de l'OIT qui traitent des droits élémentaires de la personne – [conventions n°s 29, 87, 105, 111, 138 et 182](#). Seules les [conventions n°s 98 et 100](#) n'ont pas été ratifiées pour les raisons suivantes.

L'Etat du Koweït garantit aux travailleurs une protection adéquate contre tous actes de discrimination antisyndicale en matière d'emploi, conformément aux dispositions du Code du travail n° 38 de 1964 sur l'emploi dans le secteur privé et ses amendements. Les dispositions de la [convention n° 98](#) visent à protéger les activités syndicales, comme en dispose l'*article 1*:

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.
2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:
 - a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;
 - b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

La coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs s'opère par voie de représentation desdites organisations aux commissions chargées d'élaborer et d'exécuter les décrets-lois pris par les autorités gouvernementales compétentes. Ces organisations maintiennent en permanence le dialogue avec les autorités sur les propositions et recommandations relatives aux normes du travail et aux conventions internationales (concernant notamment le décret n° 41 de 1995 relatif à l'établissement à cet effet d'un comité consultatif supérieur).

Quant à l'autorité ou aux autorités chargées d'exécuter les dispositions législatives et administratives, le ministère des Affaires sociales et du Travail veille à l'application du Code du travail n° 38 et ses amendements. La mise en œuvre des décisions concernant les relations de travail entre les deux parties – notamment les questions de rémunération – lui incombe également. Les fonctionnaires du ministère compétent, par les services de l'inspection du travail, en assurent le contrôle.

Concernant la liberté d'association, l'article 78 du code précité n° 38 dispose que «tout employeur, ou son représentant, qui licencie ou pénalise un travailleur en vue de le faire ou non adhérer à un syndicat, ou à s'en retirer, pour avoir participé à des activités syndicales ou les avoir exercées, est passible des sanctions prévues à l'article 97 du Code koweïtien du travail».

Il faut relever que s'appliquent les mêmes dispositions du Code du travail dès qu'une relation de travail s'établit, mais non avant, comme le prescrit l'article 1 *b*) de la [convention n° 100](#) de l'OIT. Il faudrait modifier la loi pour garantir la protection du travailleur avant son recrutement, en vue de rendre la législation nationale conforme au texte de la convention.

Il existe pour les organisations d'employeurs et de travailleurs une protection adéquate contre tous actes d'ingérence réciproque. Le code n° 38 fixe, aux articles 69 à 87, les modalités de création et d'administration de ces organisations. Ses dispositions protègent les organisations de travailleurs de la domination ou de l'ingérence des organisations d'employeurs. Selon l'article 90, employeurs et travailleurs peuvent constituer des commissions mixtes pour régler les conflits, promouvoir la protection

sociale des travailleurs, organiser à leur intention des services sociaux, fixer les taux de rémunération, augmenter la productivité et pour toutes autres questions d'intérêt mutuel. L'article 92 prévoit la création d'un comité consultatif supérieur du travail, composé de représentants du ministère des Affaires sociales et du Travail et d'autres ministères, ainsi que des employeurs et des travailleurs, et chargé de présenter son avis sur la législation du travail et ses modifications, mais à titre strictement consultatif.

Lao, République démocratique populaire

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

Lao, République démocratique populaire

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

Au Laos, il existe une seule centrale syndicale nationale, la Fédération des syndicats du Laos (LFTU). Elle a des liens avec le gouvernement, qui lui apporte aussi son soutien. La LFTU est tenue de soumettre un rapport annuel de ses activités au bureau du Premier ministre et au ministère des Affaires étrangères.

Certains signes laissent entrevoir des changements, dans la mesure où le pays lui-même est en cours de transition économique, quittant la planification centrale pour aller vers une économie de marché. Bon nombre d'institutions et de pratiques sont transformées, y compris les relations du travail et le rôle de la LFTU.

Le Code du travail est entré en vigueur en 1994. Il reconnaît le droit d'organisation et établit un certain nombre de normes du travail minimales.

Il ne prévoit pas de manière spécifique la négociation collective ou les conventions collectives; il établit toutefois des droits et des obligations eu égard aux contrats de travail. Il existe très peu de conventions collectives en raison de l'absence de syndicats dans bon nombre d'entreprises et du fait que les employeurs refusent de négocier. Le service de l'inspection du travail est inadapté.

Liban

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Convention (n° 98)

Le Liban a ratifié la convention n° 98, en vertu du décret n° 70 du 25 juin 1977.

Notre législation nationale reconnaît le droit à la négociation collective que consacre la loi sur les contrats collectifs d'emploi, la conciliation et l'arbitrage, promulguée par le décret n° 17386 du 2 septembre 1964.

Convention (n° 87)

Concernant la liberté d'association, objet de la convention n° 87, nous avons déjà précisé dans le rapport présenté pour l'examen annuel de 2000 ce qui suit.

Le principe est reconnu au Liban par:

- la Constitution libanaise de 1926, qui garantit la liberté syndicale et la constitution d'associations légales;
- le Code du travail libanais de 1946, qui traite, dans son chapitre IV, des syndicats (art. 83-106);
- le décret n° 7993, relatif à l'organisation des syndicats, pris le 3 avril 1952 en application dudit chapitre IV du Code du travail;
- les instruments internationaux que le Liban a ratifiés ou auxquels il a adhéré:
 - la Déclaration universelle des droits de l'homme;
 - le Pacte international relatif aux droits civils et politiques;
 - le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Quant au droit de s'organiser, des textes juridiques y relatifs, ainsi que des renseignements sur les associations d'enseignants et les diplômés de l'Institut national pour la gestion et le développement, figurent dans notre rapport soumis au titre de l'examen annuel de 2000.

Evaluation de la situation dans la pratique

Nous présentons ici les statistiques suivantes sur le nombre d'organisations d'employeurs et de travailleurs au Liban classées par secteurs géographiques (gouvernorats) et activité économique.

Nombre d'organisations d'employeurs et de fédérations de travailleurs par gouvernorat:

1. Gouvernorat de Beyrouth et Mont-Liban	
Syndicats de travailleurs	188
Organisations d'employeurs	103
Fédérations d'employeurs	6
Fédérations de travailleurs	34
2. Gouvernorat du Nord-Liban	
Syndicats de travailleurs	45
Organisations d'employeurs	17
Fédérations de travailleurs	2

3.	Gouvernorat du Sud-Liban	
	Syndicats de travailleurs	52
	Organisations d'employeurs	6
	Fédérations de travailleurs	3
4.	Gouvernorat d'Al Nabtyah	
	Syndicats de travailleurs	3
	Organisations d'employeurs	1
	Fédérations de travailleurs	1
5.	Gouvernorat d'Al Bekah	
	Syndicats de travailleurs	38
	Organisations d'employeurs	6
	Fédérations de travailleurs	2

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

Une commission juridique, relevant du Parlement libanais, compte examiner un projet d'amendement du Code du travail, qui comprend des clauses sur les syndicats. Elle en étudiera toutes les dispositions. Nous rendrons compte de tous faits nouveaux à cet égard.

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

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux organisations suivantes:

- Association des industriels libanais
- Fédération des chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture libanaises
- Confédération générale du travail.

Nous attirons l'attention sur le fait que le contenu du présent rapport, ainsi que du précédent, reflète les opinions du ministère sur les points et questions que vous avez soulevés.

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

Le ministère n'a jusqu'ici reçu des organisations précitées aucun commentaire ou observation sur les mesures de suivi prises ou envisagées concernant la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Annexe (non reproduite)

Liste des syndicats et associations.

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

Le Code du travail du Liban date de 1946. Il interdit aux quelque 150 000 fonctionnaires de créer des syndicats ou d'y adhérer; toutefois, des enseignants des écoles ou des universités ont constitué des syndicats non officiels, qui ne sont pas habilités à négocier collectivement.

La loi confère de larges pouvoirs au ministre du Travail. Aucun syndicat ne peut être créé sans son autorisation préalable. Il doit ratifier le résultat des élections syndicales. En 1996, un décret du gouvernement amendant un décret précédent a accordé au ministre du Travail le pouvoir de fixer les dates des élections syndicales et d'en déterminer les procédures.

La loi autorise la dissolution administrative des syndicats.

Il est interdit aux syndicats de s'engager dans des activités politiques.

Un minimum de 60 pour cent des travailleurs doit se prononcer en faveur de la négociation collective avant qu'un syndicat ne s'y engage, et les conventions collectives doivent être ratifiées par les deux tiers des membres syndicaux réunis en assemblée générale.

La loi ne protège pas correctement les travailleurs contre la discrimination antisyndicale ni contre les actes d'ingérence. Le droit de grève est limité.

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

En ce qui concerne les commentaires soumis par la CISL concernant la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective au Liban, le gouvernement souhaite faire les observations suivantes sur les problèmes soulevés par la Confédération.

I. Le Code libanais du travail

Un projet de loi amendant les dispositions du Code libanais du travail de 1946 est actuellement en cours d'examen par la Commission de la modernisation législative du Parlement libanais. Le Parlement devrait se prononcer sur le projet de loi, qui sera renvoyé à la commission. Depuis 1946 plusieurs amendements ont été apportés au Code du travail,

qui traitent de questions importantes telles que le licenciement arbitraire, l'âge minimum pour l'emploi, le congé de maternité et l'emploi des jeunes.

II. Comme l'indiquent les observations soumises sur ce même thème lors de la révision annuelle de 2000 (doc. GB.277/3/2), le gouvernement souhaite réitérer que le Code libanais du travail ne s'applique pas aux fonctionnaires du secteur public. C'est le décret législatif n° 112/59 (Statut du personnel) qui régit les conditions de travail de cette catégorie de fonctionnaires; cette loi interdit aux fonctionnaires d'adhérer à une organisation ou à un syndicat, afin d'éviter tout désordre ou toute paralysie dans la fourniture des services publics ainsi que les répercussions éventuellement néfastes des activités syndicales sur la stabilité de la fourniture des services publics, notamment les services essentiels.

Cependant, comme nous l'avons déjà indiqué lors de la première révision annuelle, 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 syndicats dans le secteur de l'éducation publique, à tous les niveaux (primaire, secondaire et universitaire) sont également reconnus et mènent des négociations collectives afin d'obtenir leurs droits et de promouvoir la situation de leurs membres. Nous opposons donc un démenti aux allégations de la CISL, selon lesquelles ces associations ne sont pas en mesure de négocier collectivement.

Nous souhaitons également souligner qu'il existe une association d'anciens élèves et d'élèves de l'Institut national pour la gestion et le développement. Cette association est légalement reconnue depuis sa création et elle représente ses membres dans les secteurs contrôlés par l'Etat afin d'améliorer leurs conditions d'emploi.

III. Obtention préalable d'une licence pour exercer le droit à la liberté d'association; authentification des résultats des élections syndicales; fixation des dates des élections.

Le Code libanais du travail promulgué en 1946 prévoit l'exercice du droit à la liberté d'association et autorise une grande liberté de mouvement à l'activité syndicale. Il n'impose 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 s'assurer de la validité et de la bonne application des lois et règlements régissant l'activité syndicale.

Les questions soulevées par la CISL relèvent des concepts de liberté syndicale et de protection du droit d'organisation. Le Liban n'a pas encore ratifié la convention de l'OIT qui consacre ce principe et ce droit, pour des raisons tenant à l'unité nationale et à la possibilité de permettre la prolifération des syndicats.

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 15 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 ou d'autres élections conformément à l'article 100 du Code du travail ou aux statuts du syndicat concerné. Le ministre du Travail fixe la date des élections et le service compétent au ministère 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.

IV. Dissolution des syndicats par décision administrative.

L'article 105 du Code du travail libanais donne au gouvernement le droit de dissoudre tout bureau de syndicat qui n'a pas tenu compte des obligations qui lui sont imposées ou accompli des actes dépassant sa compétence. L'élection d'un nouveau bureau doit avoir lieu dans les trois mois qui suivent la date de la dissolution; si lesdits faits sont imputés à l'un des membres du bureau, le gouvernement a le droit d'exiger son remplacement et de le poursuivre devant les tribunaux, le cas échéant.

Le recours à ce type de mesures a lieu lors de manquements spécifiques aux règlements et un nouveau bureau est élu dans un délai fixé par la loi.

V. Interdiction aux syndicats de s'engager dans la politique.

Le but de tout syndicat consiste 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 (parlementaires, municipales et communales...); ils ont également le droit de se porter candidat 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.

Les syndicalistes ont le plein droit d'exprimer leurs opinions politiques, partant du principe que la politique et l'économie sont inséparables.

VI. L'approbation de 60 pour cent des représentants des salariés est exigée pour discuter d'un contrat collectif de travail ainsi que l'approbation des deux tiers des membres du syndicat dans une réunion plénière.

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 mars

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 exigé 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.

La convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, prévoit la prise de mesures visant à encourager et à promouvoir le plein développement et l'utilisation des mécanismes de négociation volontaire entre les employeurs et les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, afin de régler les termes et conditions de l'emploi, conformément aux conditions nationales. Il n'y a aucune obligation à cet égard, car ce sujet est laissé à la discrétion des parties concernées.

VII. Protection des travailleurs de la discrimination syndicale.

La législation en vigueur au Liban protège les travailleurs de la discrimination antisyndicale. En vertu de l'article 50 du Code du travail, le licenciement sera considéré comme étant le fait d'un usage abusif ou excessif de droit s'il a lieu dans les cas suivants:

- pour avoir adhéré ou non à un syndicat professionnel déterminé, ou pour avoir entrepris une activité syndicale légitime, dans les limites des lois et des règlements en vigueur ou d'une convention de travail collective ou particulière;
- pour s'être présenté aux élections, ou pour avoir été élu membre du bureau du syndicat ou chargé de représenter les travailleurs de l'établissement, et ce durant la période d'exercice de cette charge (art. 50, paragr. *d*), 2 et 3).

Le licenciement des membres d'un bureau syndical dûment élus et au cours de leur mandat est sujet à examen par le conseil d'arbitrage pertinent. Lorsque ce conseil n'approuve pas le licenciement, l'employeur est tenu de réintégrer le travailleur sous peine de devoir lui verser en plus des indemnités légales auxquelles il a droit, un montant supplémentaire supérieur aux indemnités qui lui sont dues (art. 50, paragr. *e*). Il ne doit pas y avoir d'acte d'ingérence des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les affaires les unes des autres.

Le Liban a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui prévoit la protection des travailleurs de tout acte de discrimination antisyndicale dans l'emploi, et la protection des organisations d'employeurs et de travailleurs de tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres. Les conventions ratifiées deviennent partie intégrante de la législation nationale et elles ont la prééminence sur cette dernière en cas de conflit entre les deux. Le système judiciaire libanais applique la convention n° 98 dans les cas de différends liés à la discrimination antisyndicale et à l'ingérence, conformément à l'article 1 de la convention n° 98, lorsque ces différends font référence à cette convention, et même si le Code du travail ne contient aucune disposition à cet égard.

Les amendements proposés à certains articles du Code du travail prévoient que la discrimination des travailleurs dans l'emploi sur la base de leur adhésion ou de leur non-adhésion à un syndicat est interdite, car l'intérêt du gouvernement est d'intégrer ce principe dans sa totalité dans la législation nationale, conformément à l'engagement qu'il a pris d'appliquer la convention de l'OIT qui consacre ce principe.

Quant à dire qu'il existe des restrictions au droit de grève, le gouvernement se demande ce que veut dire la Fédération internationale des syndicats libres par le terme «restrictions». Le Code libanais du travail régit le droit de grève par des textes juridiques clairs; le gouvernement estime 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.

Le droit de grève est accordé aux syndicats dans tous les secteurs.

Malaisie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le gouvernement de la Malaisie n'a aucun changement à apporter au rapport concernant les dispositions constitutionnelles et la législation relatives au principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective dans le pays.

Malaisie

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

Les obstacles à la création de syndicats restent nombreux. Il s'agit notamment d'obstacles législatifs à l'organisation des travailleurs au sein des entreprises, de licenciements de recruteurs syndicaux, du processus lent et fastidieux de reconnaissance des syndicats, et de barrières législatives au recours à l'action syndicale pour obtenir l'homologation.

De nombreux employeurs, y compris certaines multinationales, ne reculent devant rien pour refuser l'homologation d'un syndicat et éviter la négociation collective. Certains employeurs vont jusqu'à s'opposer aux directives gouvernementales accordant la reconnaissance syndicale et refusent de respecter les arrêts rendus par le tribunal du travail lorsqu'il s'agit de réintégrer des travailleurs licenciés abusivement.

[Référence est faite aux difficultés que rencontrent les représentants syndicaux pour organiser les travailleurs et négocier des conventions collectives dans une entreprise donnée.]

La loi sur les syndicats de 1959 et la loi sur les relations de travail de 1967, ainsi que leurs amendements ultérieurs, limitent sévèrement les droits syndicaux fondamentaux. La loi sur les syndicats régit minutieusement la plupart des aspects de l'activité syndicale.

Aux termes de la loi sur les syndicats, une organisation syndicale ne peut représenter les travailleurs que «dans une profession, une activité ou un secteur particulier, ou dans des professions, des activités ou des secteurs analogues, ou dans une entreprise ou établissement donné». Par ces termes, les syndicats de portée générale sont interdits et les fusions entre syndicats rendues pratiquement impossibles.

Le directeur général des syndicats a invoqué ces dispositions pour ordonner à des syndicats intersectoriels de rayer plusieurs milliers de membres de leurs effectifs, leur refusant la reconnaissance et le droit à la négociation collective.

En 1974, le Syndicat des travailleurs de l'industrie de l'électricité (EIWU) a voulu organiser des entreprises de l'industrie de l'électronique. Le directeur général des syndicats a interdit à l'EIWU de procéder à l'organisation dans ce secteur, arguant qu'il s'agissait d'une catégorie de travailleurs différente. Lorsque le MTUC a tenté de constituer un syndicat national des travailleurs de l'électronique, celui-ci n'a pas obtenu l'homologation.

Par conséquent, près de 160 000 travailleurs, recrutés par des entreprises multinationales de l'électronique, dont la plupart sont des femmes, se voient privés de leur droit de constituer un syndicat de leur secteur et d'y adhérer. Leur seule possibilité est de créer des syndicats à l'échelle de l'entreprise.

Le gouvernement a assoupli sa politique en 1998, mais de vigoureuses protestations de la part des employeurs ont très vite renversé cette décision.

[Référence est faite aux difficultés rencontrées pour organiser les travailleurs dans des entreprises données et au refus d'autoriser des travailleurs à adhérer à un syndicat.]

Les travailleurs rayés des effectifs syndicaux dans les circonstances décrites ci-dessus ne sont autorisés à adhérer à aucun autre syndicat. Ils doivent établir des syndicats internes, ce qui est souvent très risqué et prend beaucoup de temps. Cet aspect de la loi est un important obstacle au syndicalisme.

En règle générale, le gouvernement et les employeurs encouragent la constitution de syndicats internes. Les amendements apportés en 1989 à la loi sur les syndicats ont permis la création de syndicats d'entreprise indépendamment de l'existence éventuelle d'un syndicat préalablement enregistré.

La loi accorde au directeur général des syndicats et au ministre des Ressources humaines, tous deux hauts fonctionnaires, des pouvoirs étendus pour réglementer les activités syndicales.

Le directeur général des syndicats a le droit de «superviser, diriger et contrôler les syndicats». Chaque syndicat est tenu de se faire enregistrer dans un délai d'un mois à partir de la date de sa création (ou dans un délai prolongé spécifié par le directeur général). Tout syndicat qui n'aura pas demandé son enregistrement dans le délai imparti sera jugé illégal.

Le directeur général des syndicats peut refuser d'enregistrer un syndicat s'il estime qu'un syndicat analogue existe déjà.

En septembre 1999, le MTUC s'est plaint des retards dans le traitement des demandes d'enregistrement des syndicats, qui prend souvent des années. Il a demandé de modifier la loi sur les relations syndicales afin de permettre une reconnaissance automatique des syndicats lorsque ceux-ci représentent la majorité des travailleurs.

Les syndicats du secteur public peuvent s'organiser par ministère, profession ou activité. Ces syndicats peuvent adhérer aux fédérations.

Le personnel des organes officiels 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 interdit aux syndicats sectoriels d'organiser les employés occupant des postes de direction ou de cadres, ou de sécurité, ou tenus au secret. Les employeurs abusent souvent de cette disposition législative pour empêcher au plus grand nombre possible de personnes d'adhérer à un syndicat.
- La loi établit des restrictions concernant les candidats habilités à exercer des fonctions syndicales.
- Des déclarations publiques de la part du gouvernement ainsi que certaines mentions restrictives inscrites sur les permis de travail interdisent aux travailleurs étrangers d'adhérer à un syndicat.
- 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 financiers à des fins politiques. La loi établit une liste exhaustive des questions qui peuvent être qualifiées d'«objectifs politiques». Le ministre des Ressources humaines peut compléter la liste.
- Le directeur général des syndicats doit donner son accord préalable pour qu'un syndicat puisse s'affilier à une organisation internationale.

Des restrictions juridiques rendent pratiquement impossible 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 pour des litiges liés à la reconnaissance d'un syndicat et à des licenciements abusifs.

- Le ministre des Ressources humaines peut imposer aux parties d'un conflit de le soumettre à un arbitrage.
- Les procédures pour obtenir l'autorisation de faire la grève sont fastidieuses.
- Les services essentiels font l'objet d'une définition particulièrement ample et les syndicats de ces secteurs sont soumis à des restrictions supplémentaires à leur droit de grève, y compris l'obligation de donner un préavis de grève de vingt et un jours.

Le MTUC a également affirmé que la procédure de conciliation n'est pas efficace et devrait être adaptée de toute urgence. Un retard très important dans le traitement des affaires présentées au tribunal du travail a été signalé.

Certains textes législatifs tels que la loi sur la sécurité intérieure de 1961, qui autorise l'incarcération sans jugement, la loi sur les secrets d'État, la loi sur la presse écrite et les publications et la loi sur la sédition peuvent être invoqués, et l'ont été, dans le but de limiter l'exercice des droits syndicaux. Le Code pénal malaisien dispose qu'il faut une autorisation de police pour organiser un rassemblement public de plus de cinq personnes.

En 1999, le ministre des Ressources humaines a refusé d'accepter la candidature du secrétaire général du MTUC à deux organes tripartites, le Conseil de la sécurité sociale (SOCSSO) et le Conseil consultatif national du travail (NLAC).

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

1. Antisindicalisme

Observation

«Les obstacles à la création de syndicats restent nombreux. Il s'agit notamment d'obstacles législatifs à l'organisation des travailleurs au sein des entreprises, de licenciements de recruteurs syndicaux, du processus lent et fastidieux de reconnaissance des syndicats et de barrières législatives au recours à l'action syndicale pour obtenir l'homologation.»

Réponse

1.1.1. La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a tort de prétendre qu'il reste de nombreux obstacles à la création de syndicats en Malaisie, tels que barrières législatives à l'organisation des travailleurs au sein d'une entreprise et processus lent et fastidieux de reconnaissance des syndicats. Les travailleurs de ce pays jouissent du droit de constituer des syndicats ou d'y adhérer. Ce droit est reconnu dans la Constitution fédérale, ainsi que dans divers textes de lois sur le travail, à savoir la loi de 1955 sur l'emploi, la loi de 1959 sur les syndicats et la loi de 1967 sur les relations de travail.

a) Selon l'article 10 (1) (c) de la Constitution fédérale:

«Tous les citoyens ont le droit de former des associations.»

b) Selon l'article 8 de la loi de 1955 sur l'emploi:

«Dans tout contrat de service, rien ne peut restreindre d'aucune façon les droits d'un salarié partie audit contrat:

- i) d'adhérer à un syndicat enregistré;
- ii) de participer aux activités d'un syndicat enregistré, que ce soit comme responsable syndical ou autrement; ou
- iii) de s'associer avec des tiers aux fins de constituer un syndicat conformément à la loi de 1959 sur les syndicats.»

c) Selon l'article 8 (1) de la loi de 1959 sur les syndicats:

«Les syndicats constitués après l'entrée en vigueur de la présente loi doivent demander l'homologation conformément à ses dispositions dans le délai d'un mois à partir de leur établissement.»

d) Selon l'article 5 (1) de la loi de 1967 sur les relations de travail:

«Un employeur ou syndicat d'employeurs et quiconque agit au nom dudit employeur ou syndicat ne peut:

- i) imposer de condition, dans un contrat d'emploi, visant à restreindre le droit d'une personne qui y est partie d'adhérer à un syndicat ou d'en rester membre;
- ii) refuser d'employer toute personne au motif qu'elle est ou non membre ou responsable syndical;
- iii) discriminer quiconque en matière d'emploi, de promotion, de conditions d'emploi ou de travail, au motif qu'il est ou non membre ou responsable d'un syndicat;
- iv) licencier un travailleur ou l'en menacer, le léser dans son emploi ou l'en menacer, toucher à sa fonction à son détriment ou l'en menacer, au motif qu'il:
 - est ou a l'intention de devenir, ou cherche à persuader un tiers de devenir membre ou responsable syndical, ou
 - participe à la propagande, la constitution ou aux activités d'un syndicat; ou
- v) inciter quiconque à s'abstenir de devenir membre ou responsable syndical ou cesser de l'être, en lui accordant, ou en le lui offrant, un avantage ou en accordant, ou offrant de le faire, un avantage à un tiers.

1.1.2. La loi de 1959 sur les syndicats prescrit l'enregistrement obligatoire de tous les syndicats en vertu de ses dispositions. Elle leur accorde de ce fait certains droits, immunités et responsabilités en tant que personnes morales. Sinon, ils n'auraient pas la capacité d'ester en justice ou d'être assignés.

1.1.3. Le rôle du département en matière de reconnaissance est de déterminer la compétence d'un syndicat à représenter les travailleurs salariés, ou à vérifier le nombre de membres pour établir le pourcentage de travailleurs syndiqués. Ce rôle fait suite à la demande du directeur général des relations de travail en vertu de l'article 9 (4B) (b) de la

loi de 1967 sur les relations de travail concernant la question de compétence et de l'article 4 (1) (c) du règlement de 1980 sur les relations de travail, concernant la vérification de l'effectif de membres. Il faut en général moins de trois mois audit département pour accomplir les deux tâches et informer le directeur général de ses conclusions. La CISL, qui estime fastidieuses les modalités de reconnaissance, se méprend donc.

[Observations relatives aux difficultés que rencontrent les responsables syndicaux pour organiser les travailleurs d'une entreprise donnée, également retirées des commentaires de la CISL, en raison de leur caractère similaire à une plainte.]

2. Restriction légale des droits syndicaux

Observation

2.1. La loi sur les syndicats de 1959 et la loi sur les relations de travail de 1967, ainsi que leurs amendements ultérieurs, limitent sévèrement les droits syndicaux fondamentaux. La loi sur les syndicats régit minutieusement la plupart des aspects de l'activité syndicale.

Réponse

2.1.1. Le gouvernement malaisien estime nécessaire d'imposer certaines restrictions aux droits syndicaux fondamentaux pour que, dans l'exercice de ces droits, l'intérêt particulier ne prime pas l'intérêt général.

2.1.2. Certains aspects des activités syndicales doivent être réglementés. Il s'agit de veiller à ce que les syndicats agissent d'une façon salubre, démocratique et raisonnable, que leurs affaires telles qu'administration, gestion et finances soient menées dans les règles et que les droits et intérêts de leurs membres soient protégés.

Observation

2.2. Aux termes de la loi sur les syndicats, une organisation syndicale ne peut représenter les travailleurs que «dans une profession, une activité ou un secteur particulier, ou dans des professions, des activités ou des secteurs analogues, ou dans une entreprise ou établissement donné». Par ces termes, les syndicats de portée générale sont interdits et les fusions entre syndicats rendues pratiquement impossibles.

Réponse

2.2.1. En Malaisie, les travailleurs ont le droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer, pourvu qu'il soit créé dans une entreprise, une profession, une activité ou un secteur particulier ou dans des professions, activités ou secteurs analogues. En revanche, ils ne peuvent constituer de syndicats de portée générale ou hétérogènes ou y adhérer. Le gouvernement est d'avis que, si les travailleurs peuvent constituer de tels syndicats ou y adhérer, il s'ensuivra une rivalité entre ces organisations qui se disputent le recrutement de membres dans les mêmes entreprises, professions, activités ou secteurs. Une telle rivalité n'est pas propre à faciliter et à maintenir d'harmonieuses relations de travail.

2.2.2. L'opinion de la CISL, que les fusions de syndicats sont quasi impossibles, est infondée. La loi de 1959 sur les syndicats autorise la fusion en un seul syndicat de deux organisations syndicales ou plus dont les membres appartiennent à des professions, activités ou secteurs analogues.

Observation

2.3. Le directeur général des syndicats a invoqué ces dispositions pour ordonner à des syndicats intersectoriels de rayer plusieurs milliers de membres de leurs effectifs, leur refusant la reconnaissance et le droit à la négociation collective.

Réponse

2.3.1. Le directeur général des syndicats est habilité à ordonner à un syndicat de rayer de ses effectifs des membres n'appartenant pas au secteur pour lequel il est enregistré. C'est le Tribunal fédéral, la plus haute instance judiciaire de Malaisie, qui en a décidé lors du recours au civil n° 01-8-98 (w) opposant le Syndicat national des travailleurs de la presse au directeur général des syndicats. Cette décision a été rendue par une autorité judiciaire, non administrative. La CISL ne devrait donc pas contester le fait que le directeur général des syndicats ait invoqué ces dispositions pour ordonner à des syndicats professionnels de radier plusieurs milliers de membres de leurs listes, ni le fait que le Syndicat des travailleurs de l'industrie électrique ne soit pas autorisé à représenter les travailleurs des entreprises d'électricité. [... La référence au cas de travailleurs de certaines entreprises a été supprimée, de même que dans les commentaires de la CISL.]

Observation

2.4. Par conséquent, près de 160 000 travailleurs, recrutés par des entreprises multinationales de l'électronique, dont la plupart sont des femmes, se voient privés de leur droit de constituer un syndicat de leur secteur et d'y adhérer. Leur seule possibilité est de créer des syndicats à l'échelle de l'entreprise.

Les travailleurs rayés des effectifs syndicaux dans les circonstances décrites ci-dessus ne sont autorisés à adhérer à aucun autre syndicat. Ils doivent établir des syndicats internes, ce qui est souvent très risqué et prend beaucoup de temps. Cet aspect de la loi oppose un important obstacle au syndicalisme.

Réponse

2.4.1. Comme la CISL le reconnaît, les travailleurs recrutés par les entreprises multinationales de l'électronique ont le droit de constituer un syndicat dans l'entreprise ou d'y adhérer. La CISL devrait comprendre que le droit des travailleurs de constituer un syndicat de leur propre choix ou d'y adhérer inclut celui d'en constituer au sein de l'entreprise ou d'y adhérer.

2.4.2. Un syndicat au sein de l'entreprise est une organisation libre et indépendante. Il jouit des mêmes droits et protection que confère la loi de 1959 sur les syndicats aux syndicats par profession, activité ou secteur, notamment: droit à la négociation collective, droit de grève et droit de s'affilier aux organes consultatifs locaux tels que le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) ou internationaux tels que la CISL. Une organisation de ce type peut réussir effectivement à promouvoir la protection sociale et préserver les intérêts de ses membres en particulier et des travailleurs en général.

2.4.3. Nous ne comprenons pas l'allusion de la CISL quand elle affirme qu'il est souvent très risqué d'établir un syndicat dans l'entreprise. Toutefois, s'il s'agit de ce qu'envisagent les articles 5 et 7 de la loi de 1967 sur les relations de travail, le ou les intéressés ont le droit de déposer plainte par écrit auprès du directeur général des relations de travail en vue des mesures d'exécution prévues à l'article 8 de la loi.

2.4.4. L'impression, selon la CISL, que l'établissement de syndicats internes prend beaucoup de temps est infondée. En règle générale, dès réception d'une demande d'enregistrement dûment remplie de la part d'un syndicat, il faut moins de trois mois au département compétent pour l'homologuer. Les syndicats doivent faire la demande dans le délai d'un mois à partir de la date de leur création.

3. Syndicats internes

Observation

3.1. En règle générale, le gouvernement et les employeurs encouragent la constitution de syndicats internes. Les amendements apportés en 1989 à la loi sur les syndicats ont permis la création de syndicats d'entreprise indépendamment de l'existence éventuelle d'un syndicat préalablement enregistré.

Réponse

3.1.1. Comme il est dit au paragraphe 2.4.1 ci-dessus, la CISL devrait convenir du fait que le droit des travailleurs de constituer un syndicat de leur propre choix ou d'y adhérer comprend celui de constituer un syndicat au sein de l'entreprise ou d'y adhérer.

3.1.2. La loi de 1959 sur les syndicats n'interdit pas l'enregistrement de plus d'un syndicat dans une entreprise, une profession, une activité ou un secteur particulier. A ce propos, les travailleurs peuvent ainsi avoir davantage de possibilités d'exercer leur droit de constituer un syndicat de leur propre choix ou d'y adhérer. Toutefois, concrètement, le directeur général des syndicats ne peut enregistrer un autre syndicat s'il en existe déjà un dûment homologué dans une entreprise, une profession, une activité ou un secteur particulier. En fait, selon ladite loi, le directeur général peut refuser d'enregistrer un syndicat, s'il est assuré qu'un syndicat analogue existe déjà. L'exercice de ce pouvoir vise à empêcher qu'une rivalité survienne entre les syndicats qui se disputent le recrutement de membres dans les mêmes entreprises, professions, activités ou secteurs. Une telle rivalité n'est pas propre à faciliter et à maintenir d'harmonieuses relations de travail.

4. De hauts fonctionnaires peuvent «diriger et contrôler les syndicats»

Observation

4.1. La loi accorde au directeur général des syndicats et au ministre des Ressources humaines, tous deux hauts fonctionnaires, des pouvoirs étendus pour réglementer les activités syndicales.

Réponse

4.1.1. Les pouvoirs de réglementer les activités des syndicats, conférés par la loi de 1959 sur les syndicats au directeur général et au ministre des Ressources humaines, visent à leur permettre d'établir des dispositions réglementaires pour s'assurer que les syndicats agissent d'une façon salubre, démocratique et raisonnable, que leurs affaires, telles qu'administration, gestion et finances, soient menées dans les règles et que les droits et intérêts de leurs membres soient préservés. Les pouvoirs ont été exercés dans le seul but de faire en sorte que les intérêts du pays, de la population et des membres des syndicats soient protégés et ils n'ont jamais servi arbitrairement. Les décisions respectivement du ministre des Ressources humaines et du directeur général des syndicats, dans l'exercice de ces

pouvoirs, ne sont pas absolues. Elles sont passibles de réexamen judiciaire, si une partie lésée en appelle au tribunal de première instance en vue d'obtenir une ordonnance de certiorari.

Observation

4.2. Le directeur général des syndicats a le droit de «superviser, diriger et contrôler les syndicats». Chaque syndicat est tenu de se faire enregistrer dans un délai d'un mois à partir de la date de sa création (ou dans un délai prolongé spécifié par le directeur général). Tout syndicat qui n'aura pas demandé son enregistrement dans le délai imparti sera jugé illégal.

Réponse

4.2.1. Le pouvoir de «superviser, diriger et contrôler les syndicats» que la loi de 1959 confère au directeur général vise à lui permettre d'assurer – et n'a toujours été exercé que dans ce seul but – que les syndicats agissent d'une façon salubre, démocratique et raisonnable, que leurs affaires telles qu'administration, gestion et finances soient menées dans les règles et que les droits et intérêts de leurs membres soient préservés. La décision du directeur général des syndicats n'est pas absolue. Elle est passible de réexamen judiciaire si une partie lésée en appelle au tribunal de première instance en vue d'obtenir une ordonnance de certiorari.

4.2.2. Les syndicats sont effectivement tenus de se faire enregistrer en vertu de la loi de 1959 sur les syndicats. Comme indiqué au paragraphe 1.1.2 ci-dessus, cette obligation tend à leur accorder certains droits, immunités et responsabilités, comme personnes morales. Sinon, ils n'auraient pas la capacité d'ester en justice ou d'être assignés.

Observation

4.3. Le directeur général des syndicats peut refuser d'enregistrer un syndicat s'il estime qu'un syndicat analogue existe déjà. En septembre 1999, le MTUC s'est plaint des retards dans le traitement des demandes d'enregistrement des syndicats, qui prend souvent des années. Il a demandé de modifier la loi sur les relations syndicales afin de permettre une reconnaissance automatique des syndicats lorsque ceux-ci représentent la majorité des travailleurs.

Réponse

4.3.1. L'article 12 (2) de la loi de 1959 sur les syndicats habilite le directeur général à refuser d'enregistrer un syndicat si un syndicat analogue existe déjà dans une entreprise, une profession, une activité ou un secteur particulier. L'exercice de ce pouvoir vise à empêcher la multiplication de syndicats au sein d'une entreprise, profession, activité ou secteur particulier. Si une telle multiplication est autorisée, il peut s'ensuivre une rivalité entre les syndicats qui se disputent le recrutement de membres provenant des mêmes entreprises, professions, activités ou secteurs. L'existence d'une telle rivalité n'est pas propre à favoriser et maintenir d'harmonieuses relations de travail. La décision du directeur général des syndicats n'est pas absolue. Elle est passible de réexamen judiciaire si une partie lésée en appelle au tribunal de première instance en vue d'obtenir une ordonnance de certiorari.

4.3.2. Comme il est précisé au paragraphe 1.1.3 ci-dessus, le rôle du département en matière de reconnaissance est de déterminer la compétence d'un syndicat à représenter les travailleurs salariés, ou à vérifier le nombre de membres pour établir le pourcentage de travailleurs syndiqués. Ce rôle fait suite à la demande du directeur général des relations de travail en vertu de l'article 9 (4B) (b) de la loi de 1967 sur les relations de travail concernant la question de compétence et de l'article 4 (1) (c) du règlement de 1980 sur les relations de travail concernant la vérification de l'effectif de membres. Il faut en général moins de trois mois audit département pour accomplir les deux tâches et informer le directeur général de ses conclusions.

5. Secteur public et organismes officiels

Observation

5.1. Les syndicats du secteur public peuvent s'organiser par ministère, profession ou activité. Ces syndicats peuvent adhérer aux fédérations.

Le personnel des organes officiels ne peut adhérer qu'aux syndicats internes, lesquels peuvent toutefois s'affilier à la fédération des services publics ou à la centrale syndicale nationale.

Réponse

5.1.1. Les syndicats du secteur public, organisés par profession, ministère ou département, et les syndicats internes du personnel des organismes officiels sont des organisations libres et indépendantes. Ils jouissent des mêmes droits et protection que confère la loi de 1959 sur les syndicats aux syndicats par profession, activité ou secteur, notamment: droit de s'affilier aux organes consultatifs locaux tels que le MTUC ou internationaux tels que la CISL. Une organisation de ce type peut réussir effectivement à promouvoir la protection sociale et les intérêts de ses membres en particulier et des travailleurs en général.

Observation

5.2. La loi interdit aux syndicats sectoriels d'organiser les employés occupant des postes de direction ou de cadre, ou de sécurité, ou tenus au secret. Les employeurs abusent souvent de cette disposition législative pour empêcher au plus grand nombre possible de personnes d'adhérer à un syndicat.

Réponse

5.2.1. La loi de 1959 sur les syndicats n'interdit pas aux salariés occupant des postes de direction ou de cadre, ou de sécurité, ou tenus au secret de constituer un syndicat ou d'y adhérer. Toutefois, pour éviter un conflit d'intérêt, ainsi que pour se conformer aux dispositions de l'article 9 (1) de la loi de 1967 sur les relations de travail, ils ne peuvent constituer qu'un syndicat représentant leur catégorie particulière ou y adhérer.

Observation

5.3. La loi établit des restrictions concernant les candidats habilités à exercer des fonctions syndicales.

Réponse

5.3.1. Les restrictions imposées par la loi de 1959 sur les syndicats concernant les candidats habilités à exercer des fonctions syndicales servent à assurer que les membres de la direction d'un syndicat sont des personnes compétentes qui peuvent protéger non seulement l'intérêt des membres de leur organisation, mais aussi celui du pays et de l'ensemble de la population, et qui n'utilisent pas leur fonction à des fins personnelles.

Observation

5.4. Des déclarations publiques de la part du gouvernement ainsi que certaines mentions restrictives inscrites sur les permis de travail interdisent aux travailleurs étrangers d'adhérer à un syndicat. [La référence à une déclaration du ministre des Ressources humaines a été supprimée, de même que dans les commentaires de la CISL.]

Réponse

5.4.1. Le gouvernement malaisien n'encourage pas les travailleurs étrangers à adhérer à des syndicats, la durée de leur emploi étant limitée, comme stipulé dans le contrat. De plus, la législation malaisienne du travail préserve les mesures de prévoyance sociale et l'intérêt de ce groupe de travailleurs. Ils travaillent en Malaisie à titre temporaire, pendant une courte période de deux à six ans.

Observation

5.5. 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».

Réponse

5.5.1. L'article 18 (1) de la loi de 1959 sur les syndicats habilite le ministre des Ressources humaines, avec l'assentiment du ministre de l'Intérieur, d'ordonner la suspension de tout syndicat pour une période maximale de six mois. Ce pouvoir entend permettre au ministre de suspendre toute organisation qui a servi ou sert 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. La décision du ministre n'est pas absolue. Elle est passible de réexamen judiciaire si une partie lésée en appelle au tribunal de première instance en vue d'obtenir une ordonnance de certiorari. Le ministre n'a jusqu'ici jamais exercé ce pouvoir.

Observation

5.6. Les syndicats ne peuvent pas utiliser leurs avoirs financiers à des fins politiques. La loi établit une liste exhaustive des questions qui peuvent être qualifiées d'«objectifs politiques». Le ministre des Ressources humaines peut compléter la liste.

Réponse

5.6.1. L'article 52 (1) de la loi de 1959 sur les syndicats interdit aux syndicats d'utiliser leurs fonds à des fins politiques. Cette interdiction sert à assurer que les avoirs d'un syndicat ne sont dépensés qu'à des fins légitimes comme en dispose ladite loi, pour la protection sociale et dans l'intérêt de ses membres. Le ministre des Ressources humaines

n'a jamais exercé le pouvoir que lui confère l'article 52 (2) (f) de ladite loi de qualifier une question d'objectif politique.

Observation

5.7. Le directeur général doit donner son accord préalable pour qu'un syndicat puisse s'affilier à une organisation internationale.

Réponse

5.7.1. L'article 76A (1) de la loi de 1959 sur les syndicats exige qu'un syndicat obtienne l'autorisation préalable écrite de la direction générale avant de pouvoir s'affilier à un organe consultatif ou analogue établi à l'étranger. Cette exigence concorde avec l'article 3 de ladite loi qui dispose que le directeur général supervise, dirige et contrôle toutes les affaires concernant les syndicats dans l'ensemble du pays. Elle vise à permettre au directeur général de veiller à ce que les syndicats de ce pays ne s'affilient qu'avec des organes consultatifs internationaux ou organes analogues qui soient légaux, fiables et garants de la protection sociale et l'intérêt des travailleurs.

6. Restrictions concernant les grèves

Observation

6.1. Des restrictions juridiques rendent pratiquement impossible 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, le directeur général des syndicats a refusé d'en tenir compte parce que la résolution ne lui donnait pas satisfaction.

Réponse

6.1.1. L'article 25A (1) de la loi de 1959 sur les syndicats dispose que tout syndicat, avant de lancer une grève, doit obtenir par scrutin secret les deux tiers au moins des voix des membres habilités à voter qui envisagent de faire grève. Cette disposition sert à assurer qu'une grève est soutenue par la majorité absolue des membres et non décidée par une minorité de dirigeants ou de membres.

6.1.2. L'article 40 (2) de la même loi exige qu'un scrutin secret concernant une grève contienne une résolution qui énonce clairement les questions à l'origine du projet de grève et précise la nature des actes à accomplir ou à éviter durant la grève. Cette exigence vise à assurer que les membres sont informés des questions débouchant sur le projet de grève et les comprennent, de même que de la nature des actes à accomplir ou à éviter durant la grève, avant d'être invités à voter; et

6.1.3. L'article 40 (9) de la même loi habilite le directeur général des syndicats à déclarer nul un scrutin secret auquel a procédé un syndicat, quand ce dernier a durant le

scrutin violé une disposition de la loi, ou un règlement conforme à la loi ou ses statuts. Le directeur général des syndicats peut donc déclarer nul un scrutin secret pour l'une des raisons ci-dessus, même si la majorité des membres s'est prononcée en faveur de la grève.

7. Le gouvernement de la Malaisie sait gré à la CISL de ses observations. La loi de 1959 sur les syndicats a ouvert la voie à un développement salutaire du mouvement syndical dans notre pays. Le gouvernement, reconnaissant l'importance du rôle du syndicalisme, a soutenu sa croissance d'une manière suivie. La protection sociale et l'intérêt des travailleurs en Malaisie, qui ont contribué à la croissance progressive de l'économie, nous intéressent également. Le gouvernement n'a, à aucun moment, composé avec un parti au détriment de l'ensemble des travailleurs. De plus, notre législation du travail est examinée en permanence, pour qu'il soit tenu compte des derniers progrès sur le front du travail.

Commentaires sur les affaires en suspens au tribunal du travail

1. Le nombre d'affaires non réglées ou s'accumulant au tribunal du travail a récemment augmenté. La crise économique qui règne en Malaisie depuis la fin de 1997 en est la principale raison. De ce fait, en 1998 et 1999, le nombre de litiges portés devant le tribunal du travail a considérablement augmenté. En 1999, il est passé à 1 027, soit 48 pour cent d'augmentations par rapport à 1997. En juin 2000, le nombre d'affaires non réglées s'élevait à 1 448 (voir tableau ci-dessous).

Nombre d'affaires déferées et réglées – tribunal du travail (1995 – juin 2000)

Objet	1995	1996	1997	1998	1999	Juin 2000
Nombre d'affaires reportées des années précédentes	731	717	655	731	972	1 292
Nombre d'affaires déferées	535	548	692	905	1 027	482
Nombre de décisions rendues	549	610	616	664	707	326
Nombre d'affaires non réglées	717	655	731	972	1 292	1 448

2. La mesure la plus importante prise par le gouvernement pour résoudre la question des affaires en suspens au tribunal du travail a été la nomination de six juges supplémentaires. On espère ainsi réduire l'arriéré le plus rapidement possible.

3. Le ministère des Ressources humaines a, en août 2000, instauré une équipe spéciale chargée d'examiner la question des affaires en suspens. Présidée par le secrétaire général dudit ministère, elle comprend le président du tribunal du travail, le greffier, le directeur général du travail, le directeur général des relations de travail, le directeur général des affaires syndicales et de hauts fonctionnaires du ministère des Ressources humaines.

4. L'équipe spéciale a tenu sa première réunion le 26 août 2000 et a pris, pour résoudre la question des affaires en suspens, les mesures suivantes:

- 4.1. les juges des tribunaux sont invités à rendre leur décision dans le meilleur délai après l'audience. Le président doit remettre le rapport d'exécution de chaque juge au ministre des Ressources humaines;
- 4.2. limitation des demandes de renvoi d'audience émanant des avocats;
- 4.3. le jugement doit être rendu oralement. Il ne sera rendu par écrit que s'il est contesté. Cette mesure exige des modifications à la loi en vigueur qui est maintenue;
- 4.4. les parties doivent déposer des déclarations écrites sous serment et le contre-interrogatoire fondé sur ces déclarations;
- 4.5. mettre à la disposition des responsables des relations de travail les rapports de conciliation à l'intention du tribunal du travail;
- 4.6. le greffier et les membres de son bureau doivent concilier dans les affaires de différends professionnels avant l'audience.

Maroc

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La législation marocaine reconnaît et garantit pleinement le principe du droit d'association et celui de la négociation collective, c'est un principe mis en pratique de manière effective et à grande échelle et appliqué aux différents secteurs de la production.

Ce principe est reconnu au moyen des instruments suivants, que le Maroc a promulgués ou auxquels il a adhéré:

- la Constitution du Royaume telle qu'elle a été modifiée;
- le dahir du 18 hija 1367 (16 juillet 1957) sur les syndicats professionnels tel qu'il a été modifié et complété par le dahir n° 1-00-01 du 9 kaâda 1420 (15 février 2000);
- le dahir du 10 joumada II 1380 (20 novembre 1960) portant institution d'un conseil supérieur des conventions collectives;
- le dahir du 24 février 1958 portant statut général de la fonction publique;
- le décret du 15 rajeb 1377 (5 février 1958) relatif à l'exercice du droit syndical par les fonctionnaires;
- le dahir du 17 avril 1957 relatif à la convention collective du travail;
- la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- le pacte international sur les droits économiques et sociaux;
- la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921.

La liberté d'association est garantie par l'article 9 de la Constitution aux termes duquel tous les citoyens jouissent de:

- 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.

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, l'article 2 du dahir du 16 juillet 1957 tel qu'il a été modifié et complété prévoit que les syndicats professionnels des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes, concourant à l'établissement de produits déterminés ou à la même profession libérale, peuvent constituer librement des organisations de leur choix.

A la faveur des facilités accordées, en vertu de cet article, tant aux travailleurs qu'aux employeurs en matière syndicale, plusieurs centrales syndicales ont été légalement constituées à l'échelon national.

Elles sont implantées au niveau local et régional dans toutes les branches d'activité économique et participent aux travaux des instances consultatives.

Les syndicats professionnels prennent une part active aux consultations menées par les pouvoirs publics dans le cadres de la formulation et de la mise en œuvre de la politique économique et sociale.

L'exercice du droit syndical par les fonctionnaires est reconnu par le dahir du 24 février 1958 portant statut général de la fonction publique et s'exerce dans les conditions prévues par le décret du 5 février 1958.

Les seules exclusions prévues par la législation nationale actuellement en vigueur concernent les catégories de personnes ci-après:

- les personnes relevant du statut particulier des administrateurs du ministère de l'Intérieur: l'article 15 du dahir du 1^{er} mars 1963 portant statut particulier des administrateurs du ministère de l'Intérieur dispose que «les administrateurs et les administrateurs adjoints ne peuvent ni constituer ni appartenir à un syndicat». Toutefois, ces fonctionnaires peuvent se grouper en association pour préserver leurs intérêts moraux et matériels;
- le corps de la magistrature: en application de l'article 14 du dahir portant statut de la magistrature (11 novembre 1974), les magistrats ne peuvent ni constituer des syndicats professionnels ni en faire partie;
- les fonctionnaires et agents exerçant une fonction comportant le droit d'utiliser une arme: l'article 4 du décret du 5 février 1958 relatif à l'exercice du droit syndical par les fonctionnaires exclut du champ d'application les personnes investies d'un mandat et qui concourent à ce titre au service de l'Etat, des administrations publiques, des municipalités, des établissements publics ou à un service d'intérêt public, auxquelles le droit de porter une arme dans l'exercice de leurs fonctions a été conféré.

La constitution d'un syndicat ne requiert pas d'autorisation préalable. Le syndicat doit simplement présenter une notification de constitution syndicale à l'autorité compétente. Toutes les personnes voulant créer un syndicat professionnel doivent la déposer dans les bureaux de l'autorité locale compétente, ou l'adresser à ladite autorité par lettre recommandée avec accusé de réception:

- a) les statuts du syndicat projeté;
- b) la liste des personnes chargées à un titre quelconque de son administration ou de sa direction. Cette liste indique les noms, prénoms, filiation, date et lieu de naissance, nationalité, profession et domicile des intéressés. Ceux-ci doivent être de nationalité marocaine, jouir de leurs droits civils et politiques.

Les documents susvisés sont exonérés du droit de timbre. Ils doivent être déposés ou adressés en quatre exemplaires dans les bureaux de l'autorité locale, qui en fait tenir un au Parquet. Il est donné ou adressé récépissé de tous ces documents.

Les syndicats professionnels bénéficient également, conformément aux articles 10 à 17 du dahir précité, du droit:

- d'ester en justice;
- de constituer des caisses spéciales de secours mutuels entre leurs membres;
- de consacrer une partie de leurs ressources à la construction, pour le compte de leurs membres, de logements à bon marché et à l'acquisition de terrains pour jardins ouvriers, éducation physique et hygiène;
- de créer, d'administrer ou subventionner des œuvres professionnelles telles que les institutions professionnelles de prévoyance, laboratoires, champs d'expériences et publications intéressant la profession; les immeubles et objets nécessaires aux réunions des syndicats professionnels, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle sont insaisissables;
- de passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés ou entreprises;
- de subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

Pour assurer aux organisations d'employeurs et de travailleurs une protection adéquate contre toute ingérence des uns à l'égard des autres, la loi n° 11-98 modifiant et complétant le dahir du 18 hijra 1376 (16 juillet 1957) relatif aux syndicats professionnels prévoit dans son article 2 bis les dispositions suivantes:

- l'interdiction aux organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de s'immiscer, directement ou indirectement, les uns dans les affaires des autres et de se livrer à tout acte de cette nature, notamment par la remise de sommes d'argent non justifiées légalement;
- l'interdiction de porter atteinte à l'indépendance de ces organismes en ce qui concerne leur constitution, direction ou administration;

- l'interdiction à toute personne physique ou morale d'entraver l'exercice du droit syndical.

La reconnaissance effective du droit à la négociation collective découle de l'application des dispositions des articles 1 et 2 du dahir du 17 avril 1957 relatif 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 de plusieurs syndicats professionnels de travailleurs, d'une part, et d'un ou de plusieurs employeurs ou de leurs groupements professionnels, d'autre part.

Aucune catégorie d'organisations de travailleurs et aucune catégorie d'organisations 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 qui suit celui du dépôt au ministère chargé du travail.

L'application du principe de la liberté d'organisation et de négociation collective est assurée par:

- 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;
- la diffusion des principes de la liberté syndicale et la culture du dialogue social et de la concertation à travers l'organisation des séminaires tripartites sur le dialogue social;
- le soutien et l'appui technique de l'inspection du travail à la conclusion des conventions collectives.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il existe environ 20 centrales syndicales, dont trois plus représentatives – CDT, UMT, UGTM. Elles sont implantées dans tous les secteurs d'activité économique, et participent à côté du gouvernement et des organisations d'employeurs, dont deux sont plus représentatives – FCCI, CGEM –, à la formulation de la politique économique et sociale.

Il y a lieu de préciser que nous ne disposons pas actuellement de données statistiques précises qui nous permettent d'évaluer le taux de syndicalisation et les tendances syndicales.

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 du respect, de la promotion et de la réalisation de ces droits sont les suivants:

- l'adoption récemment du dahir n° 1-00-01 du 9 kââda 1420 (15 février 2000) portant promulgation de la loi n° 11-98 modifiant et complétant le dahir n° 1-57-119 du 18 hija 1376 (16 juillet 1957) sur les syndicats professionnels qui prévoit les dispositions suivantes:
 - interdiction aux organismes professionnels des employeurs et des salariés de s'immiscer, directement ou indirectement, les uns dans les affaires des autres;
 - interdiction de porter atteinte à l'indépendance de ces organismes en ce qui concerne leur constitution, direction ou administration;
 - interdiction de toute mesure discriminatoire entre les salariés fondée sur l'appartenance ou l'activité syndicale, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, le licenciement et les mesures disciplinaires;
 - application de sanctions appropriées en cas d'entrave à l'exercice du droit syndical.

Ces nouvelles dispositions donnent plein effet à la [convention n° 98](#) sur le droit d'organisation et de négociation collective.

D'autres dispositions sont prévues aussi dans le projet de Code du travail en cours de discussion au Parlement et qui ont pour objectif d'harmoniser la législation nationale avec les normes internationales du travail concernant la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective.

Cette année a aussi été marquée par une série de rencontres et de concertations entre le gouvernement et les partenaires socio-économiques dans le cadre du dialogue social. Ces rencontres ont été couronnées par la signature de l'accord du 19 moharrem 1421, dont les principales dispositions sont les suivantes:

- application stricte des dispositions légales relatives au droit syndical;
- institution de nouveaux mécanismes de règlement des conflits du travail;
- amélioration des conditions matérielles des salariés et des fonctionnaires;
- entente et compromis autour du projet de Code du travail;
- réforme et démocratisation des établissements sociaux;
- traitement de la crise de l'emploi et du chômage;
- réalisation des programmes de logement social;
- accélération du rythme des jugements prononcés en faveur des salariés;
- encouragement de la conclusion des conventions collectives du travail;
- création d'une commission nationale tripartite chargée de veiller à l'application des dispositions dudit accord et des commissions techniques tripartites qui ont pour mission de suivre l'un des domaines de cet accord.

En plus de la signature de l'accord du 19 moharrem, il convient de signaler la reprise des réunions de deux institutions tripartites très importantes après une longue durée de suspension de leurs travaux. Il s'agit des institutions suivantes:

- le Conseil supérieur des conventions collectives qui a repris ses travaux le 6 mai 1999;
- le conseil d'administration de la Caisse nationale de sécurité sociale qui s'est réuni le 19 mai 2000.

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:

- le lancement de campagnes de sensibilisation à travers l'organisation de séminaires, de colloques et de tables rondes sur la négociation collective;
- la mise en place de deux comités techniques tripartites issus de la réunion du Conseil supérieur des conventions collectives. Ces deux comités qui se réunissent régulièrement depuis le mois de mai 1999 ont pour mission de promouvoir la conclusion des 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 (CGEM);
- Fédération des chambres de commerce, d'industrie et de services du Maroc (FCCI);
- Confédération démocratique du travail (CDT);
- Union marocaine du travail (UMT);
- Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM).

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)

Dans le secteur privé, au Maroc, les syndicalistes sont licenciés, appréhendés, condamnés à des amendes et emprisonnés pour le simple fait d'appartenir à des syndicats, de mener des activités syndicales et, en particulier, de faire grève. Les employeurs poussent les travailleurs à une action revendicative, et ce de connivence avec la police qui, souvent, recourt à la violence contre les grévistes.

Les grévistes peuvent être, et sont souvent, accusés, en vertu de l'article 288 du Code pénal marocain, «d'entrave à la liberté du travail», et le gouvernement prend rarement des mesures contre les employeurs qui violent le Code du travail, ferment illégalement des usines, ou exercent des représailles contre les syndicalistes. L'élection de dirigeants syndicaux dans une entreprise a même poussé la direction à appeler les forces de police.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Après avoir examiné les observations d'une organisation de travailleurs au sujet du suivi de la Déclaration de l'OIT, nous avons l'honneur de communiquer à l'OIT les commentaires et les informations suivants.

Il est à signaler que la Constitution du Royaume du Maroc telle qu'elle a été modifiée garantit l'exercice du droit syndical et reconnaît le droit de grève.

D'autre part, la législation marocaine reconnaît et garantit pleinement le principe du droit d'association et celui de la négociation collective, c'est un principe mis en pratique de manière effective et à grande échelle et appliqué aux différents secteurs d'activité, dont notamment le secteur privé.

Le gouvernement marocain agit dans le cadre de la législation nationale et ne fait aucune entrave au libre exercice du droit syndical et à la promotion du dialogue social entre les partenaires sociaux.

Ainsi, dans le cadre des efforts déployés par notre pays pour la protection des syndicats, le règlement des conflits et la promotion du dialogue social, des mesures ont été prises dans ce sens.

Il s'agit en particulier:

- de la promulgation de la loi n° 11-98 du 15 février 2000 modifiant le Dahir du 16 juillet 1957 sur les syndicats professionnels;
- de la conclusion de l'accord du 19 moharem 1421 (21 avril 2000) entre le gouvernement et les partenaires sociaux;
- de la création et de la réunion de plusieurs commissions de conciliation pour la résolution à l'amiable des conflits sociaux;

- de l'organisation de plusieurs rencontres nationales avec la participation du BIT pour la protection des droits des travailleurs; il s'agit en particulier du Séminaire national tripartite sur les libertés syndicales organisé en février 1999;
- de la consultation des organisations syndicales et patronales par les pouvoirs publics dans le cadre de la formulation et de la mise en œuvre de la politique économique et sociale;
- de l'Association des syndicats d'employeurs et de travailleurs aux discussions sur le projet du Code de travail et de son harmonisation avec les principes des conventions internationales tendant à la protection des droits des travailleurs;
- du renforcement des capacités des inspecteurs du travail pour un contrôle approprié de la législation du travail.

Ainsi, les efforts du gouvernement marocain pour la promotion du dialogue social et la protection des droits fondamentaux des travailleurs sont des exemples concrets démentant l'argumentation de cette organisation de travailleurs.

D'ailleurs, le Royaume du Maroc est l'un des principaux pays ayant soutenu la Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail.

Le pluralisme syndical et le libre exercice de son action sont entre autres une preuve de l'évolution démocratique au Maroc.

Pour toutes ces raisons, nous estimons que les allégations de cette organisation de travailleurs à propos de l'exercice du droit syndical et du libre exercice du droit de grève sont infondées.

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, respectivement, 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 de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

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 derniers tableaux comparatifs compilés 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 spéciale pour les syndicats.

Le budget pour 2000-01 alloue une augmentation de 50 pour cent des ressources du fonds, soit 3 millions de roupies. Le fonds pourra ainsi financer les programmes de formation et d'éducation organisés par les fédérations syndicales et engager un économiste et un statisticien. En outre, une subvention en capital d'un million de roupies lui a été affectée pour la construction d'un centre des travailleurs réservé aux programmes précités et aux réunions des fédérations syndicales.

Par ailleurs, le ministère de la Femme, du Bien-être de la famille et du Développement de l'enfant s'emploie à renforcer la participation et le rôle des femmes dans les syndicats. Grâce à un projet financé par le PNUD, ledit ministère dirigera des cours sur l'encadrement et une formation aux techniques de communication, avec des femmes des différents secteurs, dont des syndicats. De plus, lors de l'élaboration du Plan d'action national sur la parité, le ministère de la Femme a organisé des consultations avec des représentantes des syndicats en vue de tenir compte de leurs opinions et besoins dans ledit document.

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.

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

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés aux organisations d'employeurs et de travailleurs suivantes:

- i) *Organisation d'employeurs*
Fédération mauricienne des employeurs;
- ii) *Organisations de travailleurs*
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 et de la Fédération des syndicats des corps constitués.

Maurice

Observations présentées au Bureau par la Fédération des employeurs mauriciens (MEF)

De l'avis des employeurs, la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail doit être promue à tous les échelons. L'OIT devrait, outre encourager la ratification des conventions, également promouvoir l'esprit de ladite Déclaration.

En tant qu'employeurs, nous attirons l'attention sur l'importance des principes de la Déclaration. Afin de pouvoir les appliquer, sont nécessaires une plus grande coopération technique, davantage d'informations de la part du BIT et une diffusion appropriée de la Déclaration.

Notre législation, également, est propre à faciliter l'application desdits principes.

Concernant la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948:

- le principe de la liberté d'association et du droit à la négociation collective est consacré dans la Constitution mauricienne,
- aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs n'est privée du droit à la liberté d'association.

Maurice examine actuellement sa législation sur le travail. Cette question peut être abordée dans ce contexte. En outre, la MEF opine que la formation des partenaires sociaux aux techniques de négociation collective est une condition préalable à la ratification de cette convention.

Observations soumises au Bureau par la Fédération des syndicats des corps constitués (FSCC)

La FSCC suggère fermement que le gouvernement saisisse cette occasion de ratifier la convention fondamentale de l'OIT (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Eu égard à la convention précitée, le gouvernement reconnaît les principes de la liberté d'association et la liberté de l'individu, que consacre la Constitution mauricienne. Il faut noter que, depuis 1996, le gouvernement n'a lancé aucun projet de réforme du Code du travail en vue d'y insérer la loi sur les relations professionnelles.

La liberté du mouvement syndical à Maurice se heurte à la loi précitée. Les syndicats ne sont pas libres de s'associer en raison de certaines de ses clauses qui empêchent le mouvement d'agir librement.

Le principal moyen dont dispose un syndicat pour agir est la grève. Après avoir essuyé toutes sortes de conflits et médiations, les organisations syndicales sont privées de ce moyen par les articles 92 et 93 de ladite loi. Celle-ci habilite le conservateur du registre des associations à inspecter et vérifier la comptabilité des syndicats périodiquement et non simplement à la suite de plaintes émanant de leurs membres.

Plusieurs de ses articles contiennent des dispositions qui autorisent le conservateur à limiter la liberté des syndicats. Syndicats ou associations ne sont pas libres de disposer à leur guise de leurs actifs.

L'article 3 de la convention dispose que:

- 1) Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action.
- 2) Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Cet article n'est par conséquent pas respecté par le gouvernement qui n'a pas ratifié la [convention n° 87](#).

Malgré la création en 1997 par le gouvernement d'un fonds d'affectation spéciale pour les syndicats en vue de favoriser leur développement, les syndicats estiment qu'il faut modifier ladite loi. Le fait que le gouvernement envisage la possibilité de ratifier ces conventions est de bon augure.

Mauritanie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective et la négociation collective est reconnu en Mauritanie dans la Constitution du 20 juillet 1991, les articles 10 et 17 du livre III du Code du travail et la loi 93.038 du 20 juillet 1993 instaurant le pluralisme syndical. A l'exclusion des corps militaires ou paramilitaires, toutes les catégories d'employeurs ou de travailleurs peuvent s'organiser librement. Il n'existe aucune autorisation préalable quant à la création d'un syndicat de quelque nature qu'il soit. Toutefois, toute organisation professionnelle doit faire la preuve auprès du Procureur de la République de la conformité de ses textes fondamentaux (statuts et autres) avec la législation en vigueur. 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 générales ou sectorielles sont librement conclues entre les partenaires sociaux. Néanmoins, pour assurer une conformité de ces conventions avec la législation en vigueur et cautionner ledit accord, l'Etat patronne ces négociations.

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. En effet, l'Etat contribue financièrement, à travers des subventions accordées aux organisations de travailleurs, à des agréments au régime du code des investissements et fiscaux au bénéfice des organisations d'employeurs. Il travaille par ailleurs à une amélioration constante de l'arsenal juridique réglementant la matière.

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 par l'adoption de la convention du BIT n° 98 par le gouvernement en vue de sa ratification future (mois d'octobre 2000) devant le Parlement.

La ratification de cette convention fondamentale enrichira, à ne pas en douter, l'arsenal juridique national actuellement en pleine révision à travers le Code du travail. Par ailleurs, l'Etat envisage, en collaboration avec le PRODIAF, de réactiver le Conseil national du travail en vue d'en faire un cadre permanent de concertations tripartites.

C'est l'occasion de solliciter ici l'appui du BIT pour l'organisation d'une série d'ateliers et de séminaires d'initiation aux techniques de négociation collective.

**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 (Union des travailleurs de Mauritanie) et CGEM (Confédération générale des employeurs de Mauritanie).

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

Aucune observation ne nous a été formulée à ce jour.

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

Evaluation du cadre institutionnel

Il n'y a eu aucun changement dans les renseignements fournis dans le rapport présenté au titre de l'examen annuel de 2000 concernant l'évaluation du cadre institutionnel.

Les contrats collectifs ne sont pas assujettis à l'autorisation du gouvernement; ils sont seulement déposés auprès des autorités compétentes qui les enregistrent.

Evaluation de la situation dans la pratique

Le gouvernement mexicain compte 5 539 organisations agréées sur le plan fédéral, dont 1 365 légalement représentées; de ces dernières, sept sont patronales.

De décembre 1994 à juillet 2000, le ministère du Travail et de la Protection sociale en a enregistré 191, dont 36 fédérations et 155 syndicats. Ces derniers se répartissent en 78 organisations indépendantes et 77 associations affiliées aux principales confédérations du pays. Des 1 365 organisations légalement représentées, 1 173 sont des syndicats et 192 des fédérations ou confédérations.

Concernant les 1 173 syndicats, c'est la branche du textile qui compte le plus d'organisations. L'annexe I, non reproduite, indique les autres secteurs. Le district fédéral est celui qui compte le plus grand nombre de syndicats dans son ressort, suivi par l'Etat de Puebla (annexe II). Sur les 1 365 organisations légalement représentées, 1 311 ont un secrétaire général et 54 une secrétaire générale.

Données et tendances observées:

- seuls 25 pour cent des organisations syndicales, enregistrées au plan fédéral, comptent des comités exécutifs en activité (annexe III non reproduite);
- 99 pour cent des organisations en activité représentent les travailleurs et 1 pour cent les employeurs (annexe IV non reproduite);

- la moitié des syndicats dûment enregistrés (sans compter les fédérations et confédérations) – pour la période de décembre 1994 à juin 2000 – est affiliée aux principales centrales syndicales, les autres étant indépendants (annexe V non reproduite);
- de toutes les organisations en activité, 86 pour cent sont des syndicats et 14 pour cent des fédérations et confédérations (annexe VI non reproduite);
- 96 pour cent d'entre elles sont représentées par des hommes et 4 pour cent par des femmes (annexe VII non reproduite).

Il ressort des indicateurs et statistiques présentés dans le premier rapport une nette tendance à une hausse du nombre d'organisations syndicales indépendantes. Les demandes d'enregistrement de syndicats augmentent notablement.

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

Quant aux efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits, les autorités administratives ont publié, par divers moyens, les droits et obligations des employeurs et des travailleurs. Le gouvernement fait mieux connaître au public, par Internet, les organisations syndicales en activité au plan fédéral, ainsi que leurs représentants.

Certains Etats de la République du Mexique ont accueilli favorablement ce type d'information transparente, qu'ils adoptent à l'échelon local.

Nombre d'organisations syndicales diffusent, quant à elles, parmi leurs membres des informations sur leurs droits syndicaux et dispensent des cours sur leur structure, ainsi que sur la législation du travail applicable.

Le gouvernement mexicain a lancé et promu, par tous les moyens disponibles, une information à l'intention des employeurs et des travailleurs sur les principes et droits en matière de liberté d'association, de liberté syndicale et de négociation collective, et sur la situation du travail.

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

Conformément aux dispositions de l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT, des exemplaires du présent rapport ont été adressés à la Confédération des chambres d'industrie du Mexique (CONCAMIN), à la Confédération patronale de la République mexicaine (COPARMEX) et à la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

La Confédération patronale de la République mexicaine estime que la législation mexicaine reconnaît aux travailleurs et aux employeurs le droit de s'associer pour défendre

leurs intérêts respectifs, ainsi que le droit à la négociation collective, citant à l'appui l'article 123 de la Constitution nationale, paragraphe A, alinéa XVI, et les dispositions contenues au titre 7, chapitre III, du Code fédéral du travail.

Ni la Confédération des chambres d'industrie des Etats-Unis du Mexique, ni la Confédération des travailleurs du Mexique n'ont présenté d'observations sur l'application de la convention, directement ou à propos du rapport.

Annexes (non reproduites)

- Répartition des syndicats actuellement enregistrés par branche d'activité.
- Répartition des syndicats actuellement enregistrés par entité fédérale.
- Nombre de syndicats enregistrés (sur les 5 539) dotés de comités exécutifs.
- Répartition des organisations actuelles d'employeurs et de travailleurs.
- Ventilation des syndicats enregistrés durant la période de décembre 1994 à juillet 2000.
- Répartition générale par type des organisations actuellement enregistrées.
- Ventilation par sexe des dirigeants des organisations actuellement enregistrées.

Myanmar

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

Myanmar

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

[Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte concernant des actions militaires lors d'activités syndicales.]

Il n'existe aucune législation syndicale ni aucun cadre juridique destiné à protéger la liberté syndicale et la négociation collective ou à protéger les travailleurs contre des actes de discrimination antisyndicale. Les autorités n'encouragent pas les négociations collectives et rien ne tend à prouver qu'elles ont lieu.

D'anciens dirigeants et membres syndicaux qui furent licenciés et persécutés par le régime militaire en raison de leurs activités syndicales ont fondé en 1991 la Fédération des syndicats de Birmanie (FTUB).

Le régime a publié en 1998 un décret sur la création d'associations et d'organisations ..., qui exige l'obtention d'une autorisation préalable du ministère des Affaires intérieures et religieuses avant la création de toute association. Il stipule en outre que ces associations ou organisations seront dissoutes si elles tentent, encouragent ou

contribuent à saper la loi et l'ordre, la paix et la sécurité locale et le fonctionnement sûr et sans entrave du transport et des communications.

[Observations sur des informations de nature similaire à une plainte concernant l'arrestation et la mise en détention de syndicalistes et, dans certains cas, de membres de leurs familles.]

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. Concernant la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, le gouvernement du Népal, étant un important employeur, a constaté des difficultés, car certaines dispositions de la loi sur la fonction publique ne sont pas conformes à l'esprit et à la lettre de ladite convention. Toutefois, le Népal est en passe de modifier des clauses mineures de la loi sur la police et la loi sur l'armée pour instituer certaines réserves concernant ces secteurs aux fins de ratification de la convention n° 87.

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

Le Népal a ratifié la [convention n° 98](#), 1949, et présenté le rapport requis. S'agissant de la ratification de la [convention n° 87](#), le ministère du Travail et de l'Administration des transports vient récemment de créer un comité technique présidé par le Secrétaire dudit ministère et constitué de membres représentant les divers ministères et départements concernés, les syndicats, les associations d'employeurs et les organisations non gouvernementales intéressées. En consultation avec ce comité technique, un plan d'action a été élaboré en vue de la ratification des conventions fondamentales de l'OIT [n° 29](#), 1930; [n° 105](#), 1957; [n° 87](#), 1948, et [n° 182](#), 1999. Le ministère et le BIT ont organisé conjointement à Katmandou un atelier d'une journée, le 25 novembre 1999. Le seul objectif de cet atelier était de sensibiliser toutes les parties prenantes à l'échelon national aux responsabilités qu'entraînerait la ratification des conventions fondamentales de l'OIT et les informer des paramètres juridiques existants pour veiller à ce qu'ils soient conformes aux dispositions desdites conventions.

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

Les organisations les plus représentatives sont, pour les employeurs, la Fédération des chambres de commerce et d'industrie du Népal et, pour les travailleurs, le Congrès des

syndicats du Népal (INTUC), la Fédération générale des syndicats du Népal (GEFONT) et la Confédération démocratique des syndicats du Népal (DELONT). Des exemplaires du présent rapport leur ont été envoyés pour observations et commentaires conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Les organisations tant d'employeurs que de travailleurs ont répondu favorablement au projet de ratification de la [convention n° 87](#) et à l'adoption des réserves nécessaires dans la législation nationale. Le Népal espère que le gouvernement pourra prochainement ratifier cette convention.

Nouvelle-Zélande

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le présent rapport est établi eu égard aux [convention \(n° 87\)](#) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et [convention \(n° 98\)](#) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont reconnues en Nouvelle-Zélande par la législation, comme indiqué dans le rapport de suivi présenté par le gouvernement en 1999.

Le principal texte législatif en vigueur durant la période susmentionnée, la loi de 1991 sur les contrats de travail, sera remplacé par la loi de 2000 sur les relations de travail, qui entrera en vigueur le 2 octobre. Le présent rapport indique les objectifs visés par les modifications au cadre législatif, que contient ladite loi de 2000. Des rapports ultérieurs informeront plus en détail des dispositions de cette loi. Toutefois, nous pouvons signaler que le gouvernement entend (comme il ressort de l'article 3.b) de la loi) de «faire respecter en Nouvelle-Zélande les principes intrinsèques des conventions de l'OIT [n° 87](#) sur la liberté syndicale, et [n° 98](#) sur le droit d'organisation et de négociation collective».

Le gouvernement compte que la loi sur les relations de travail favorise la négociation collective, compte tenu des recommandations ressortant de la décision rendue par le Comité de la liberté syndicale dans l'affaire n° 1698 concernant la loi sur les contrats de travail (plainte contre le gouvernement de la Nouvelle-Zélande présentée par le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)).

La loi favorise, en particulier, la négociation collective et donne de claires indications quant à son fonctionnement. Elle dispose également que les travailleurs et leurs organisations peuvent entreprendre une action de revendication à l'appui de conventions collectives liant plusieurs employeurs.

La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont reconnues en Nouvelle-Zélande par la législation, comme il ressort du

rapport de suivi présenté par le gouvernement en 1999 et de la seconde partie des rapports sur les [conventions n^{os} 87 et 98](#) soumises en 1998 (et avant) au titre de l'article 19.

Comme il a été dit, la loi sur les relations de travail remplace la Loi sur les contrats de travail, l'un des textes législatifs qui consacrent ces questions.

La loi sur les relations de travail assure la reconnaissance juridique des syndicats, en tant qu'organes représentant les intérêts des travailleurs. La législation en vigueur se borne à préciser que les travailleurs doivent être représentés par une organisation de travailleurs. La nouvelle loi contient des dispositions relatives au fonctionnement légal des syndicats, notamment leur obligation d'être dûment enregistrés pour se prévaloir des mêmes dispositions de la loi. Ces dernières ne devraient priver aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs du droit de s'organiser.

La loi sur les relations de travail ne subordonne pas la constitution d'organisations d'employeurs ou de travailleurs à une autorisation préalable. En revanche, elle les oblige à s'enregistrer conformément à ses dispositions pour participer aux négociations collectives et remplir d'autres fonctions qu'elle précise. Pour être agréé par le directeur de l'enregistrement, le syndicat doit prouver qu'il est une organisation démocratique de travailleurs, comptable devant ses membres, séparée des employeurs et dotée d'un règlement adéquat (qui n'est pas excessif, antidémocratique, injustement discriminatoire ou préjudiciable, ou illégal).

Le directeur de l'enregistrement (de même que les membres d'un syndicat, d'autres syndicats et les employeurs concernés) peut saisir les autorités compétentes s'il estime qu'un syndicat a violé les dispositions de la loi, ou agit à tout autre égard illégalement, ou enfreint son propre règlement.

La loi sur les relations de travail ne modifiera nullement le statut de certaines catégories d'employeurs et de travailleurs, telles que les forces armées et les forces de l'ordre, qui n'y sont pas assujetties ou sont soumises partiellement à la législation générale sur l'emploi.

La législation n'impose pas l'autorisation des conventions collectives par le gouvernement.

Pour une description détaillée de la législation néo-zélandaise pertinente et de la jurisprudence applicable, veuillez vous reporter au rapport de suivi soumis par le gouvernement en 1999, aux rapports précédents sur les [conventions n^{os} 87 et 98](#) soumis en 1998 au titre de l'article 19, à la réponse du gouvernement à la plainte adressée en novembre 1993 par le NZCTU relative à l'observation par la Nouvelle-Zélande des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT (affaire n^o 1698) et aux mises à jour du gouvernement à l'intention du Comité de la liberté syndicale.

La loi sur les relations de travail conserve des dispositions analogues à celles de la loi de 1991 sur les contrats de travail concernant le droit à la liberté d'association des travailleurs.

Elle contient en outre des prescriptions de forme pour permettre la conduite méthodique des négociations collectives liant une seule partie ou plusieurs. Seuls les employeurs et les syndicats agréés pourront négocier et être parties aux conventions collectives. La loi dispose expressément que les parties à la négociation collective ont l'obligation d'agir de bonne foi. Elle accordera aux syndicats des droits légaux étendus

d'accès aux lieux de travail aux fins de négociations, représentation et activités propres, dont de recrutement.

Ladite loi contient aussi de nouvelles dispositions relatives à la charge de la preuve dans des affaires de discrimination, notamment quand il est allégué qu'un cas de discrimination s'est produit au motif de participation aux activités syndicales. Elle dispose que lorsqu'un salarié prouve que son employeur a pris ou omis à son détriment de prendre des mesures, par rapport aux collègues non syndiqués, il y a présomption réfragable que ledit salarié est victime d'une discrimination de la part de son employeur au motif de son appartenance à un syndicat.

La loi modifie également le critère d'intervention de la part des tribunaux de l'emploi, en matière de dommages-intérêts, d'annulation ou de modification d'un contrat de travail individuel qui a été obtenu lors d'une négociation inéquitable, par des moyens abusifs, une influence indue ou une contrainte. Selon le critère actuel (plus sévère), prévu par la loi sur les contrats de travail, le contrat aura été obtenu en usant d'un comportement rude et abusif, ou il était rude et abusif lorsqu'il a été conclu.

Evaluation de la situation dans la pratique

Des données récentes donnent à penser que la représentation syndicale continue de prédominer dans les grands contrats collectifs. L'analyse des contrats de travail collectifs concernant 20 travailleurs ou davantage, faite par le ministère du Travail dans sa base de données, montre qu'en septembre 2000 79 pour cent des travailleurs visés par ces contrats étaient représentés par un syndicat³.

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 néo-zélandaise pertinente et de la jurisprudence applicable, veuillez vous reporter au rapport de suivi soumis par le gouvernement en 1999, aux rapports précédents sur les [conventions n^{os} 87 et 98](#) soumis en 1998 au titre de l'article 19, à la réponse du gouvernement à la plainte adressée en novembre 1993 par le NZCTU concernant l'observation par la Nouvelle-Zélande des conventions de l'OIT n^{os} 87 et 98 (affaire n^o 1698) et aux mises à jour du gouvernement à l'intention du Comité de la liberté syndicale.

Les modifications aux dispositions législatives pertinentes ont été débattues précédemment. Le ministère du Travail lance actuellement, en organisant un certain nombre de tribunes, une vaste campagne d'information sur les nouvelles dispositions législatives. Une documentation sur la promotion de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective est également distribuée.

³ La base de données du ministère du Travail inclut, au 27 septembre 2000, 1 575 contrats de travail collectifs (concernant 20 travailleurs ou davantage) qui visent 352 905 travailleurs (environ 20,11 pour cent des personnes actives et 18,88 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre). Soixante-sept pour cent de ces contrats (soit 1 057) ont été négociés avec les syndicats représentant les travailleurs et concernant 79 pour cent des travailleurs (280 304).

Comme il est dit plus haut, la loi sur les relations de travail donne de claires indications sur le fonctionnement de la négociation collective, qui renforcent les droits des employeurs et des travailleurs au libre choix de négocier collectivement. Les conventions collectives, une fois conclues, sont obligatoires et exécutoires par la voie des tribunaux de l'emploi.

La loi modifie également les dispositions actuelles relatives aux droits de grève et de fermeture de l'entreprise et dispose notamment que les travailleurs et leurs organisations peuvent entreprendre une action de revendication à l'appui de conventions collectives liant plusieurs employeurs, comme indiqué plus haut. Cette modification traduit les recommandations ressortant de la décision rendue par le Comité de la liberté syndicale dans l'affaire précitée n° 1698. La loi conserve, d'une manière générale, les droits actuels de grève et de fermeture de l'entreprise, excepté durant les 40 premiers jours de négociations relatives à une convention collective, en raison de l'obligation de bonne foi incombant aux parties concernées. Elle dispose également que l'employeur ne peut empêcher les travailleurs non parties à la négociation collective d'entrer dans l'entreprise, bien que des travailleurs non grévistes risquent la suspension quand le motif de la grève est l'impossibilité pour l'employeur de leur offrir un travail normal. La loi indique comment un employeur peut remplacer des travailleurs en grève et dans ce cas dans quelles circonstances.

Comme il est dit précédemment, le ministère du Travail lance actuellement, en organisant un certain nombre de tribunes, une vaste campagne d'informations sur les nouvelles dispositions législatives.

Les modifications aux dispositions législatives pertinentes ont fait l'objet d'un précédent débat. Avec l'adoption de la loi sur les relations de travail, le gouvernement entend (voir art. 3.b) de la loi – Objet de la présente loi) «faire respecter en Nouvelle-Zélande les principes intrinsèques des conventions de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective».

Par cette loi, le gouvernement entend maintenir les mesures de protection visant à garantir la liberté d'association et promouvoir la négociation collective, compte tenu des recommandations ressortant de la décision rendue par le Comité de la liberté syndicale dans l'affaire n° 1698 concernant la loi sur les contrats de travail (plainte contre le gouvernement de la Nouvelle-Zélande présentée par le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)).

A cet égard, comme l'a recommandé le Comité de la liberté syndicale, la loi supprime les restrictions au droit de grève dans le cadre de conventions collectives liant plusieurs employeurs, que contient l'article 63.3) de la loi sur les contrats de travail.

Le gouvernement s'est engagé à entamer le dialogue avec le Bureau international du Travail sur la compatibilité de la loi sur les relations de travail avec les conventions de l'OIT n° 87 et 98. Il a à cet effet fourni un exemplaire de ladite loi.

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

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux organisations suivantes:

- Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande
- Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont envoyé des observations qui sont jointes au présent rapport.

Annexe (non reproduite)

Loi de 2000 sur les relations de travail.

Complément d'information soumis au Bureau par le gouvernement de Nouvelle-Zélande

Concernant tant la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la loi sur les relations de travail, récemment promulguée, précise l'un de ses objectifs qui est de promouvoir en Nouvelle-Zélande le respect des principes consacrés par ces conventions. Le gouvernement a demandé l'assistance du Bureau international du Travail pour vérifier la compatibilité de ladite loi avec les dispositions pertinentes des deux conventions. Le Bureau a répondu qu'il sera en mesure de l'analyser au début de l'an prochain.

[Référence est faite aux questions relatives à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui relèveront de l'examen annuel prévu en 2002.]

Attaché à traiter les questions relatives aux conventions n^{os} 87, 98 et 182, le gouvernement n'a pas encore pu examiner celle de la ratification de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. Cette dernière porte sur les points essentiels correspondant aux questions que le gouvernement doit aborder au titre des obligations de la Nouvelle-Zélande découlant de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant. Les activités prévues à ce sujet aideront à déterminer si la Nouvelle-Zélande est à même de ratifier la convention n° 138. Le gouvernement tiendra le BIT dûment informé de tous faits nouveaux.

Nouvelle-Zélande

Observations soumises au Bureau par la Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande (NZEZ)

La réponse du gouvernement ne mentionne pas que, pour que les employés puissent constituer un syndicat de leur choix, il faut que celui-ci ait au moins 15 membres potentiels. Il faut également qu'il soit constitué en société – selon les règles applicables à la création des sociétés – avant de pouvoir être enregistré en tant que syndicat. Or les conditions administratives requises pour la création d'un syndicat, l'exigence d'un effectif minimum et le fait que, selon la loi, il faille être un syndicat enregistré pour pouvoir

négoier des conventions collectives sont des facteurs qui, à eux seuls, restreignent considérablement la liberté d'association des employés.

La situation est encore aggravée par la nouvelle exigence législative selon laquelle tout nouvel employé qui n'est pas membre d'un syndicat est soumis au régime d'une convention collective déjà en vigueur pour le type de travail concerné – aucune condition supplémentaire ne devant, à ce stade, être incompatible avec les termes de la convention collective existante (loi de 2000 sur les relations d'emploi, art. 63). A cet égard, il est intéressant de relever les mots de Thomas J. *[sic]* dans une décision de la Cour d'appel rendue en vertu de la loi sur les contrats de travail (abrogée et remplacée depuis), car ils évoquent une situation très semblable:

«Cependant, un employeur peut décider de conclure un contrat de travail collectif avec deux employés seulement. Ce contrat est alors un contrat de travail collectif au sens de la loi. Il est probable que l'article 21 s'applique de telle sorte que le contrat puisse par la suite inclure d'autres travailleurs. Ceci peut bien entendu, comme nous l'avons déjà indiqué, se résumer à «c'est à prendre ou à laisser». Dans de telles circonstances, il n'y a pas eu «négociation» à proprement parlé et la nature «collective» du contrat est de pure forme... S'il est exact, comme cela a été affirmé ... que la même façon de faire aurait pu être adoptée par des employeurs négociant et concluant un contrat collectif avec deux employés, les faiblesses de la loi sont patentées. Les employeurs pourraient alors exiger des autres travailleurs qu'ils soient liés par un contrat qui n'aurait été «négocié» que par deux employés. Ni la négociation ni la négociation collective – au sens où il convient d'entendre ces termes – ne seraient alors protégées.» (Affaire Fletcher Construction New Zealand Ltd contre New Zealand Engineering Printing and Manufacturing Union Inc. CA 183/99, 9 septembre 1999, non communiquée).

En vertu de la loi sur les relations d'emploi, un syndicat peut entamer une négociation collective avec un employeur pour le compte d'un seul de ses membres (la loi ne précise aucun nombre minimum d'employés, contrairement à la loi sur les contrats de travail, qui prévoit un chiffre minimum de deux employés). La convention collective négociée – et censée, bien entendu, être valable en cas de négociation avec plusieurs employeurs – s'appliquerait alors automatiquement, au moins pendant les trente premiers jours d'emploi, à toute autre personne recrutée par l'un de ces employeurs pour faire un travail du même type. (Il en irait de même des cas concernant un plus grand nombre d'employés.) Il s'agit là d'une violation claire de la liberté d'association en ce sens que, au moment où ils acceptent un engagement, les employés se voient refuser le droit d'entamer leurs propres négociations avec leur nouvel employeur ou de charger un représentant de leur choix de négocier en leur nom. De fait, leur droit au libre choix de leur représentation est aussi inexistant que leur droit à la négociation collective.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande (NZE)

Constitution de syndicats et conditions administratives requises

Le gouvernement prend acte du commentaire de la NZEF selon lequel «pour que les employés puissent constituer un syndicat, il faut que celui-ci ait au moins 15 membres potentiels». La loi de 2000 sur les relations d'emploi énonce un certain nombre de conditions administratives requises pour la constitution et l'enregistrement d'un syndicat, et notamment celle d'un nombre minimum de 15 adhérents.

Le gouvernement conteste le commentaire de la NZEF selon lequel ces conditions «restreignent considérablement la liberté d'association des employés». Le gouvernement souligne que, selon la jurisprudence du Comité de la liberté syndicale de l'OIT, l'obligation, pour un syndicat, de compter un nombre minimum d'adhérents n'est pas incompatible avec les principes de la liberté d'association. Le gouvernement considère que l'exigence d'un minimum de 15 adhérents et les autres conditions administratives requises pour la constitution des syndicats sont à la fois minimales et raisonnables.

Droit de choisir un représentant et de négocier collectivement

Le gouvernement note les commentaires de la NZEF concernant le droit des employés de choisir un représentant et de négocier collectivement. Le gouvernement prend également acte des commentaires de la NZEF selon lesquels tout employé nouvellement recruté est assujéti durant ses trente premiers jours d'emploi à des termes et des conditions d'emploi basés sur les dispositions de toute convention collective en vigueur.

La loi dispose que le nouvel employé est assujéti à des termes et conditions d'emploi fondés sur une convention collective en vigueur à laquelle son employeur est partie et qui est applicable au travail qu'il effectue. Cette disposition assure aux employés nouvellement recrutés les mesures de protection de toute convention collective en vigueur sur leur lieu de travail.

Le nouvel employé n'est assujéti aux termes et conditions de la convention collective que durant ses trente premiers jours d'emploi seulement. Cette exigence n'a cependant aucune incidence sur la possibilité, pour le nouvel employé, de choisir son représentant. Ce droit est spécifiquement confirmé dans la troisième partie de la loi (liberté d'association) et à la section 236 (représentation). Le nouvel employé peut à tout moment négocier avec son employeur, y compris par l'intermédiaire d'un représentant, ses termes et conditions d'emploi, et cela dès le début de son engagement. Toutefois, durant les trente premiers jours d'emploi, ou si le nouvel employé adhère au syndicat qui est partie à la convention collective, les termes et conditions d'emploi convenus ne doivent pas être incompatibles avec les dispositions de la convention collective sur laquelle ils se fondent.

Nouvelle-Zélande

Observations soumises au Bureau par le Conseil néo-zélandais des syndicats (NZCTU)

Le NZCTU croit que, bien que peut-être certains points techniques pourraient être soulevés au regard du respect de la convention ratifiée, la nouvelle loi sur les relations professionnelles respect considérablement les exigences de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail en ce qui concerne la liberté d'association et la négociation collective. En conséquence, le NZCTU approuve le rapport.

Oman

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le Sultanat d'Oman réaffirme qu'il respecte les principes et objectifs sur lesquels se fonde la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, conformément à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et la Déclaration de Philadelphie, sans préjudice des valeurs concomitantes établies dans la société et ancrées dans la chari'a (droit islamique).

Le Sultanat d'Oman, du fait du respect et de l'intérêt qu'il porte à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, tient compte des normes internationales du travail pour élaborer ses règlements et lois, s'appliquant à rendre sa législation nationale conforme à ces normes.

Pour ce qui est des moyens d'évaluer la situation dans le pays à propos de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, le principe est reconnu dans les limites fixées par la Constitution nationale et par la législation du travail en vigueur.

Il est reconnu dans l'ordonnance sur la création d'associations et dans la partie du Code du travail qui traite de la composition des comités pour les travailleurs et les employeurs des entreprises de plus de 50 employés.

Cette pratique existe dans les grandes entreprises, sans ingérence du ministère; mais non dans les petites, en raison de la situation du marché local et de la composition de la main-d'œuvre dont la majorité sont des travailleurs migrants temporaires. Il est prévu que le nouveau Code du travail contienne des pratiques et mesures précises à suivre à l'avenir pour parvenir à la négociation collective entre employeurs et travailleurs.

La création d'organisations d'employeurs ou de travailleurs s'inscrit dans le cadre de la structure établie par le gouvernement.

Il existe entre gouvernement et parties intéressées une coopération mutuelle en vue de favoriser l'intérêt public commun.

Le système en vigueur assure la reconnaissance du principe.

Des moyens juridiques et administratifs servent à appliquer le principe.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les conditions économiques et sociales au Sultanat d'Oman font que la main-d'œuvre du secteur privé structuré compte peu de ressortissants. Au vu de l'augmentation de la main-d'œuvre temporaire migrante de différentes nationalités, le Sultanat fait tout pour prendre les mesures nécessaires à l'élaboration d'un mécanisme qui permette de développer le rôle des partenaires sociaux (organisations d'employeurs ou de travailleurs). Cela se fait progressivement face à l'évolution tant sur le marché du travail omanais qu'à l'échelon international.

De plus, le Sultanat d'Oman tient à permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs de participer activement aux conférences arabes et internationales, selon le principe du tripartisme et ce sans préjudice de leur entière indépendance et de leur étroite coopération avec les organes et organisations appropriés, pour leur permettre d'étendre leur expérience et compétence. Le Sultanat s'efforce d'affermir ce principe soit par le moyen des organisations d'employeurs, soit en donnant l'occasion aux représentants des travailleurs, dans les entreprises à forte proportion de main-d'œuvre, de jouer ce rôle.

Il donne aux employeurs et aux travailleurs les moyens de se faire représenter dans nombre d'organes et institutions spécialisés dans la formation, le perfectionnement professionnel, les droits du travail, ainsi que les avantages sociaux et les assurances sociales. Leurs représentants participent aux prises de décisions ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, à l'avantage des partenaires sociaux et du grand public.

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

Le gouvernement s'évertue à faire participer les travailleurs, à accroître leur rôle et leurs activités et à leur faire comprendre leur intérêt, notamment en les associant à l'élaboration de mécanismes visant le perfectionnement professionnel.

Le gouvernement encourage la création de comités paritaires d'employeurs et de travailleurs. L'objectif dans les entreprises à forte proportion de main-d'œuvre est de résoudre les problèmes, d'établir des mécanismes propres à améliorer les conditions de travail, ainsi que d'accroître leur rôle dans de nombreuses activités et d'élaborer des programmes d'information visant la main-d'œuvre à l'échelon national.

Le Sultanat cherche l'assistance de l'Organisation arabe du travail et de l'Organisation internationale du Travail pour entreprendre les études qu'il juge nécessaires et qui contribuent à soutenir l'organisation et le perfectionnement de la main-d'œuvre dans le pays.

Le gouvernement vise à respecter les principes et droits fondamentaux des travailleurs et à les traduire dans la pratique, en leur donnant une large place dans la Constitution et la législation du travail. Il s'agit d'accroître la productivité, mais aussi de protéger les intérêts des travailleurs et d'améliorer leurs conditions sociales.

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

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs suivantes:

- Chambre de commerce et d'industrie d'Oman,
- représentant des travailleurs.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Le gouvernement n'a reçu de ces organisations aucune observation sur les mesures de suivi, prises ou à prendre, de la Déclaration concernant la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Oman

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

La population active est formée, à parts égales, de travailleurs nationaux et étrangers. Les conditions de travail sont généralement définies par la loi ou par des contrats individuels régis par les directives gouvernementales.

Dans les entreprises comptant plus de 50 employés, la loi impose l'établissement de comités paritaires consultatifs constitués de représentants des travailleurs et de la direction, mais elle n'est pas toujours appliquée. Les comités ne sont pas habilités à discuter des salaires ni des conditions et horaires de travail.

Les entreprises comptant plus de 50 salariés doivent également mettre en place des procédures de réclamation. La Commission de bien-être des travailleurs fait office de médiateur dans les cas où ces procédures ne parviennent pas à résoudre les litiges particuliers des travailleurs nationaux ou étrangers. Si ce recours échoue, un rapport est envoyé au directeur de la Direction du travail qui impose un arbitrage contraignant.

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 et d'incitation à la grève. Les arrêts de travail sont donc rares, voire inexistantes.

La Commission des relations du travail est très rarement saisie de différends collectifs. Si l'arbitrage par la commission échoue, un autre médiateur peut être désigné, ou le différend peut être soumis à une commission tripartite d'arbitrage qui votera pour prendre une décision contraignante.

Lors de son adhésion à l'OIT en 1994, le gouvernement a déclaré qu'un nouveau Code du travail était en cours d'élaboration. Un projet de Code a effectivement été rédigé en 1994; il laissait espérer quelques améliorations. Le Conseil consultatif désigné a recommandé des changements en 1996. Depuis, il n'a plus été question de ce nouveau Code.

[Observations concernant la situation générale en matière de travail et d'emploi de la main-d'œuvre étrangère, sans rapport direct avec la liberté d'association ou 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.

Il est reconnu par la Constitution et les lois suivantes sur le travail:

- la Constitution nationale de 1995;
- le décret n° 20 de 1976 sur les syndicats tel que modifié par la loi de 1993 sur les syndicats (amendements divers);
- la loi de 1964 sur les différends du travail, modifiée par le décret n° 18 de 1974.

Adhérer à un syndicat est un droit constitutionnel et légal en Ouganda, mais les membres des forces armées et de la police ainsi que le personnel pénitentiaire, qui ne relèvent pas de la législation, ne sont pas concernés par ce droit.

Les articles 29(1)(e) et 40(3) de la Constitution accordent aux travailleurs le droit à la liberté d'association, ainsi qu'à la négociation et la représentation collectives; l'article 8(3) du décret n° 20 de 1976 sur les syndicats prévoit un effectif minimum de 1 000 membres pour qu'un syndicat soit enregistré, et, selon l'article 19(1)(e), les employeurs sont tenus de reconnaître tout syndicat auquel 51 pour cent au moins du personnel ont adhéré.

On estime que ces dispositions s'opposent aux articles susmentionnés 29(1)(e) et 40(3) de la Constitution. Mais, en vertu de l'article 2(2) de la Constitution, les dispositions en question dudit décret sont entachées de nullité dès lors qu'elles restreignent le droit de former un syndicat ou d'y adhérer. La réforme du Code du travail au titre du projet d'appui à l'élaboration des politiques et programmes de l'OIT-PNUD remédie à cette contradiction.

Le gouvernement peut intervenir dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs dans les cas suivants:

- s'il y a violation 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;
- si les activités du syndicat sont contraires aux lois;
- si le gouvernement soupçonne des irrégularités dans la gestion des fonds.

Bien que, depuis l'adoption de la loi sur les syndicats de 1993 (amendements divers), les employés du service public, de l'enseignement et de la Banque de l'Ouganda soient visés par le droit à la négociation collective, certaines catégories d'employés, dans ces secteurs d'activité, sont toujours exclues de ce droit.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il existe 19 syndicats enregistrés, soit deux de plus que précédemment. L'évaluation de la situation dans la pratique reste difficile faute de données. Un certain nombre de litiges syndicaux relatifs à l'application du principe ont été signalés au ministère du Travail, de l'Emploi et des Relations professionnelles.

Selon les renseignements fournis par le greffe des conflits du travail, 75 pour cent des affaires sont dues au refus de la direction de reconnaître un syndicat, le reste ayant trait au refus de négocier avec le syndicat en matière de conventions collectives, aux licenciements injustifiés et au non-versement des indemnités de licenciement.

Le ministère prend des mesures concrètes pour régler les différends par voie de médiation et conciliation. Certains litiges sont toutefois portés devant le conseil des prud'hommes.

La situation actuelle est très difficile. En raison des programmes d'ajustement structurel et des restructurations d'entreprise, la plupart des syndicats ont perdu des affiliés au détriment de leur droit à la négociation collective.

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

Des campagnes de sensibilisation ont eu lieu lors des réunions, ateliers, séminaires, conférences et par l'intermédiaire des médias, des représentants des travailleurs au Parlement.

Le BIT a participé sur les plans financier et technique à l'organisation d'un certain nombre d'ateliers et de séminaires tripartites sur le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, aux échelons tant national que sous-régional.

Les objectifs du gouvernement sont les suivants: gestion saine des affaires publiques; démocratie; justice sociale et développement social équitable.

Il faut d'urgence mettre en place une base de données sur l'application du principe et, à cet effet, entreprendre une enquête nationale pour réunir des statistiques et renseignements ventilés.

Concernant la réforme législative, les dispositions légales pertinentes régissant les syndicats et le régime des relations professionnelles sont à l'examen. Cet exercice a déjà pris du temps mais, grâce à l'aide technique et financière récemment accordée par l'OIT/PNUD dans le cadre du projet d'appui à l'élaboration des politiques et programmes, il sera bientôt achevé.

Il faut davantage former et instruire les partenaires sociaux et renforcer les structures tripartites, telles que le Conseil consultatif du travail et le conseil des prud'hommes.

L'Inspectorat du travail doit, en particulier, être renforcé en vue d'améliorer le système de surveillance et promouvoir respect et mise en œuvre du principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

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

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés 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 au BIT dès réception.

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

Depuis l'envoi de notre rapport initial, aucun changement n'est intervenu et nous n'avons aucun complément d'information à ce sujet.

Tous nouveaux faits, ou toutes nouvelles mesures prises à propos de la Déclaration, seront communiqués au BIT.

[Dans une communication ultérieure, le gouvernement du Qatar a présenté de nouveau le rapport soumis pour le premier examen annuel (2000), dont le texte intégral figure dans le document GB.277/3/2, pp. 157 à 159.]

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

La législation prévoit la création de comités paritaires consultatifs composés de représentants des travailleurs et des employeurs, habilités à discuter des conditions de travail. Les salaires en revanche sont fixés par les employeurs.

La plupart des travailleurs du secteur privé jouissent du droit de grève, mais uniquement après qu'un conseil de conciliation se soit prononcé sur un conflit, mais en pratique les grèves ne peuvent pas se produire. Inversement, et à la même condition, les employeurs peuvent fermer l'entreprise ou licencier des travailleurs.

Les tribunaux locaux ont compétence pour connaître des litiges entre un travailleur et son employeur.

[... Observations concernant la situation générale en matière de travail et d'emploi des travailleurs migrants, sans lien direct avec la liberté d'association ou la négociation collective.]

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

En ce qui concerne le commentaire se rapportant au fait que la législation prévoit l'instauration de comités consultatifs d'employeurs et de travailleurs, mais que seuls les employeurs peuvent déterminer les salaires, le gouvernement du Qatar croit que cette allégation est totalement infondée et sans base légale ou pratique. A cet égard, nous voulons clarifier certains aspects:

- 1) Le Code du travail définit «le contrat de travail» comme étant toute entente entre un employeur et un employé, écrite ou verbale, d'une durée limitée ou illimitée, stipulant que le travailleur accepte de faire, pour un salaire déterminé, un travail pour le bénéfice de l'employeur, etc. (art. 2, paragr. 7).
- 2) L'article 15 du Code du travail stipule que les contrats de travail doivent spécifier, en particulier, le début du travail, le genre de travail, le lieu et les conditions de travail, ainsi que le *montant de la rémunération*.
- 3) L'article 28 dudit Code prohibe toute entente entre un employeur et un employé en ce qui concerne une rémunération de base inférieure au salaire minimum déterminé par décret émis par l'Emir.
- 4) De son côté, l'Etat applique des procédures rigoureuses dans ce domaine, comme le refus de permis de séjour pour le travailleur, sauf s'il est un immigrant pourvu d'un contrat approuvé par le Département du travail.

L'Etat a conclu avec la plupart des pays exportateurs de travailleurs, des ententes régissant l'embauche de tels travailleurs. Parmi les dispositions incluses dans tous ces accords, notons que toute embauche doit être soumise à un contrat de travail conclu entre un employeur et un employé, et que ledit contrat doit être approuvé par l'autorité gouvernementale compétente. Ces contrats doivent évidemment faire l'objet d'un examen rigoureux avant approbation. Une des dispositions fondamentales des contrats est la détermination de la rémunération.

Ainsi, il est évident que le montant de la rémunération est déterminé par entente entre l'employeur et l'employé, et non par l'employeur seulement.

En ce qui a trait au droit de grève, à son impossibilité pratique et à la possibilité pour l'employeur de congédier après examen du conflit par le comité de conciliation, le gouvernement fait les observations suivantes:

- Cette allégation est dénuée de tout fondement et vient d'une interprétation erronée des dispositions pertinentes du Code du travail.
- L'article 70 dudit Code stipule que les travailleurs en grève ne peuvent se rendre sur leur lieu de travail, sauf pour y reprendre leur travail. Cette disposition est suffisamment claire et ne nécessite aucune interprétation particulière pour conclure qu'en pratique les travailleurs ont un droit de grève. En effet, l'article traite des *travailleurs en grève*.
- L'article 69 du Code du travail prohibe la fermeture des lieux de travail par les employeurs ou le refus de continuer à employer un travailleur sur la base d'une dispute avant l'examen de cette *dispute* par le comité de conciliation. Cette

disposition est parfaitement claire et se passe d'explications supplémentaires, si elle est lue de bonne foi. Elle prohibe le congédiement de tout employé par un employeur pendant l'examen du conflit qui l'oppose à un ou plusieurs employés et ce, même si le litige les opposant ne se rapporte pas aux raisons d'aller en grève. L'interprétation de l'article en question, voulant qu'il soit permis de congédier des travailleurs en raison de la dispute, est erronée et biaisée.

- L'article 20 du Code du travail sur le congédiement arbitraire doit aussi être pris en compte. Le dernier paragraphe de l'article stipule que si le tribunal était d'opinion que le congédiement d'un travailleur ou la fin de son emploi était arbitraire ou contraire aux dispositions du Code du travail, il pourrait réintégrer le travailleur ou obliger l'employeur à lui payer une compensation adéquate et, en plus de la protection des autres droits acquis par l'employé aux termes de la loi, la Cour peut utiliser son pouvoir discrétionnaire pour déterminer le niveau et l'étendue de l'acte arbitraire.

Il est évident que l'organisation qui a présenté les commentaires mentionnés plus haut a délibérément mal interprété certaines dispositions des lois du travail du Qatar dans le but de dénigrer l'Etat, ce qui s'avère regrettable. Nous n'insisterons pas sur les avantages offerts aux travailleurs migrants par l'Etat, ses entités et ses lois. L'organisation en question aurait dû, si elle avait réellement à cœur le bien-être des travailleurs et l'amélioration de leurs conditions de travail, contacter la délégation de l'Etat du Qatar à la Conférence internationale du Travail pour obtenir plus d'informations sur ces questions, dans un esprit constructif, pour trouver la vérité, plutôt que de se prononcer dans l'unique but de diffamer un Etat Membre de l'OIT, sous prétexte d'agir dans l'intérêt des travailleurs.

Nous espérons que ces éclaircissements vous seront utiles et que l'organisation en question cessera de faire des commentaires et de lancer des accusations d'une façon aussi impudente et injuste.

Singapour

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Aucun fait nouveau notable n'est à signaler dans ces domaines.

La législation et les orientations régissant les syndicats et les négociations collectives ont permis de susciter la coopération entre direction et travailleurs, le partenariat tripartite et la paix du travail. Autant de conditions favorables qui ont contribué à la croissance économique, la création d'emplois et la nette amélioration de la situation sociale et économique de nos travailleurs.

Le gouvernement reconnaît dans les organisations d'employeurs et les syndicats d'importants partenaires sociaux qu'il associe aux questions décisives touchant les travailleurs et les relations professionnelles dans le cadre tripartite. A Singapour, les organes tripartites participent activement aux débats sur toutes les grandes questions relatives aux relations d'emploi et de travail. Cette participation et les consultations tripartites ont permis d'aborder les problèmes à partir de différentes perspectives et d'appliquer avec souplesse décisions et mesures. Pour que la législation sur les syndicats et

la négociation collective continue d'être pertinente et contribue à maintenir la coopération entre direction et travailleurs, ainsi que le partenariat tripartite et la paix du travail, à l'avantage tant de l'économie que des employeurs et des travailleurs, des examens auront lieu régulièrement.

Soudan

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Selon l'article 26 de la Constitution du Soudan de 1998, les citoyens ont le droit de s'associer et de s'organiser à des fins culturelles, sociales, économiques, professionnelles ou syndicales sans autres restrictions que celles prévues par la loi.

La loi de 1992 sur les syndicats est actuellement révisée en consultation avec les partenaires sociaux pour tenir compte des observations faites par le Comité de la liberté syndicale (254^e session du Conseil d'administration, 1992).

Les moyens suivants servent à faire respecter le principe: tribunaux du travail et autres instances judiciaires, sanctions pénales, inspection du travail et procédures de recours (également ouvertes aux organisations d'employeurs et de travailleurs). En outre, l'article 34 de la Constitution dispose que toute personne lésée, qui a épuisé tous les recours auprès des organes exécutifs et administratifs, a le droit de demander au Tribunal constitutionnel de protéger la liberté, l'inviolabilité et les droits. Ledit tribunal peut, légalement, déclarer nulles toute loi ou ordonnance qui violent la Constitution, en vue de rétablir la personne lésée dans son droit ou de l'indemniser pour le préjudice causé.

En 1957, le Soudan a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Evaluation de la situation dans la pratique

Bien que le Soudan n'ait pas encore ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, les principes que cette norme consacre sont respectés et appliqués grâce tant à la vigilance des organisations d'employeurs et de travailleurs qu'à leur longue expérience à cet égard.

Ces droits sont librement exercés, sans ingérence du gouvernement.

La Fédération des chefs d'entreprise et employeurs compte quelque 1,2 million de membres, dont une centaine de femmes chefs d'entreprise. Le conseil exécutif (17 membres, dont une femme) est dirigé par un président, et les 16 membres représentent quatre Chambres spécialisées (industrie, commerce, transport et communication, artisanat et petites entreprises).

Le Syndicat des travailleurs du Soudan comprend environ 2 millions de membres, dont nombre de femmes dans les secteurs public et privé. Au comité central (111 membres, dont deux femmes), 36 membres représentent les 26 Etats. Ses principaux secteurs d'activités sont: éducation, agriculture, transport et communication, électricité, pétrole et produits chimiques, finances et assurance).

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

Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont indépendantes. Leurs activités visent à satisfaire les intérêts de leurs membres. Les partenaires sociaux participent à pied d'égalité à la réforme législative pour promouvoir et appliquer le principe de la liberté d'association.

C'est dans ce cadre que la loi de 1992 sur les syndicats est révisée en consultation avec les partenaires sociaux en vue d'y intégrer les observations faites par le Comité de la liberté d'association (254^e session du Conseil d'administration, 1992). Le projet en a été soumis au procureur général pour examen. Le gouvernement le présentera à l'OIT pour s'assurer qu'il est conforme aux dispositions de la [convention n° 87](#) précitée. La ratification de cet instrument parallèle à la convention ([n° 98](#)) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, est à l'étude en consultation avec les partenaires sociaux.

Toutefois, il faudrait sensibiliser davantage ces partenaires et les dirigeants au principe de la liberté d'association pour en améliorer la promotion et l'application. Ainsi, se trouveraient facilitées, en droit et en fait, la ratification et l'application de la convention n° 87.

Les institutions tripartites, quoique en place, doivent être renforcées et mobilisées pour qu'elles puissent jouer un rôle essentiel dans le dialogue social et la promotion de saines relations de travail. A cet effet, le gouvernement envisage également de ratifier la convention ([n° 144](#)) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

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

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés à:

- la Fédération des chefs d'entreprise et des employeurs; et
- le Syndicat des travailleurs du Soudan.

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

Les représentants des employeurs et des travailleurs ont fait part de leurs observations lors de la réunion tripartite sur l'élaboration du rapport.

Le gouvernement communiquera au BIT toutes nouvelles observations reçues des partenaires sociaux.

Annexes (non reproduites)

- Brochure de la Fédération des chefs d'entreprise et des employeurs
- Journal du Syndicat des travailleurs du Soudan

Soudan

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

En 1989, lorsque les militaires fondamentalistes ont pris le pouvoir par un coup d'Etat, les syndicats démocratiques ont été abolis. Aujourd'hui, seule la Fédération syndicale des travailleurs du Soudan (Sudan Workers' Trade Union Federation SWTUF), contrôlée par le gouvernement et citée dans la loi, peut officier.

Après le coup d'Etat, les associations professionnelles et les syndicats ont été dissous et la plupart des dirigeants syndicaux démis de leurs fonctions ou arrêtés. Jusqu'en 1992, date de la promulgation de la loi sur les syndicats, les affaires syndicales étaient gérées par des comités directeurs contrôlés par le régime. La loi de 1992 sur les syndicats impose un système de syndicat unique. Elle:

- autorise et impose le monopole syndical;
- permet au ministre de la Justice de déterminer les secteurs, les industries et les entreprises dans lesquels les syndicats peuvent représenter les travailleurs;
- refuse leurs droits syndicaux à certains fonctionnaires;
- s'immisce dans les affaires internes des syndicats et dans les élections syndicales;
- donne aux autorités le pouvoir de suspendre ou de dissoudre les organisations syndicales;
- ne prend aucune mesure en faveur de la négociation collective;
- ne protège pas les travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale.

En 1992, des dirigeants syndicaux de la SWTUF en place avant le coup d'Etat se sont exilés et ont créé la Fédération syndicale légitime des travailleurs du Soudan (Legitimate Sudan Workers Trade Union Federation SW(L)TUF).

La négociation collective est quasi inexistante. S'il y a conflit, le ministre du Travail dispose de tous les pouvoirs nécessaires pour imposer un arbitrage obligatoire. Les grèves sont interdites.

[Des observations sont faites sur les conditions de travail des marins.] Les marins qui contactent la Fédération internationale des travailleurs des transports pour se plaindre de leurs salaires ou de leurs conditions de travail s'exposent à des arrestations et à des tortures dès leur retour au Soudan. Les anciens adhérents du Syndicat des travailleurs des transports maritimes, qui était en place avant le coup d'Etat, sont régulièrement harcelés.

La collusion entre le gouvernement et [certaines] entreprises empêche les syndicats d'organiser le travail dans le secteur de l'extraction pétrolière.

Le régime utilise les lois applicables en matière de sécurité contre les opposants politiques et les dirigeants et adhérents des anciens syndicats. Celles-ci autorisent une détention de trois mois, renouvelable si nécessaire.

La privatisation de l'économie et les licenciements en masse des travailleurs se sont poursuivis. Quelques grèves ont néanmoins été organisées pour protester contre la dégradation de la situation économique et des conditions de vie.

[Référence est faite à des informations de nature similaire à une plainte concernant des arrestations et mises en détention présumées de dirigeants et de membres de la SW(L)TUF.]

Thaïlande

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

[Le rapport présenté par le gouvernement thaïlandais pour le premier examen annuel (2000) n'a pu être inséré dans la compilation (GB.277/3/2). Considéré par conséquent comme le premier rapport de ce pays, il est reproduit in extenso dans la compilation de cette année. Le gouvernement thaïlandais a fourni un autre rapport pour le deuxième examen annuel (2001), en précisant qu'il porte sur la période du 1^{er} septembre 1999 au 1^{er} septembre 2000. Tous les nouveaux renseignements qu'il contient sont intégrés aux rubriques pertinentes du premier rapport, sous le titre «Mise à jour».]

Etat Membre de l'OIT et des Nations Unies, la Thaïlande respecte pleinement les principes des droits de l'homme. Elle se conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme et à nombre d'instruments pertinents des Nations Unies.

La Thaïlande reconnaît le principe de la liberté d'association universellement accepté comme un droit fondamental. Il ressort nettement qu'en tant qu'Etat Membre ayant adopté, à la Conférence internationale du Travail en juin 1998, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Thaïlande s'est attachée à respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi les principes concernant les droits fondamentaux. En vue de remplir les obligations incombant à un Membre de l'OIT, les gouvernements thaïlandais successifs ont tout fait pour suivre l'esprit des conventions adoptées, ce qui sans conteste dénote la détermination politique de la Thaïlande à faire de son mieux. Bien que n'ayant pas encore ratifié les [conventions n° 87](#) et [n° 98](#), le gouvernement thaïlandais n'a cessé de s'évertuer à appliquer le principe de la liberté d'association. En général, employeurs et travailleurs jouissent librement du droit de s'organiser et de mener des négociations collectives de façon compatible avec les normes internationales.

Le Premier ministre Chuan Leekpai de l'actuel gouvernement a, le 20 novembre 1997, annoncé sa politique au Parlement, déclarant clairement que le gouvernement coopérera avec la communauté internationale – et y élargira ses rôles – pour protéger et promouvoir les valeurs démocratiques et les droits de l'homme. Dans le domaine du travail, le gouvernement améliorera les lois, dispositions et réglementations et les fera effectivement respecter pour protéger les travailleurs, en particulier femmes et enfants, de façon à leur assurer des salaires équitables, la sécurité et de bonnes conditions de travail. Il encouragera également les relations du travail bipartites et tripartites pour favoriser un climat d'investissement et accroître dans l'ensemble les possibilités d'emploi.

Les dispositions énoncées dans la Constitution et la législation nationale, et notamment les pratiques nationales, traduisent ainsi le Principe:

1. *Constitution du Royaume de Thaïlande, BE 2540 (1997)*. Adoptée en octobre 1997, elle reconnaît de plus vastes droits au peuple. Elle garantit le droit de la liberté d'association – c'est-à-dire de s'unir et former une association, un syndicat, une ligue, une coopérative, un groupe d'agriculteurs, une organisation privée ou tout autre. Des restrictions ne peuvent être imposées qu'en vertu d'une loi ad hoc visant à protéger l'intérêt public, à maintenir l'ordre public ou les bonnes mœurs, ou encore à empêcher un monopole économique (art. 45).

Elle assure vraiment une meilleure garantie des droits de l'homme, s'alignant ainsi davantage sur les normes internationales. La Commission nationale des droits de l'homme, créée en vertu de la Constitution, est la gardienne de ces droits, chargée de contrôler, suivre et veiller à l'application des principes y relatifs. Les articles 199 et 200, au chapitre 8, détaillent ces dispositions.

2. *Loi de 1975 sur les relations de travail (BE 2518)*. Cette loi règle les relations professionnelles par le biais de la négociation collective. Elle reconnaît la liberté d'association. Certaines de ses dispositions favorisent également la création d'un organe de consultations paritaires, en soutenant l'établissement de comités d'entreprise. Elle s'applique au secteur privé et, partant, exclut l'administration et les entreprises publiques.

L'actuel examen de la loi vise à améliorer les relations entre employeurs et salariés et à l'aligner sur les normes internationales, compte tenu des circonstances nationales. Les modifications ont été élaborées par le ministère du Travail et de l'Action sociale. Certaines dispositions de la loi actuelle n'assurant pas suffisamment la protection des travailleurs syndiqués, il est prévu de les modifier pour la renforcer. La cessation des relations de travail pour des motifs de syndicalisation sera clairement définie comme étant contraire à la loi. A ce stade, le Conseil d'Etat, chargé d'examiner tous les projets de loi émanant des organes gouvernementaux avant leur soumission au Parlement, examine les modifications.

3. *Loi de 1991 sur les relations de travail dans les entreprises publiques (BE 2534)*. En avril 1991, l'Assemblée nationale a voté la loi sur les relations de travail dans les entreprises publiques (SELRA) en vue de séparer les régimes des relations professionnelles s'appliquant respectivement à ces entreprises et à celles du secteur privé, en raison de la différence dans la nature de l'emploi. Néanmoins, la loi confère au personnel des entreprises publiques le droit d'association et de négociation collective. Ce personnel a le droit de créer sa propre organisation sous l'appellation «Association de travailleurs des entreprises publiques», aux fins de promouvoir de bonnes relations entre lui et la direction et entre ses membres, d'examiner l'octroi d'une assistance aux travailleurs qui ont formulé des griefs concernant leurs droits et prestations et de protéger ces droits et prestations. La loi n'autorise la création que d'une seule association par entreprise publique.

Pour rapprocher davantage la législation des normes de l'OIT et réaffirmer certains droits des travailleurs, les gouvernements thaïlandais ont fait le nécessaire pour réformer les relations de travail dans les entreprises publiques. Malheureusement, les fréquentes dissolutions passées du Parlement ont interrompu le déroulement de ces révisions des années durant. Toutefois, la modification de la SELRA a été entreprise avec soin, compte tenu des situations que crée la mondialisation. Les dispositions révisées jusqu'ici laissent présager un élargissement du principe de la liberté d'association et du droit à la négociation collective.

Le gouvernement thaïlandais a réaffirmé son intention d'accorder la priorité au vote du projet de loi SELRA. Après le 31 janvier 2000, il a été promptement décidé d'inciter la Chambre des représentants à réexaminer ledit projet (l'original ou celui débattu par le comité conjoint ad hoc). Enfin, la Chambre a voté en faveur de ce projet dont elle débattait. Avec la prochaine entrée en vigueur de la nouvelle loi, le personnel des entreprises d'Etat pourra constituer un syndicat et adhérer à un congrès des travailleurs du secteur privé.

4. *Loi de 1979 instituant le Tribunal du travail et sa procédure (BE 2522)*. Cette loi instaure le Tribunal du travail et l'habilite à examiner, rendre des décisions et injonctions concernant des différends en matière de droits et obligations en vertu des lois respectivement sur la protection des travailleurs et sur les relations de travail, ainsi que du Code civil et commercial. Il n'existe aujourd'hui qu'un Tribunal central du travail, dont la compétence s'étend sur l'ensemble du Royaume, faute de tribunaux provinciaux. De formation tripartite, son personnel comprend des magistrats versés dans les questions de conflit du travail et nommés parmi ceux qui sont institués par la loi sur le pouvoir judiciaire et, en nombres égaux, des assesseurs choisis parmi les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs.
5. *Le Recueil de directives pratiques de 1996 sur la promotion des relations de travail en Thaïlande (BE 2539)*. En 1981, la Thaïlande a adopté le Recueil de directives pratiques sur la promotion des relations de travail BE 2524, en vue de promouvoir de saines relations de travail, fondées sur le principe de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, et d'aider les employeurs et les travailleurs à les créer. Le gouvernement a amélioré, revu et finalement mis au point l'actuel Recueil.

La loi de 1975 sur les relations de travail (BE 2518) s'applique à tous les travailleurs, excepté ceux des organismes gouvernementaux, des entreprises du service public et autres désignés par décret royal. Les fonctionnaires gouvernementaux et le personnel des services publics relèvent de différentes lois ad hoc. Certaines dispositions de la loi sur les relations de travail précisent les conditions requises pour créer des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les employeurs qui souhaitent créer une association doivent appartenir au même secteur, avoir 20 ans et être de nationalité thaïlandaise. Les travailleurs qui désirent former un syndicat doivent être les salariés du même employeur ou du même secteur, avoir 20 ans et être de nationalité thaïlandaise.

La loi de 1991 sur les relations de travail dans les entreprises publiques (BE 2534) ne s'applique qu'au personnel des entreprises d'Etat. Elle indique également les conditions auxquelles les salariés peuvent s'associer: être employé dans la même entreprise publique, avoir 20 ans et être de nationalité thaïlandaise.

La loi de 1975 sur les relations de travail dispose que toute association d'employeurs ou tout syndicat doit être agréé par le conservateur du Registre. Elle en prescrit la procédure obligatoire. Elle prescrit également, en matière de règlement de l'organisation, les exigences minimales qui sont autant de directives pour sa création. Une fois agréée, toute association d'employeurs ou tout syndicat devient une personne morale représentant ses membres et exerçant ses activités.

La loi de 1991 sur les relations de travail dans les entreprises publiques prescrit certaines conditions requises pour créer une association et la procédure à suivre. Toute association doit être agréée par le conservateur du Registre. Un effectif d'au moins 30 pour cent du personnel et des clauses minimales de la réglementation applicable sont les conditions requises pour qu'elle soit agréée. Une fois agréée, c'est une personne morale.

Le gouvernement peut intervenir dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs, si celle-ci ou son comité a agi en contravention de la loi.

La loi de 1975 sur les relations de travail autorise le conservateur du Registre à ordonner la dissolution d'organisations dans les cas suivants: une association d'employeurs ou un syndicat a mené ses activités à l'encontre de ses objectifs; violé la loi; menacé l'économie ou la sécurité du pays; agi contre l'ordre public ou les bonnes mœurs; refusé de procéder à une nouvelle élection de l'ensemble du comité durant la période prescrite sur instruction du conservateur du Registre; n'a pas exercé d'activités pendant plus de deux ans consécutifs.

Le conservateur du Registre est habilité à ordonner le licenciement d'un membre ou de l'ensemble du comité de l'association d'employeurs ou du syndicat, lorsque ledit membre ou ensemble du comité a:

- 1) commis un acte illicite qui entrave l'exercice de ses fonctions par le conciliateur, le médiateur ou le comité des relations de travail;
- 2) exercé des activités non conformes aux objectifs de l'association d'employeurs ou du syndicat, selon le cas, violant ainsi la loi, contraires à l'ordre public ou compromettant l'économie ou la sécurité du pays; ou
- 3) permis à toute personne qui n'est pas membre du comité, ou l'y a autorisé, d'exercer les activités de l'association d'employeurs ou du syndicat, selon le cas.

Toutefois, si l'organisation ou le membre du comité conteste l'ordonnance du conservateur du Registre, un recours peut être introduit auprès des autorités compétentes et la justice saisie en dernier ressort.

La loi de 1991 sur les relations dans les entreprises publiques autorise le conservateur du Registre à dissoudre toute association de travailleurs dont les activités ont enfreint la loi, l'ordre public ou les bonnes mœurs, ou compromis l'économie ou la sécurité du pays.

Le conservateur du Registre est habilité à ordonner le licenciement d'un membre ou de l'ensemble du comité du syndicat, lorsque ledit membre ou l'ensemble du comité a:

- 1) commis un acte illicite qui entrave l'exercice de leurs fonctions par le comité de l'entreprise d'Etat, son sous-comité, le conservateur du Registre et les responsables compétents;
- 2) exercé des activités non conformes aux objectifs du syndicat, violant ainsi la loi, contraires à l'ordre public ou aux bonnes mœurs, ou compromettant l'économie ou la sécurité du pays; ou
- 3) permis à toute personne qui n'est pas membre du comité, ou l'y a autorisé, d'exercer des activités du syndicat.

Le membre du comité qui conteste l'ordonnance du conservateur du Registre est habilité à introduire un recours auprès de l'autorité compétente et peut en dernier ressort saisir la justice.

Les fonctionnaires gouvernementaux, y compris le personnel des forces armées et de la police, relèvent de lois ad hoc régissant leurs systèmes d'administration et de contrôle. Ils sont, de ce fait, exclus des mécanismes de négociation collective.

La loi de 1975 sur les relations de travail règle les autorisations de conventions collectives par les autorités compétentes pour permettre aux deux parties de les observer. Une fois la convention passée entre employeurs et travailleurs sur les conditions d'emploi et par le biais du mécanisme de négociation collective, l'employeur est tenu de faire enregistrer la convention par le conservateur du Registre. Selon ladite loi, par «convention relative aux conditions d'emploi», on entend une convention passée entre un employeur et un salarié ou entre un employeur ou une association d'employeurs et un syndicat concernant les conditions d'emploi. Ces conventions portent sur les conditions d'emploi ou de travail, jours et horaires de travail, salaires, protection sociale, cessation des relations d'emploi et autres prestations connexes. Tous changements ou toutes modifications à ladite convention sont subordonnés aux procédures de négociation collective et de règlement des conflits conformément à la loi de 1975 sur les relations de travail.

Quant aux moyens d'application, diverses mesures administratives servent à faire comprendre et reconnaître le principe de la liberté d'association et du droit à la négociation collective. Outre leurs fonctions d'inspection du travail, les inspecteurs se rendent dans les établissements en vue de promouvoir de saines relations professionnelles, en conseillant en matière de lois et pratiques relatives au travail et par l'échange d'opinions et de renseignements, tout en fournissant leur concours pour régler les conflits du travail dans les entreprises.

Des cours de formation sont destinés à la direction et au personnel. La documentation fournie leur permet d'assimiler et d'apprécier le principe. Des documents sur les relations de travail ont été publiés et largement distribués aux personnes et organisations intéressées. Des réunions et séminaires organisés pour les employeurs, les salariés et les fonctionnaires leur permettent d'échanger vues et informations.

La nouvelle loi, entrée en vigueur en avril 2000 – Loi sur les relations de travail dans les entreprises publiques –, donne au personnel de ces entreprises le droit de constituer un syndicat d'entreprise (exemplaire ci-joint de ladite loi non reproduite).

Cette loi, récemment promulguée, s'applique au personnel des entreprises d'Etat. Elle fixe les conditions nécessaires pour créer un syndicat. Ainsi, les salariés d'une même entreprise publique, qui ont au moins 20 ans et sont de nationalité thaïlandaise, peuvent s'organiser. Les salariés aux postes de cadre ne sont pas habilités à établir un syndicat.

La loi subordonne à certaines conditions la constitution et le fonctionnement d'un syndicat. Pour devenir une personne morale, toute association doit être agréée auprès du conservateur du Registre.

En vertu de la loi, tout syndicat qui mène des activités illégales, ou contraires à l'ordre public ou aux bonnes mœurs, ou compromet l'économie ou la sécurité du pays, peut être dissous par le conservateur du registre.

Le conservateur est habilité à ordonner le renvoi d'un membre ou de l'ensemble du comité syndical d'une entreprise publique, si ledit membre ou ensemble dudit comité a commis les actes préjudiciables suivants:

- 1) un acte illicite qui empêche le comité syndical de l'entreprise publique, son sous-comité, le directeur de l'enregistrement et les fonctionnaires compétents, de remplir leurs fonctions;
- 2) mène des activités qui ne sont pas conformes aux objectifs du syndicat, partant violant la loi, contraires à l'ordre public ou aux bonnes mœurs ou compromettant l'économie ou la sécurité du pays; ou
- 3) permet à quiconque qui n'est pas membre du comité d'exercer des activités syndicales, ou l'y autorise.

Un membre du comité qui conteste la décision du conservateur du registre a le droit d'en appeler à l'autorité compétente et, en dernier ressort, de saisir la justice.

Evaluation de la situation dans la pratique

Le tableau à l'annexe 5 (non reproduit) indique le nombre d'organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'ensemble du Royaume.

Les statistiques révèlent un léger fléchissement du nombre de syndicats d'entreprises privées, ainsi que d'associations d'entreprises publiques et d'employeurs.

Par suite de la crise économique depuis 1997, beaucoup d'établissements ont fermé et le nombre de chômeurs a augmenté. Celui de syndicats d'entreprises a légèrement baissé l'an passé.

Les statistiques portant sur la période 1995-1999 révèlent une légère augmentation du nombre de syndicats dans les entreprises privées et d'organisations d'employeurs. Entre 1998 et 1999, le nombre de syndicats est passé de 999 à 1 056, d'associations d'employeurs de 151 à 180, et de conseils d'entreprises de 9 à 10 (tableau non reproduit).

Statistiques relatives aux mesures prises pour favoriser le bipartisme et le tripartisme:

- Des exercices destinés à préconiser le bipartisme sur les lieux de travail dans tout le pays ont eu lieu dans 6 575 établissements; 923 427 salariés y ont participé. Ils visaient à faire mieux connaître et comprendre la situation économique ainsi qu'à encourager une plus grande coopération entre employeurs et travailleurs durant la crise économique.
- Tournées des organisations d'employeurs et de travailleurs (y compris du Comité sur les relations de travail) et suivi de leurs réalisations: 780 fois dans 749 établissements; ainsi que des consultations relatives aux comités de travailleurs dans 411 lieux de travail.
- L'enregistrement des règlements et des membres de comités d'organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des décisions arbitrales et des compromis, a concerné 800 entreprises privées ou publiques, et 581 consultants d'entreprises privées ont été agréés.

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

Quant aux efforts entrepris pour assurer le respect, la promotion et la réalisation de ces principes et droits, diverses mesures ont été prises pour promouvoir la libre association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Le gouvernement thaïlandais a fait établir par le Département de protection des travailleurs et d'action sociale, au ministère du Travail et de la Protection sociale, directement responsable des questions de relations de travail, des directives à l'intention des inspecteurs du travail pour favoriser de saines relations professionnelles. Il s'agit de contribuer à créer un climat agréable sur les lieux de travail, qui débouche sur la paix du travail et une augmentation de la productivité, sources de justice sociale, en:

- 1) encourageant un mécanisme de consultations bipartite au sein des établissements en vue de faire obstacle aux conflits du travail, ainsi que des comités paritaires où débattre des affaires courantes ne relevant d'ordinairement pas des négociations collectives;
- 2) introduisant des mécanismes de réclamations par le moyen d'une gestion moderne du personnel;
- 3) renforçant et développant les mécanismes efficaces de règlement des conflits du travail (négociations collectives, arbitrages volontaires);
- 4) encourageant et créant des organes tripartites (comprenant employeurs, travailleurs et représentants gouvernementaux) en vue de consultations paritaires sur les grandes orientations sociales et économiques touchant les relations professionnelles;
- 5) encourageant employeurs et travailleurs à constituer leurs propres organisations représentatives et fortifier celles-ci pour contribuer à remédier aux difficultés sociales et économiques aux échelons local et national;
- 6) assurant aux employeurs et aux travailleurs, ainsi qu'à leurs délégués, une formation en matière de type de relations professionnelles, responsabilités sociales et attitudes à l'égard du travail en vue d'améliorer les relations;
- 7) faisant des dispositions relatives aux relations professionnelles des instruments plus efficaces pour promouvoir une paix du travail, qui soient compatibles avec les conditions sociales et économiques du pays; et
- 8) formant dans l'ensemble du pays les responsables des relations de travail à remplir leurs fonctions dans ce domaine, aux techniques de négociations collectives et à l'arbitrage des conflits du travail.

Un certain nombre d'inspecteurs du travail exercent ces fonctions dans tout le pays. Chargés d'organiser réunions et séminaires à l'intention des délégués syndicaux et des directeurs du personnel sur des questions telles que: législation du travail, administration des syndicats, orientation consultative, méthodes de négociation collective et développement économique et social dans les localités, ils s'occupent également de régler les conflits par voie de conciliation.

Le ministère du Travail et de la Protection sociale a renforcé sa politique consistant à promouvoir de saines relations de travail dans les établissements dans le but de: définir quelles mesures concrètes doivent appliquer les responsables des relations de travail; permettre aux employeurs, travailleurs et syndicats de comprendre l'importance et les avantages du système bipartite et de concevoir et établir un système intégré de relations de travail au sein des établissements; réduire le nombre et la gravité des conflits de travail et des litiges entre employeurs et travailleurs.

Le Recueil de directives pratiques de 1996 sur la promotion des relations de travail en Thaïlande, qui a été actualisé et confirmé, dénote aussi une volonté de sensibiliser les parties intéressées et de promouvoir la reconnaissance du principe de liberté d'association et négociation collective.

Des mesures ont été prises pour donner suite aux directives, par les moyens suivants:

1. Déterminer les groupes cibles selon les critères suivants:
 - 1.1. Nombre d'établissements visés par la promotion des relations de travail.
 - 1.2. Taille des établissements, répartis en trois groupes: petits (1-49 salariés); moyens (50-299 salariés) et grands (plus de 300 salariés).
 - 1.3. Groupes exposés, comprenant des établissements entraînés dans des litiges et conflits du travail et autres établissements qui risquent de l'être.
 - 1.4. Types d'entreprises, compte tenu de celles touchées par la crise économique.
 - 1.5. Formation d'organisations de travailleurs, compte tenu des établissements où de telles organisations existent – syndicat, comité d'entreprise, comité d'action sociale, comité consultatif paritaire et toute autre forme de comité ou de groupement de travailleurs.
2. Méthodes et stratégies mises en œuvre pour promouvoir les relations de travail par les moyens suivants:
 - 2.1. Visites et observations des établissements.
 - 2.2. Organiser, pour les employeurs, des réunions d'échanges de vues sur la promotion des relations de travail et les moyens d'améliorer la coopération au lieu de travail.
 - 2.3. Organiser des réunions et séminaires bipartites sur la coopération au lieu de travail, la promotion des relations de travail, les mesures et moyens d'atténuer le problème des licenciements ou sur la mise en œuvre du Recueil de directives pratiques pour promouvoir les relations de travail durant la crise économique.
 - 2.4. Encourager les employeurs à organiser dans l'entreprise la formation des travailleurs pour qu'ils connaissent et comprennent leurs droits et devoirs, ainsi que le rôle de leurs délégués.
 - 2.5. Aller dans les congrès et les fédérations de travailleurs discuter avec les dirigeants syndicaux pour connaître la situation, échanger des idées et chercher à

coopérer dans les activités liées à la promotion des relations de travail à l'avantage de leurs membres et des autres salariés.

2.6. Publier et diffuser des informations et nouvelles sur les relations de travail.

En outre, des cours de formation sur les relations de travail ont été dispensés aux employeurs et aux travailleurs du secteur privé, mais aussi d'entreprises publiques.

Différents moyens ont été déployés pour promouvoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Le gouvernement thaïlandais s'est employé sans relâche à améliorer la législation nationale actuelle pour l'aligner sur les normes de l'OIT. De nombreux cours de formation ont été dispensés aux travailleurs sur la reconnaissance effective du droit d'association et de négociation collective. Le but ultime est de donner aux travailleurs les moyens d'exercer pleinement leurs droits, grâce au mécanisme de négociation collective en vue de promouvoir et sauvegarder leurs intérêts communs.

A cet égard, le gouvernement thaïlandais a collaboré étroitement avec le BIT, en particulier ses spécialistes affectés au Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique à Bangkok.

Organisations d'employeurs et de travailleurs, universités et ONG sont toujours invitées et encouragées par le gouvernement à contribuer activement à renforcer le droit d'association et les mécanismes de négociation collective, aux échelons tant national qu'international.

Le gouvernement vise différents objectifs concernant l'observation, la promotion et la concrétisation des principes et droits. Le huitième Plan national de développement économique et social comprend donc les buts suivants à atteindre pour améliorer les relations de travail:

- 1) Rendre la loi actuelle sur les relations de travail conforme à l'évolution sociale et économique, en améliorant le système de consultation et en augmentant les rôles des organisations respectives d'employeurs et de travailleurs dans le règlement des conflits du travail.
- 2) Encourager le bipartisme et le tripartisme dans les relations de travail, notamment les consultations paritaires et la coopération entre employeurs et travailleurs dans l'entreprise.
- 3) Favoriser la solidarité et l'unité des organisations d'employeurs et de travailleurs pour qu'elles représentent leurs membres lors des négociations collectives et permettent ainsi de régler efficacement les conflits au sein de l'entreprise.
- 4) Faire mieux connaître aux employeurs et aux travailleurs les relations de travail quant aux pratiques légales et au règlement pacifique des conflits du travail.
- 5) Inciter les employeurs à améliorer la productivité face au progrès technologique et aux conditions du marché du travail, ainsi que le comportement des salariés, en favorisant les consultations et un système de participation des travailleurs par des comités d'entreprise; en normalisant les structures salariales et en perfectionnant les qualifications et aptitudes des travailleurs.

- 6) Soutenir les rôles et activités des syndicats, des fédérations de travailleurs et du congrès des travailleurs en soulignant la garantie des prestations aux membres, parallèlement à la participation au progrès social, grâce à la promotion de l'éducation et la formation ouvrière; la formation en matière de droits et devoirs; et l'amélioration de la sécurité et la santé au travail; et
- 7) Encourager les employeurs à assurer le perfectionnement des agents de maîtrise dans l'intérêt de la gestion et d'une meilleure qualité de vie pour les travailleurs en vue de réduire les conflits entre direction et main-d'œuvre.

Pour remplir les objectifs précités, il conviendrait d'encourager la formation et des séminaires en vue de faire mieux comprendre et promouvoir le principe fondamental de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Il faut également relever le niveau des statistiques correspondantes.

A cet égard, il incombe au ministère du Travail et de l'Action sociale d'améliorer les activités des responsables des relations de travail. Avec l'appui du BIT, le ministère a donc organisé des ateliers sur la formation des formateurs en matière de lois sur la protection des travailleurs et d'amélioration des relations professionnelles. Les connaissances qui y sont acquises servent à perfectionner les mécanismes de consultation et de négociation, qui sont autant de moyens efficaces de prévenir les conflits du travail.

Le gouvernement a consacré des ressources humaines, matérielles et financières à la réalisation du principe. En outre, la Loi de 1975 sur les relations de travail est actuellement modifiée pour qu'elle soit compatible avec le principe. C'est le Conseil d'Etat qui en examine le projet. Ensuite, ledit projet sera renvoyé au Cabinet pour approbation avant d'être transmis au Parlement pour adoption. Le projet de loi contient plusieurs dispositions qui sont davantage compatibles avec les normes de l'OIT, notamment: *a)* tout travailleur, quels que soient le sexe, la race, la nationalité ou l'opinion politique, peut adhérer à un syndicat; *b)* les travailleurs jouiront d'une protection pour constituer un syndicat et y adhérer; et *c)* toute organisation syndicale d'une entreprise publique peut adhérer à une organisation syndicale du secteur privé.

Le gouvernement thaïlandais a en permanence coopéré avec les spécialistes du BIT et bénéficié de leur assistance, au Bureau régional à Bangkok, pour vulgariser les normes internationales du travail et, en particulier, examiner la législation en vigueur relative aux relations de travail, pour la rendre conforme aux [conventions n^{os} 87 et 98](#).

En tant qu'Etat Membre de l'OIT, qui a résolument appuyé l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi à la Conférence internationale du Travail en juin 1998, le gouvernement thaïlandais s'est manifestement engagé à respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi les principes et droits fondamentaux.

La Thaïlande n'a pas encore ratifié les conventions n^{os} 87 et 98, mais elle n'a cessé de s'employer à appliquer les principes de la liberté syndicale. En général, les travailleurs et les employeurs thaïlandais jouissent librement du droit de s'organiser et de négocier collectivement conformément aux normes internationales.

Le gouvernement s'est engagé à examiner la législation et les pratiques nationales par rapport aux conventions n^{os} 87 et 98, après débat avec les experts du BIT, réunis en équipes multidisciplinaires à Bangkok. Il est prévu d'entreprendre au premier trimestre de

2001 une étude et des recherches financées par l'OIT sur les lois et pratiques nationales en vigueur.

Afin de remplir les objectifs précités – mieux faire comprendre et promouvoir les principes fondamentaux de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective –, le gouvernement a besoin de l'assistance technique du BIT pour former les fonctionnaires gouvernementaux, les employeurs et les travailleurs, et organiser des séminaires à leur intention, aux [conventions n^{os} 87 et 98](#) et améliorer les statistiques et informations existantes.

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

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés aux organisations suivantes d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives:

- 1) Confédération des employeurs de Thaïlande;
- 2) Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie thaïlandais;
- 3) Congrès des travailleurs de Thaïlande; et
- 4) Congrès national des travailleurs thaïlandais.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'avait été reçue au moment de la présentation du présent rapport.

Annexes (non reproduites)

Chapitre 8 de la Constitution du Royaume de Thaïlande, BE 2540 (1977).

Loi de 1975 sur les relations de travail, BE 2518.

Loi de 1991 sur les relations de travail dans les entreprises publiques, BE 2534.

Recueil de directives pratiques de 1996 sur la promotion des relations de travail en Thaïlande, BE 2539.

Statistiques de 1998 sur le nombre d'organisations d'employeurs et de travailleurs en Thaïlande.

Division des plans et études relatifs à la main-d'œuvre, Département de la protection des travailleurs et de l'aide sociale, tableau sur le nombre d'organisations de travailleurs dans l'ensemble du Royaume, décembre 1999.

Thaïlande

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

La loi de 1975 sur les relations du travail interdit aux fonctionnaires de se syndiquer. Les salaires des travailleurs des entreprises de l'Etat et des fonctionnaires sont fixés par le gouvernement.

Les syndicalistes du secteur privé sont victimes de discrimination sur le lieu de travail et sont licenciés. Alors que la loi de 1975 sur les relations du travail protège les travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale, elle exclut de la protection les travailleurs qui organisent de nouveaux syndicats, même après leur enregistrement. Pour fonder un syndicat, il faut que dix travailleurs présentent la demande d'enregistrement. Une assemblée générale doit être réunie dans les cent-vingts jours qui suivent l'enregistrement du syndicat afin d'élire les dirigeants syndicaux. Le compte rendu de l'assemblée et la liste des dirigeants doivent être envoyés au ministère du Travail, qui émettra un certificat à chaque membre du bureau.

Pour licencier un membre du bureau syndical, la direction doit obtenir une autorisation du tribunal du travail. En revanche, les fondateurs d'un syndicat ne sont pas protégés à moins d'être membres du bureau. Vers la fin de l'année 1999, les tribunaux du travail instruisaient des affaires présentées par neuf dirigeants syndicaux victimes de discrimination.

Il existe de nombreux syndicats «maison» contrôlés par la direction. Les employeurs ont souvent recours à la sous-traitance comme moyen de contourner les obligations auxquelles ils sont soumis par la loi en matière de négociation collective.

Le décret 54, qui a lui aussi été introduit par le régime militaire en 1991, oblige les syndicats du secteur privé à faire agréer leurs conseillers (toute personne qui n'est pas membre de leur section syndicale particulière) par les autorités. Le décret stipule qu'un syndicat peut avoir deux conseillers et que ceux-ci doivent renouveler leur agrément par les autorités tous les deux ans. Le gouvernement peut refuser de leur accorder l'agrément, et quiconque assume des fonctions de conseiller sans être agréé est passible d'une peine d'un an de prison. Dans la pratique, il existe malgré tout des conseillers non agréés.

La création d'une fédération ou d'une confédération est entravée par des conditions onéreuses et exagérément bureaucratiques.

Aux termes de la loi de 1975 sur les relations du travail, tout membre exécutif d'un syndicat doit être un employé à temps plein de l'usine où il ou elle a été élu(e), ce qui signifie que les syndicats ne peuvent pas employer leurs dirigeants à temps plein.

Le décret prévoit également un vote majoritaire par scrutin secret de tous les travailleurs d'une unité de négociation avant de pouvoir lancer une grève légale.

La loi donne une large définition des «services essentiels». Les grèves illégales constituent un délit, passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement.

Seuls les ressortissants nationaux jouissent de la liberté syndicale.

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

En ce qui concerne les commentaires de la CISL selon lesquels les fonctionnaires n'ont pas le droit d'adhérer à des syndicats, le ministère du Travail et de la Protection sociale souhaite déclarer que les conditions d'emploi de la fonction publique ne sont pas les mêmes que celles du secteur privé et que, par conséquent, les lois applicables à chacun de ces secteurs sont également différentes. Bien que la loi sur les relations du travail B.E. 2518 (1975) ne s'applique pas à l'administration centrale ni aux administrations provinciales et locales, dont l'administration métropolitaine de Bangkok, les fonctionnaires ont le droit de se regrouper en associations telles que l'Association de la fonction publique régie par le Code civil et commercial. Cette association a pour rôle:

- a) d'obtenir des droits pour les fonctionnaires et de protéger les intérêts desdits fonctionnaires en matière de conditions d'emploi et de travail;
- b) de promouvoir de meilleures relations entre l'association et le gouvernement ainsi que parmi les membres eux-mêmes;
- c) de faire des propositions en ce qui concerne les conditions d'emploi, les prestations, la protection sociale et les modifications qu'il conviendrait d'apporter aux règles de discipline et à toutes autres règles injustes, lesquelles sont considérées comme des obstacles à l'exercice de la fonction publique.

La loi sur les relations du travail B.E. 2518 (1975) dispose qu'il faut au moins dix membres pour constituer un syndicat. Le but visé étant de renforcer le pouvoir de négociation du syndicat, l'exigence d'un effectif minimum de dix personnes est adéquate et les employés acceptent cette disposition, qui apparaît dans l'avant-projet de loi sur les relations du travail qu'ils ont proposé. L'enregistrement d'un syndicat vise à établir officiellement qu'une organisation d'employés est agréée par les employeurs et les autres organisations concernées ainsi qu'à garantir son statut de personne morale, de telle sorte que le syndicat puisse accomplir tous les actes juridiques dictés par l'intérêt général de l'organisation.

La disposition stipulant qu'un syndicat nouvellement créé doit tenir sa première assemblée ordinaire dans les cent vingt (120) jours à compter de sa date d'enregistrement répond au souci de soumettre la législation et la pratique à la connaissance et à l'approbation des membres du syndicat. Elle prévoit également l'élection d'un comité qui doit agir dans l'intérêt général des membres. Cette disposition est approuvée du côté des employés et a donc été maintenue dans l'avant-projet de loi sur les relations du travail qu'ils ont proposé. La loi sur les relations du travail B.E. 2518 (1975) n'exige toutefois pas qu'un syndicat soumette au ministre du Travail et de la Protection sociale une liste des membres du bureau élus ni le compte rendu de l'assemblée.

En ce qui concerne l'absence de toute mesure claire protégeant les créateurs d'un syndicat, la loi sur les relations du travail B.E. 2518 (1975) prévoit que le Comité des relations du travail, qui est une entité tripartite, a les compétences nécessaires pour se prononcer sur les plaintes pour pratique déloyale, ordonner à l'employeur de réintégrer un employé et de payer une indemnité pour le préjudice subi ou obliger un contrevenant à accomplir tout acte jugé approprié. Ceci étant, le ministère a envisagé l'insertion, dans le projet de loi sur les relations du travail, d'une disposition visant à protéger les créateurs d'un syndicat. Le projet est en cours d'examen par le Conseil d'Etat.

En réponse au commentaire de la CISL selon lequel les entreprises contrôlent de nombreux syndicats «maisons», le ministère estime que cela dépend de la direction de l'organisation en question. Chaque syndicat est reconnu en tant que personne morale et il incombe à son propre comité de le diriger. Si le comité n'est pas assez fort, il se peut que l'organisation se retrouve sous le contrôle de l'employeur. Lorsqu'un employeur commet un acte déloyal ou un acte de discrimination, les membres du syndicat concerné ont le droit de soumettre une revendication au Comité des relations du travail.

S'agissant du commentaire selon lequel l'employeur préfère sous-traiter pour éviter les obligations légales de négociation collective, l'employeur est libre de choisir le type d'engagement qu'il entend pratiquer. Néanmoins, les employés d'une entreprise travaillant en sous-traitance ont le droit de se syndiquer et de soumettre leurs revendications au sous-traitant ou à l'employeur.

L'avis du Conseil national de maintien de la paix n° 54 B.E. 2534 (1991) précise que les conseillers des syndicats doivent être soumis à l'agrément des autorités tous les deux ans. Le gouvernement peut refuser d'accorder l'agrément si un conseiller n'a pas les qualifications appropriées. Les employés peuvent alors chercher un conseiller efficace qui soit en mesure de protéger les intérêts de leur organisation. En outre, le conseiller – qui est la troisième partie dans le processus de négociation – a un rôle important à jouer face aux deux autres parties. Il convient de relever que l'agrément susmentionné ne porte pas atteinte au droit de nommer un conseiller. Selon les registres, on comptait 167 conseillers agissant pour les employés en septembre 2000.

Il a été relevé que, aux termes de la loi sur les relations du travail B.E. 2518 (1975), les membres du comité d'un syndicat doivent être des employés à plein temps et ne peuvent donc pas travailler à plein temps pour leur syndicat. A cet égard, la loi de 1975 précise que les membres d'un syndicat doivent être employés dans l'entreprise où celui-ci agit: il faut en effet qu'ils puissent contrôler le fonctionnement de leur organisation et empêcher toute intervention de tiers extérieurs. La loi n'interdit pas le recrutement d'un spécialiste pour assumer les fonctions de dirigeant syndical. En outre, les syndicats, lorsque leur situation financière est assez solide, peuvent engager du personnel à plein temps pour des postes administratifs, de comptabilité ou autres. Un employé qui est membre du comité d'un syndicat a le droit de prendre congé pour s'acquitter de ses fonctions de représentant des employés dans la négociation, le règlement et l'arbitrage d'un différend du travail, ainsi que pour participer à des réunions prévues par un organisme gouvernemental. Ce congé doit être considéré comme une journée de travail, pour autant que l'employé en ait averti l'employeur à l'avance en présentant les documents pertinents. De surcroît, les syndicats peuvent mener des activités autres que celles qui sont précisées ci-dessus s'ils y sont autorisés par l'employeur. Si un syndicat a besoin qu'un membre du comité travaille pour lui à plein temps, il peut avoir recours au mécanisme bipartite pour négocier cette question avec l'employeur. A l'heure actuelle, de nombreux membres de comités et représentants syndicaux ont obtenu l'autorisation de travailler à mi-temps ou à plein temps pour le syndicat.

La CISL a déclaré que la définition des «services essentiels» figurant dans la loi sur les relations du travail B.E. 2518 (1975) étant trop large, la plupart des grèves sont illégales. Il convient de noter à cet égard que les entreprises où les grèves ne sont pas autorisées relèvent du secteur des services publics et que tout arrêt de leurs activités peut porter atteinte à l'économie nationale, causer des problèmes à la population ou menacer la sécurité du pays ou l'ordre public. Cependant, bien que, selon la loi, les employés de ces entreprises n'aient pas le droit de se mettre en grève, leur droit de se syndiquer et de soumettre une revendication n'est pas limité. Qui plus est, lorsqu'un différend du travail ne

peut pas être réglé, l'organisme tripartite qu'est le Comité des relations du travail assure l'arbitrage. L'employé est traité équitablement, en fonction de la situation économique et des résultats de l'établissement en question.

Viet Nam

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le précédent rapport présenté pour l'examen annuel de 2000 demeure jusqu'ici valide. Nous tiendrons le BIT au courant de tous changements et complément d'information en matière d'application et de respect des principes et droits.

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

Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)

Alliance des coopératives vietnamiennes (VCA)

Confédération vietnamienne du travail (VGCL).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Jusqu'ici, aucune observation n'a été reçue 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 entérinée dans la loi et dans les statuts de la CGVT.

La CGVT est la seule centrale syndicale nationale légale. Tous les syndicats doivent y appartenir. Il n'existe pas de syndicats indépendants.

La loi exige que les autorités donnent leur autorisation préalable avant toute création d'un syndicat. La section locale de la CGVT doit également approuver tout syndicat créé par les travailleurs eux-mêmes.

Le Code du travail du Viet Nam de 1994 accordait aux sections régionales de la CGVT un délai de six mois pour établir des syndicats dans toutes les nouvelles entreprises et dans les entreprises n'ayant pas de syndicat.

Le Code garantit la reconnaissance syndicale et la négociation collective et interdit les actes de discrimination antisyndicale. Quelques conventions collectives ont été signées.

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 à tolérer les grèves pacifiques dans les entreprises à capitaux étrangers. Avant une grève, il faut accomplir des démarches lentes et fastidieuses.

Les grèves sont interdites dans les entreprises que le gouvernement définit comme des services publics et dans les entreprises essentielles pour l'économie, la sécurité ou la défense nationale. En 1996, les grèves ont été interdites dans 54 secteurs ou domaines «clés», notamment le service postal, le transport public, la banque, les travaux publics et l'industrie gazière et pétrolière.

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.

En 1998, le gouvernement a accusé les entreprises étrangères d'être à l'origine de l'agitation sociale et a déclaré que des études effectuées par le ministère du Travail avaient démontré que la plupart des conflits du travail éclataient dans de petites entreprises partiellement ou totalement détenues par des sociétés de [divers pays]. Les statistiques officielles concernant les grèves annonçaient en 1998 que la moitié de toutes les grèves au cours des trois années précédentes avaient eu lieu dans [certaines] entreprises. Les employeurs étaient responsables de plus de 90 pour cent de ces grèves.

En février 1999, les organes de presse du gouvernement ont dit qu'une étude des entreprises à capitaux étrangers démontrait que la plupart d'entre elles ne respectaient pas les réglementations du travail. Ils ont indiqué en outre que les syndicats de ces entreprises n'avaient pas encore joué leur rôle de protection des intérêts des travailleurs.

Vers la même période, la CGVT a déclaré que les mesures permettant de s'opposer aux violations du Code du travail étaient inadéquates et limitaient en partie les aspects positifs du Code du travail.

Le Code du travail est d'application dans les six zones franches, qui emploient plus de 160 000 travailleurs. [Les différents pays d'où viennent les investisseurs sont désignés.]

Zimbabwe

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le Zimbabwe n'a pas encore ratifié la [convention n° 87](#), 1948, de l'OIT.

Il importe de noter que le gouvernement du Zimbabwe a déjà ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, apparentée à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

La ratification de la [convention n° 98](#) par le Parlement du Zimbabwe atteste l'attachement des autorités compétentes à la Constitution de l'OIT, ainsi qu'à ses principes directeurs et orientations.

Pourquoi n'avoir donc pas ratifié la [convention n° 87](#)?

Les difficultés à ratifier ladite convention reposent sur le fait qu'au moment de l'indépendance en 1980 le Zimbabwe héritait d'un double système d'administration du travail, l'un régissant les fonctionnaires en tant que tels – enseignants, infirmières entre autres – et l'autre le secteur privé.

Dans les années quatre-vingt-dix, il est apparu que ce type d'administration du travail n'était manifestement plus compatible avec le développement économique, car il créait une situation où les salariés d'un même pays dépendaient de différentes législations sur le travail. L'adoption dans les années quatre-vingt-dix du Programme économique d'ajustement structurel (ESAP) a aggravé la situation, car aussi bien la législation sur le travail régissant le service public en tant que tel que celle propre au secteur privé ont été déclarées inapplicables aux salariés des zones franches d'exportation.

Ces salariés ont été d'abord déclarés régis par une autre législation du travail, en ce qui concernait leurs relations professionnelles.

C'est dans ce contexte qu'est née l'idée d'harmoniser les différentes lois du Zimbabwe sur le travail pour n'en faire qu'une seule législation visant les travailleurs des secteurs tant privé que public, y compris ceux des zones franches d'exportation.

Evaluation de la situation dans la pratique

Travailleurs du secteur public/fonctionnaires, tels que définis dans la Constitution du Zimbabwe, se heurtent à un important obstacle à l'exercice de leur liberté d'association. Ainsi, il n'existe aucune loi propre à la formation et à l'enregistrement de syndicats du service public.

Les syndicats n'en sont pas pour autant interdits. Mais faute de législation les organisations de travailleurs, dans le secteur public, sont régies par le droit commun.

Il s'ensuit que seules certaines associations de travail, telles que l'Association de la fonction publique, les associations des infirmières du Zimbabwe, sont reconnues dans le service public en tant que tel.

En fait, la distinction entre l'association de droit commun et la forme moderne de syndicats enregistrés dans le secteur privé soulève des difficultés.

Le syndicat, en vertu de l'enregistrement, est une personne morale habilitée à représenter ses membres en diverses circonstances, notamment lors d'actions en justice. C'est dire la fragilité des associations de fonctionnaires au Zimbabwe. Le pouvoir de représenter leurs membres en justice, quoique généralement reconnu par les tribunaux, n'est pas automatique.

Cette absence de droit positif d'adhérer et de participer à des syndicats du service public revient dans une certaine mesure à interdire les activités syndicales, ce qui constitue un obstacle à l'exercice de la liberté syndicale des fonctionnaires.

En corollaire à l'absence de cadre réglementaire en matière d'activités syndicales dans le secteur public, il n'existe pas de négociation collective efficace et véritable *stricto sensu*, dans ce même domaine.

La question de la reconnaissance des syndicats pour la négociation collective ne se pose donc pas.

Toutefois, la loi de 1995 sur le service public prévoit une brève mais claire procédure de reconnaissance qui accorde au ministre du Travail le pouvoir de reconnaître une association aux fins de consultations et celui de révoquer cette reconnaissance à tout moment par préavis écrit à l'association intéressée.

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

Se heurtant au dilemme que posent des législations du travail différentes visant diversement les travailleurs d'un même Etat, les partenaires sociaux – Confédération des employeurs du Zimbabwe (EMCOZ) et Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) – ont, en réunion tripartite avec le gouvernement, convenu d'harmoniser la législation du travail pour que les mêmes dispositions en matière de liberté d'association et de droit à la négociation collective s'appliquent aux secteurs tant privé que public du Zimbabwe.

Le débat intensif qui a suivi a débouché en 1998 sur un projet de loi d'harmonisation de la législation du travail.

Cette harmonisation étant à l'évidence une tâche de longue haleine, les trois partenaires sociaux ont jugé préférable d'apporter des modifications de fond à la loi de 1985 sur les relations de travail, comme il ressort du chapitre 28.1 (1996).

Ainsi est né le projet de loi portant modification de la loi sur les relations de travail. Les amendements comprenaient les pouvoirs présidentiels de 1998 visant les «débrayages» qu'organisait alors le ZCTU.

A la suite des observations présentées par le ZCTU qui s'opposait à ces pouvoirs présidentiels, il a fallu retirer le projet de loi portant modification dont était saisi le Parlement, pour permettre la levée des mêmes pouvoirs présidentiels.

Aujourd'hui, ledit projet de loi doit être présenté de nouveau au Parlement et, une fois adopté, des initiatives seront prises en vue de ratifier la [convention n° 87](#).

Il importe également de noter que le nouveau projet de Constitution nationale, qui a été rejeté par référendum, marquait un progrès en ce sens que les questions de liberté d'association et de réunion y étaient dument traitées.

Le projet de loi susmentionné sera, espère-t-on, soumis au Parlement d'ici la fin de l'année 2000.

Il est demandé au BIT d'aider à financer les campagnes de sensibilisation visant le législateur. Le Bureau peut ainsi soutenir des initiatives relatives audit projet de loi pour faciliter la ratification de la convention n° 87, qui garantit le droit de grève en contrepartie du pouvoir des employeurs sur les lieux de travail.

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

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés à l'organisation d'employeurs la plus représentative, à savoir la Confédération des employeurs du Zimbabwe (EMCOZ), ainsi qu'au Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU).

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

Ces partenaires sociaux ont contribué au débat sur le retard mis par le Zimbabwe à ratifier la [convention n° 87](#) sur la liberté syndicale à l'Atelier de Kwekwe sur les normes internationales du travail et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Tous souhaitent que nous adoptions et appliquons une législation nationale avant de ratifier toute convention de l'OIT, telle que la convention n° 87.

Le plus important est de mettre les principes en pratique.