

RAPPORT ANNUEL DES VIOLATIONS DES DROITS SYNDICAUX 2012

Rapport annuel

des violations des droits syndicaux 2012

Ce rapport porte sur les violations des droits syndicaux relevées en 2011

La Confédération syndicale internationale (CSI) est une confédération de centrales syndicales nationales, dont chacune rassemble les syndicats dans son pays. Fondée le 1^{er} novembre 2006, elle regroupe les organisations anciennement affiliées à la CISL et à la CMT (toutes deux dissoutes à présent) ainsi que de nombreuses centrales syndicales nationales qui ne comptaient aucune affiliation internationale. La nouvelle Confédération représente 175 millions d'adhérents, dont 40% de femmes, au sein de 308 organisations affiliées dans 153 pays et territoires à travers les cinq continents. Elle est également partenaire du groupement Global Unions, conjointement avec la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE et les Fédérations syndicales internationales (FSI) qui regroupent les syndicats nationaux de certaines branches ou industries à l'échelon international. La CSI compte des bureaux spécialisés dans différents pays dans le monde entier et est dotée du statut consultatif général auprès du Conseil économique et social des Nations unies.



CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE

Boulevard du Roi Albert II, 5, bte 1, B-1210 Bruxelles - Belgique

Tél. 32-2-224.02.11 - Fax 32-2-201.58.15

Courriel : info@ituc-csi.org - Page d'accueil : www.ituc-csi.org

Table des matières

Préface	5	Argentine.....	96	Timor oriental.....	235
Les huit normes du travail fondamentales de l'OIT	11	Bahamas.....	98	Vietnam.....	236
Afrique	12	Barbade.....	99	Europe	238
Des défis anciens mais une lutte renouvelée en faveur du changement.....	14	Belize.....	100	La vague montante de politiques contre les travailleurs/euses.....	242
Afrique du Sud.....	16	Bolivie.....	101	Albanie.....	244
Algérie.....	19	Bésil.....	103	Allemagne.....	245
Angola.....	22	Canada.....	104	Azerbaïdjan.....	246
Bénin.....	23	Chili.....	108	Belarus.....	247
Botswana.....	24	Colombie.....	109	Belgique.....	251
Burkina Faso.....	26	Costa Rica.....	114	Bosnie-Herzégovine.....	254
Burundi.....	27	Cuba.....	115	Bulgarie.....	257
Cameroun.....	29	El Salvador.....	117	Croatie.....	258
Congo, République démocratique du.....	30	Équateur.....	118	Espagne.....	261
Congo, République du.....	31	États-Unis d'Amérique.....	120	Fédération de Russie.....	262
Côte d'Ivoire.....	32	Guatemala.....	126	France.....	267
Djibouti.....	34	Haïti.....	129	Géorgie.....	269
Égypte.....	35	Honduras.....	130	Grèce.....	272
Érythrée.....	39	Jamaïque.....	133	Hongrie.....	275
Éthiopie.....	40	Mexique.....	134	Italie.....	276
Gabon.....	41	Nicaragua.....	137	Kosovo.....	278
Ghana.....	42	Panama.....	139	Lettonie.....	279
Guinée.....	44	Paraguay.....	141	Lituanie.....	280
Guinée équatoriale.....	45	Pérou.....	142	Macédoine, ancienne République yougoslave de.....	281
Guinée Bissau.....	46	République dominicaine.....	144	Moldavie.....	283
Île Maurice.....	46	Trinité-et-Tobago.....	146	Monténégro.....	284
Kenya.....	48	Uruguay.....	147	Pologne.....	286
Lesotho.....	50	Venezuela.....	148	Portugal.....	287
Libéria.....	51	Asie et Pacifique	150	République tchèque.....	289
Libye.....	52	Précarité en augmentation pour les travailleurs/euses.....	155	Roumanie.....	291
Madagascar.....	53	Australie.....	158	Royaume-Uni.....	294
Malawi.....	55	Bangladesh.....	159	Serbie.....	295
Mali.....	57	Birmanie.....	163	Suède.....	298
Maroc.....	58	Cambodge.....	166	Suisse.....	300
Mauritanie.....	59	Chine.....	172	Turquie.....	301
Mozambique.....	62	Corée, République de.....	176	Ukraine.....	308
Namibie.....	63	Fidji.....	185	Moyen-Orient	312
Nigeria.....	65	Hong Kong (Région administrative spéciale de la Chine).....	190	Printemps arabe et syndicalisme indépendant : grand espoir et nouveaux défis.....	316
Ouganda.....	67	Inde.....	193	Arabie saoudite.....	318
République centrafricaine.....	69	Indonésie.....	200	Bahreïn.....	319
Rwanda.....	70	Japon.....	203	Émirats arabes unis.....	324
Sénégal.....	70	Laos.....	205	Irak.....	325
Soudan.....	72	Macao (Région administrative spéciale de la Chine).....	206	Iran.....	329
Swaziland.....	73	Malaisie.....	207	Israël.....	334
Tanzanie.....	76	Maldives.....	211	Jordanie.....	338
Tchad.....	77	Mongolie.....	212	Koweït.....	342
Togo.....	78	Népal.....	214	Liban.....	346
Tunisie.....	80	Nouvelle-Zélande.....	215	Oman.....	348
Zambie.....	82	Pakistan.....	219	Palestine.....	349
Zimbabwe.....	84	Philippines.....	222	Qatar.....	353
Amériques	90	Singapour.....	226	Syrie.....	355
Impunité - Une lucrative affaire de privilèges.....	94	Sri Lanka.....	228	Yémen.....	357
		Taiwan.....	231	Annexes	360
		Thaïlande.....	232		

Préface

L'année 2011 a été marquée par des changements spectaculaires, le printemps arabe ouvrant de nouvelles perspectives et annonçant de nouveaux enjeux. C'est au Moyen-Orient et en Afrique du Nord que la répression des droits syndicaux est la plus forte au monde. Lorsque le peuple a revendiqué la reconnaissance de ses droits démocratiques dont on l'avait privé depuis si longtemps, les organisations syndicales sont intervenues pour jouer un rôle prédominant, notamment en Tunisie et en Égypte. Elles en ont malheureusement payé le prix fort, leurs militant(e)s figurant au nombre des centaines de personnes tuées et des milliers d'autres arrêtées et détenues. Le combat continue, que ce soit pour faire tomber d'autres régimes autoritaires ou pour construire une véritable démocratie dans les pays qui en sont déjà débarrassés en créant un environnement propice à la création d'un mouvement syndical indépendant. L'état d'esprit et la détermination des populations restent intacts comme l'ont montré la participation massive aux élections égyptiennes de novembre et les mouvements de protestation qui se poursuivent au Bahreïn et en Syrie en dépit de la répression.

La crise économique mondiale continue de toucher injustement les travailleurs et les travailleuses dans la mesure où de nombreux gouvernements continuent de préférer des mesures d'austérité à la stimulation de la croissance et de l'emploi. Le chômage a atteint des taux record en 2011, touchant plus de 205 millions de personnes. En Europe, le mouvement syndical a ressenti les effets de la crise qui secoue la zone euro : le Portugal, la Hongrie et la Roumanie ont en effet encore restreint les droits de la main-d'œuvre dans le cadre de leurs mesures d'austérité, mais les changements les plus marquants ont été opérés en Grèce où le chômage a atteint 21 %, les salaires et les niveaux de vie ont brutalement baissé et les droits à la négociation collective ont été sérieusement diminués.

Certaines pratiques en matière d'emploi, destinées à optimiser la rentabilité et la flexibilité à court terme aux dépens de la main-d'œuvre, ont permis la montée du travail précaire, un terme utilisé pour décrire toute forme de travail qui n'est pas permanent, qui est indirect, informel et/ou qui n'apporte pas de sécurité. Pour les syndicats de bon nombre de pays, l'augmentation de la main-d'œuvre contractuelle et occasionnelle, surtout en Afrique du Sud, au Bangladesh, au Cambodge et au Pakistan, constitue l'une des plus grandes difficultés au moment d'organiser les salarié(e)s et de protéger leurs droits. En Corée, les syndicats rapportent que certains employeurs/euses ne recrutent plus qu'au moyen de contrats précaires en vue d'empêcher la formation d'organisations syndicales.

Pour certaines personnes, la défense de leurs droits syndicaux peut être fatale. En 2011, au moins 76 décès de travailleurs/euses sont directement imputables à leurs activités syndicales, sans compter ceux et celles qui ont laissé la vie lors des manifestations du printemps arabe. On dénombre 56 décès rien qu'en Amérique latine, dont 29 personnes tuées en Colombie et 10 autres au Guatemala, ces crimes étant commis dans une impunité quasi totale. Au moins huit syndicalistes ont perdu la vie en Asie : quatre militant(e)s ayant joué un rôle prépondérant dans la défense des droits des travailleurs/euses ont été abattus aux Philippines lors de quatre incidents distincts. Un responsable et militant d'un syndicat de l'habillement a été sauvagement tué au Bangladesh, deux ans après que le gouvernement l'avait gravement battu pour ses activités. Enfin, un enfant d'un an est mort au Zimbabwe après avoir passé une nuit sous la pluie le long d'une route parce que sa famille figurait parmi les travailleurs/euses agricoles sommairement expulsés pour avoir osé s'organiser.

Certains décès sont dus à une violence excessive de la part des forces de police. En Afrique du Sud, un travailleur municipal est décédé lors d'affrontements avec la police, deux autres ont été tués en Indonésie lorsque les policiers ont ouvert le feu sur des grévistes et au Bangladesh, une personne a perdu la vie lorsque la police a chargé des travailleurs/euses de la chimie qui manifestaient. D'autres cas de violences policières ayant provoqué des blessures et des décès sont également à déplorer au Sri Lanka, au Pakistan, en Inde, en Égypte et au Népal.

D'après les informations recueillies, les mouvements de grève sont fortement réprimés – licenciements massifs, arrestations et détentions – comme cela a notamment été le cas en Géorgie, au Kenya, en Afrique du Sud et au Botswana où 2.800 travailleurs/euses ont été renvoyés à la suite d'une grève dans le secteur public. En Inde, des propriétaires d'un four à briques ont menacé de « tuer des salarié(e)s grévistes et de violer leur femme » s'ils ne reprenaient pas le travail. En Géorgie, un gouverneur et des dizaines de policiers ont brisé une grève légale de métallurgistes, ont arrêté les responsables syndicaux et ont obligé les travailleurs/euses à reprendre le travail. Les grèves sont aussi attaquées d'autres façons : en Corée du Sud, des poursuites judiciaires réclamant de fortes indemnités continuent d'être entamées contre les syndicats, alors qu'en Australie, des employeurs/euses et des gouvernements sont parvenus à faire valoir des lois pour obliger les salarié(e)s à reprendre le travail.

Des organisations syndicales et leurs responsables ont régulièrement été la cible de persécutions, surtout la *Swaziland Federation of Trade Unions* (SFTU), le *Zimbabwe Congress of Trade Unions* (ZCTU), ainsi que les syndicats indépen-

dants du Mexique. Aux Fidji, la junte militaire a lancé une campagne agressive en vue de démanteler le mouvement syndical et Felix Anthony, dirigeant du *Fiji Trades Union Congress* (FTUC), a été arrêté, menacé, insulté et battu. D'autres incidents ont été rapportés aux Philippines, au Bélarus et dans la Fédération de Russie. Au Bahreïn, bon nombre de membres de la *General Federation of Bahrain Trade Unions* (GFBTU) ont été arrêtés et emprisonnés, et, en novembre, les autorités bahreïniennes ont annoncé sa dissolution.

Dans les pays développés et démocratiques, les gouvernements ont également attaqué les droits syndicaux. Le gouvernement conservateur du Canada a affaibli la liberté syndicale et le droit à la négociation collective alors que des amendements apportés en Nouvelle-Zélande à la loi sur les relations de travail réduisent les droits des travailleurs/euses.

Il n'existe toujours pas de liberté syndicale dans certaines nations comme l'Arabie saoudite, les Émirats arabes unis, l'Érythrée, le Soudan et le Laos. La Jordanie a établi une réglementation très stricte pour son système monosyndical, et en Chine et en Syrie, le principe d'un syndicat unique, toujours en vigueur, permet non pas de protéger les salarié(e)s, mais bien de les contrôler. Signalons toutefois une bonne nouvelle en Birmanie où le président a signé une loi sur les syndicats en octobre, qui jette des bases pour que les travailleurs/euses puissent former des organisations syndicales.

Des problèmes subsistent dans certaines zones franches industrielles où l'organisation est malheureusement ardue. Par exemple, des restrictions légales ont toujours cours au Bangladesh et des violations continuent de se produire dans les zones franches industrielles sri lankaises. Les travailleurs/euses migrants constituent un autre groupe vulnérable, particulièrement dans les États du Golfe où ils représentent la majorité de la main-d'œuvre du Koweït, du Qatar et des Émirats arabes unis, mais ne disposent que de peu, voire pas du tout, de droits.

Néanmoins, le groupe de travailleurs/euses probablement le plus vulnérable reste les quelque 100 millions de travailleurs/euses domestiques dans le monde. Il s'agit généralement de jeunes femmes migrantes qui ne connaissent que peu leurs droits et ne disposent d'aucun moyen de les faire respecter, et qui subissent des conditions oppressives, voire violentes. En juin 2011, la Confédération syndicale internationale (CSI) a chaleureusement salué l'adoption de la Convention no 189 de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative au personnel domestique et qui a le mérite d'accorder à ces travailleurs/euses le droit de former des syndicats et de bénéficier de conditions de travail décentes. Il convient désormais de veiller à ce que les gouvernements

l'adoptent et la CSI ne ménage pas ses efforts dans une campagne, « 12 ratifications en 2012 », afin d'y parvenir ; son objectif est d'obtenir qu'au moins 12 pays ratifient la convention d'ici la fin de 2012.

La CSI sera aux côtés de ses organisations affiliées dans leur combat pour le respect des normes internationales du travail au travers de campagnes de solidarité, de pressions sur les gouvernements, de sa présence sur la scène internationale et par-dessus tout en recourant aux mécanismes de l'OIT. Elle continuera également d'exiger des gouvernements et des institutions financières internationales qu'ils adoptent des mesures de promotion d'emplois de qualité et un socle de protection sociale à l'échelle mondiale, s'intégrant à une stratégie de relance fondée sur le revenu pour sortir de la crise économique.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a large, flowing 'B' and a long horizontal stroke extending to the right.

Sharan Burrow
Secrétaire générale

Les huit normes fondamentales du travail de l'OIT (Organisation internationale du travail)

Il est indiqué dans le texte, pour chaque pays, si celui-ci a ratifié les conventions suivantes :

- N° 29 - Travail forcé (1930)
- N° 87 - Liberté syndicale et protection du droit syndical (1948)
- N° 98 - Droit d'organisation et de négociation collective (1949)
- N° 100 - Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (1951)
- N° 105 - Abolition du travail forcé (1957)
- N° 111 - Discrimination dans le domaine de l'emploi et de la profession (1958)
- N° 138 - Âge minimum en matière d'emploi (1973)
- N° 182 - Convention sur les pires formes de travail des enfants (1999)

Pour toute information complémentaire concernant les normes internationales du travail de l'OIT et les ratifications des Conventions, veuillez consulter <http://www.ilo.org/ilolex/french/iloquery.htm>

Afrique

L'Afrique a récemment été au cœur de l'attention mondiale car les actions citoyennes ont plus que jamais mis en exergue la nécessité du changement et de la justice sociale. C'est particulièrement en Afrique du Nord que les luttes ont été les plus spectaculaires et que l'on a le plus entendu la clameur et perçu les actions des jeunes hommes et femmes qui sont apparus comme des acteurs incontournables du changement. Pour l'essentiel, ils revendiquent les aspects fondamentaux inhérents au droit des peuples à vivre et à travailler dans la dignité et la pleine liberté.

Le problème croissant du chômage sur le continent, auquel s'ajoute l'insuffisance des services publics qui se tarissent, compose une situation exacerbée par la crise économique et financière mondiale qui a encore accru les privations et la souffrance des populations. Les travailleurs et les travailleuses expriment leur désenchantement devant l'ampleur de l'échec des efforts en faveur d'un véritable développement en Afrique, presque exclusivement à cause de gouvernants faibles et hypocrites. Les travailleurs et les travailleuses, ainsi que les pauvres, s'opposent vigoureusement aux diktats des marchés qui voudraient que ce soient les peuples et les pauvres qui paient le prix du sauvetage des économies, au travers de la réduction des dépenses sociales, ce qui ne peut qu'intensifier la pauvreté.

Pendant ce temps, l'on fait confiance à la démocratie comme vecteur de changement susceptible de mettre les communautés et les populations sur la voie du progrès et d'un plus grand bien-être. Cette conviction a été au cœur des luttes renouvelées que l'on a pu observer dans tout le continent.

Cependant, ces luttes comportent des défis variés et réveillent la réaction virulente des gouvernements, des employeurs ainsi que d'autres forces qui ont tout intérêt à maintenir le statu quo. Par exemple, la paranoïa exacerbée de certains cercles gouvernementaux en Afrique a déclenché le déploiement des forces chargées d'étouffer les mouvements de protestation légitimes et pacifiques. Ainsi, au Malawi, en Afrique du Sud, au Nigeria, au Burkina Faso ou encore au Sénégal, les forces policières et de sécurité ont tiré sur des manifestants sans défense, dont certains sont morts et d'autres ont été blessés, voire mutilés.

Les syndicats africains et leurs membres, tout comme d'autres défenseurs des droits humains ainsi que des journalistes, ont aussi été victimes d'attaques verbales, physiques et psychologiques d'intensité croissante. Dans certains cas, comme en Éthiopie, en République centrafricaine ou au Rwanda, ces attaques peuvent passer par l'adoption de dispositions juridiques qui interdisent à de nombreux travailleurs et travailleuses de constituer des syndicats de leur choix ou d'y adhérer.

Cette année encore, le droit de négociation reste nié, supprimé et réprimé, comme on l'a vu au Kenya, au Togo et en Guinée. Dans ce contexte, l'extension de la définition des services essentiels afin d'y inclure des services qui n'ont rien d'essentiel a été l'une des stratégies antisyndicales de prédilection auxquelles doivent faire face les syndicats du Ghana, du Nigeria, du Botswana et de l'Ouganda, pour ne citer que ceux-là.

La reddition de comptes insuffisante, le déni de justice ou les retards dans le traitement des affaires de violation des droits syndicaux ou d'autres droits humains contribuent au renforcement de l'impunité. Les nombreux meurtres commis par les forces de sécurité durant les différentes actions de protestation n'ont pratiquement donné lieu à aucune enquête, et ceux qui s'en sont rendus coupables ne sont pas poursuivis. La sécurité des journalistes et des employés des médias est un autre sujet de préoccupation grandissant, car leur contribution est vitale pour la survie de la démocratie et la poursuite des aspirations des peuples africains au développement.

En dépit de ces défis, les travailleurs et travailleuses d'Afrique poursuivent inlassablement leur action en vue de défendre, de protéger et de promouvoir leurs droits syndicaux et d'autres droits humains !

Afrique

En Afrique, des défis anciens mais une lutte renouvelée en faveur du changement

Kwasi Adu-Amankwah, secrétaire général de la CSI-Afrique

Les peuples d'Afrique du Nord l'ont montré, les populations africaines savent bien qu'aucun pouvoir aussi totalitaire soit-il n'est éternel. Pas plus au Soudan, en Erythrée, en Guinée équatoriale, trois pays où les despotes ne tolèrent aucune force syndicale ou d'opposition, qu'à Djibouti ou au Swaziland, habituels points noirs où inlassablement des militants syndicaux et de simples travailleurs et travailleuses bravent des autorités farouchement antisyndicales.

La situation dans ce dernier pays continue d'être très préoccupante. Arrestations arbitraires, menaces, passages à tabac se succèdent pour réduire au silence les militants. Les syndicalistes et les opposants politiques à la dernière monarchie féodale en Afrique sont régulièrement arrêtés et battus et se voient interdits de manifester. Exécutions extrajudiciaires par les forces de l'ordre, lynchages, tortures policières, voies de fait et recours excessif à la force contre des détenus, impunité policière, arrestations arbitraires et détention préventive prolongée, restrictions aux libertés d'assemblée, d'association et de mouvement, interdiction des activités politiques et persécution des militants politiques, discrimination et violence à l'encontre des femmes, harcèlement à l'encontre de dirigeants syndicaux et restrictions aux droits des travailleurs/euses : tout cela fait partie de l'ordre du jour au Swaziland. En outre, le Roi nomme personnellement la magistrature, limitant par-là même l'indépendance du pouvoir judiciaire, cependant que les salaires minimum ne sont pas suffisants pour garantir aux travailleurs et travailleuses, et à leur famille, un niveau de vie digne.

Les Conventions fondamentales de l'OIT ne sont pas davantage respectées au Zimbabwe, où les militants du *Zimbabwe Congress of Trade Unions* (ZCTU) doivent faire face à la violence policière encouragée par le chef de l'État. La pratique quotidienne est caractérisée par des attaques systématiques contre les syndicats et un piètre respect des normes internationales du travail. Les autorités ont régulièrement recours à des arrestations et à des détentions, à des actes de violence, de torture, d'intimidation et de harcèlement pour restreindre les activités syndicales et freiner l'adhésion aux organisations. Les droits d'association, de négociation collective et de grève sont contestés et de nombreux militants syndicaux sont victimes de violentes campagnes antisyndicales. Les autorités se servent de la loi (la fameuse POSA) pour criminaliser les activités syndicales malgré une Commission d'enquête de l'Organisation internationale du travail. Les actes de violence et de torture visant les syndiqués et les dirigeants syndicaux, commis par des membres des forces de sécurité et coïncidant avec les manifestations nationales organisées par les syndicats, relèvent d'une action coordonnée des forces de sécurité.

L'antisindicalisme du gouvernement éthiopien est aussi une constante depuis des années, notamment envers les enseignants et leur organisation. Au Cameroun, aussi, les autorités ont commis des actes de harcèlement judiciaire à l'encontre des dirigeants syndicaux, ont systématiquement ignoré les centrales syndicales jugées trop dissidentes et ont refusé de reconnaître les organisations syndicales considérées comme trop indépendantes.

Alors que la population active se retrouve toujours très majoritairement dans le secteur informel avec tout ce que cela peut impliquer comme mauvaises conditions de travail, le recours à la sous-traitance et au travail intérimaire fait tache d'huile partout sur le continent, rendant extrêmement difficile l'organisation des travailleurs. Il faut dès lors saluer les efforts consentis par des syndicats pour passer outre à ces obstacles comme dans les zones franches du Togo ou de Madagascar.

Même s'il est inscrit dans les législations nationales, le droit de grève n'est que trop rarement respecté. Des employeurs n'hésitent pas à licencier massivement et arbitrairement des travailleurs/euses en grève comme cela a été le cas en 2011 au Kenya, en Namibie, en Afrique du Sud et au Botswana, dans la fonction publique, les zones franches ou dans le secteur minier le plus souvent. La répression des grèves et des actions de protestation s'est soldée par d'innombrables arrestations et par des violences policières.

Au Burundi et en République démocratique du Congo, des responsables syndicaux ont reçu des menaces de mort. C'est également le cas au Malawi, où ont été promulguées diverses lois qui musellent la liberté de presse, restreignent les possibilités de recours contre les agences et les fonctionnaires du gouvernement et limitent les libertés civiles. La violence aveugle des autorités contre les protestations qui ont suivi ces mesures a entraîné la mort de 18 personnes.

Dans un climat de rivalités ethniques et politiques, la Bourse du travail à Conakry en Guinée a été attaquée faisant plusieurs blessés. Sur des bases partisanses durant les violences post-électorales en Côte d'Ivoire, plusieurs syndicalistes ont été arrêtés, et le secrétaire général de Dignité emprisonné. En République démocratique du Congo et au Nigéria où se sont tenus des scrutins à hauts risques, de nombreux syndicalistes ont également été persécutés. Le Sénégal n'a pas été épargné avec deux rassemblements de travailleurs/euses réprimés dans la violence.

Afrique du Sud



POPULATION : 50.133.000
 CAPITALE : Pretoria
 CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Une violence excessive a de nouveau été utilisée à l'encontre de grévistes, entraînant la mort d'un travailleur municipal dans un affrontement avec la police en mars et des blessures par balles en caoutchouc lors d'une grève en juillet, pour quatre travailleurs de l'ingénierie. L'on recense également deux cas de licenciements collectifs d'employés municipaux en grève, à Metsimaholo et à Ekurhuleni, et le licenciement de plusieurs dirigeants syndicaux qui dénonçaient des abus. Bridgestone SA a persisté dans son refus de reconnaître une convention collective, et l'association patronale nationale a tenté, en vain, d'annuler une convention collective du secteur de l'ingénierie. Les syndicats ont fait état de leur préoccupation face au nombre élevé de travailleurs occasionnels et à ses répercussions sur les droits syndicaux, et demandé une interdiction du système des courtiers de main-d'œuvre.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Si la Constitution et la loi sur les relations du travail fournissent une base juridique solide pour l'exercice des droits syndicaux, certains problèmes existent néanmoins. Tous les travailleurs, à l'exception des personnels de l'Agence nationale des renseignements et des services secrets, sont autorisés à adhérer à un syndicat et sont protégés contre le licenciement déloyal. Les syndicats peuvent recourir à la justice en cas de tels licenciements.

La loi sur les relations du travail favorise la négociation collective à l'échelon sectoriel mais n'interdit pas la négociation aux autres niveaux. La négociation se déroule, en principe, au sein de comités de négociation ou de comités statutaires. Toutefois, pour établir un comité de négociation un syndicat doit être « suffisamment représentatif », libellé qui n'est pas défini dans la loi.

Le droit de grève est explicitement garanti ; il est interprété au sens large, comme incluant les piquets de grève, les grèves secondaires et les contestations socio-économiques. Ce droit est néanmoins limité par le fait que les employeurs sont

autorisés à engager des travailleurs de remplacement au cours de lock-outs défensifs, autrement dit des lock-outs imposés en riposte à une grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le chômage est resté élevé malgré une décennie de croissance économique. Plus d'un Sud-Africain sur cinq était au chômage au début de l'année, et la proportion de chômeurs parmi les moins de 24 ans était de plus de la moitié. En février le président Jacob Zuma a profité de son discours annuel sur l'état de la nation pour annoncer la mise en place d'un fonds de 1,2 milliard de dollars destiné à une initiative de création d'emplois étalée sur trois ans. Le rapport de la Commission pour l'équité en matière d'emploi a révélé que les blancs (qui ne composent que 12,1% de la population active) continuent d'occuper 73,1% des postes de direction et d'encadrement. Le gouvernement a poursuivi sa campagne contre la pandémie du VIH/sida, mais de toute évidence ce message éducatif n'a pas été entendu par la mine de charbon Xstrata qui a licencié 12 mineurs séropositifs.

Les courtiers de main-d'œuvre privent les travailleurs et travailleuses de leurs droits : Le Congrès des syndicats sud-africains (Cosatu) a appelé à l'interdiction des pratiques de courtage de la main-d'œuvre en Afrique du Sud, expliquant que « le système des courtiers de main-d'œuvre garantit aux employeurs une offre abondante de main-d'œuvre bon marché qui ne jouit pas des avantages accordés aux autres travailleurs et travailleuses et perpétue de la sorte l'exploitation de notre population et la prive des conditions de vie qu'elle mérite ». D'autres syndicats appuient cet appel à l'interdiction du système. Christina Oliver, vice-présidente du Syndicat national des travailleurs de la métallurgie d'Afrique du sud (*National Union of Metalworkers' of South Africa*, NUMSA) a décrit le courtage de la main-d'œuvre comme « une forme moderne d'esclavage », parce que les travailleurs et les travailleuses ne bénéficient pas de la sécurité de l'emploi, que souvent ils n'osent pas adhérer au syndicat de crainte d'être refusés par les courtiers, et qu'ils ne gagnent que le salaire minimum alors que les salariés permanents qui effectuent le même travail gagnent davantage.

Le nombre élevé de travailleurs occasionnels porte atteinte aux droits syndicaux : La situation des employés d'une ferme avicole a mis en exergue le sort des travailleurs occasionnels. La structure, dont le propriétaire est Early Bird Farm, une division de Astral Foods, a prétendu en janvier employer un total de 1.100 ouvriers, dont 600 étaient des travailleurs occasionnels. Or, les employés eux-mêmes affirment que le nombre de travailleurs occasionnels était sensiblement supérieur. Les tra-

vailleurs occasionnels ont dit avoir été placés dans l'entreprise par des agences de consultants en emploi, ou courtiers. La plupart des travailleurs « occasionnels » travaillaient dans cette structure de manière permanente depuis plusieurs années, sans recevoir la moindre allocation. Ils n'étaient affiliés à aucun syndicat, et en cas de différend les syndicats n'avaient pas le droit d'intervenir. La question du travail en sous-traitance, ou du courtage de main-d'œuvre comme on l'appelle en Afrique du Sud, était en examen dans le cadre du processus de consultation entamé par le gouvernement sur les propositions d'une nouvelle législation du travail : le projet de loi portant modification des lois sur les relations du travail, le projet de loi portant modification des lois sur l'équité dans l'emploi, le projet de loi portant modification des lois sur les conditions d'emploi de base et le projet de loi portant modification des lois sur les services de l'emploi.

Patrons antisyndicaux dans le secteur vinicole : Un rapport de 96 pages publié par *Human Rights Watch* (HRW) en août intitulé *Ripe with Abuse : Human Rights Conditions in South Africa's Fruit and Wine Industries* (Maltraitance en abondance : la situation des droits de l'homme dans le secteur fruticole et vinicole en Afrique du Sud), a dévoilé l'existence sur le site de logements impropres à l'habitation, d'expositions aux pesticides sans équipement de protection adéquat, d'une impossibilité d'accéder à des toilettes ou à de l'eau potable pendant le travail, ainsi que d'entraves à la représentation syndicale. Le rapport a également indiqué que les ouvriers agricoles sont parmi les moins syndiqués en Afrique du Sud. Il estime que le pourcentage de travailleurs et travailleuses représentés par des syndicats dans le secteur agricole de la province du Cap-Occidental était de tout juste 3%, alors qu'à l'échelon national il est de 30% parmi les travailleurs relevant de l'emploi formel. HRW a détecté que certains employeurs tentent d'empêcher leurs ouvriers de constituer des syndicats, en dépit de la loi du pays. Preuve s'il en est de l'aide que peut apporter un syndicat, dans les rares occasions où les travailleurs/euses réussissent à se syndiquer : Sikhula Sonke, syndicat d'ouvriers agricoles dirigé par des femmes, indique qu'aujourd'hui ses membres gagnent le salaire minimum de 1.375 rand par mois, ce qui est loin d'être le cas pour la majorité des travailleurs de ce secteur peu contrôlé.

Dirigeants du syndicat des employés municipaux licenciés : La mairie de Ekurhuleni a licencié sept dirigeants du *South African Municipal Workers Union* (SAMWU) en février, parce qu'ils avaient attiré l'attention sur des activités illégales. Il s'agit de Kwena Ramotlou, Thabile Malindi, Steven Ntuli, Willy Kekana, Winnie Skhosana, Takalani Nkhumeleni et Jeanette Mokone, licenciés pour « faute grave » : ils avaient révélé que de hauts fonctionnaires municipaux avaient octroyé d'immenses

marchés sans suivre la procédure appropriée d'appel d'offres. Le SAMWU craignait que ces adjudications, qui ne respectaient pas la loi sur les systèmes municipaux, l'accord sur les droits syndicaux ni l'accord sur la grève de 2008, ne sapent les acquis obtenus par les travailleurs au fil d'âpres batailles.

Les dirigeants syndicaux, après avoir été licenciés, ont également été arrêtés le 11 février, suite à la procédure judiciaire intentée par le SAMWU contre la mairie et contre les services de police d'Afrique du Sud pour avoir tiré sur des manifestants lors d'une action de grève. Les dirigeants du SAMWU ont été arrêtés alors qu'ils se trouvaient en audience avec la mairie en vue de tenter de trouver un règlement au différend. Les audiences ultérieures relatives à leur affaire ont traîné pendant des mois.

Bridgestone persiste dans son refus de reconnaître la convention collective : Bridgestone Afrique du Sud a procédé le 22 mars au lock-out de 1.200 membres du Syndicat national des travailleurs de la métallurgie d'Afrique du Sud (*National Union of Metalworkers' of South Africa*, NUMSA) dans deux usines de fabrication de pneus, Brits et Port Elizabeth, anciennement Firestone. L'enjeu était le refus par Bridgestone Afrique du Sud d'accepter une convention collective de trois ans qui avait été négociée entre le NUMSA et l'association patronale du secteur des pneus (*New Tyre Industry Employers Association*, NMIEA) en septembre 2010, à l'issue d'une grève qui avait duré un mois. Tous les employeurs ont accédé aux dispositions de cette convention, à l'exception de Bridgestone Afrique du Sud qui insistait pour appliquer une augmentation salariale inférieure pour les salaires hors échelle (c'est à dire pour les travailleurs qui gagnent plus que le minimum sectoriel). La question a été soumise à l'arbitrage et le 22 février l'arbitre a statué en faveur du NUMSA. Bridgestone a riposté avec un lock-out dans ses usines, affectant 1.200 salariés, hors échelle ou pas, dans une tentative de forcer les travailleurs à signer des lettres d'acceptation de propositions salariales bien inférieures à l'augmentation convenue au niveau sectoriel. Par conséquent, des centaines de travailleurs dont le salaire n'était pas hors échelle et n'avaient aucun rapport direct avec le différend en ont subi les répercussions. Durant le lock-out, Bridgestone Afrique du Sud a refusé de traiter avec le NUMSA, disant au contraire aux travailleurs que s'ils voulaient retourner au travail, il faudrait qu'ils signent, individuellement, une lettre par laquelle ils accepteraient la proposition salariale, ce qui était une manière d'exclure le syndicat et de saper le droit de négociation collective.

Le NUMSA a saisi le tribunal du travail pour un recours urgent en annulation, afin que le lock-out soit déclaré illégal, puisque le syndicat était en négociations et qu'il n'y avait pas d'action de

grève, mais le tribunal s'est fondé sur un point technique pour déclarer la légalité du lock-out du fait de la grève suspendue. En fin de compte, les travailleurs ont repris le travail le 19 mai, en raison des difficultés créées par deux mois sans salaire. Le NUMSA a dit qu'il poursuivrait l'affaire et irait en appel.

Licenciement de 78 membres du SAMWU : La mairie de Ekurhuleni a licencié 78 membres du syndicat des employés municipaux d'Afrique du Sud (*South African Municipal Workers' Union, SAMWU*) le 8 juin, pour un manquement à la discipline dont ils auraient fait preuve lors d'une grève en février. Ils avaient été suspendus en l'attente d'une décision sur leur cas. La grève avait eu lieu pour protester contre le licenciement de sept délégués syndicaux (voir article précédent). Les 78 membres du SAMWU ont toutefois été réintégrés en juillet, les autorités ayant reconnu que la procédure adéquate n'avait pas été suivie lors de l'annulation du contrat des travailleurs, car ceux-ci avaient été licenciés sans avoir été entendus.

Les membres du conseil national de négociation du secteur de l'habillement violent la convention collective : Les membres du conseil national de négociation du secteur de l'habillement ont fait fi de leurs propres normes. Le conseil de négociation a émis des mandats d'exécution aux entreprises qui ne respectaient pas le salaire minimum convenu au niveau sectoriel. Les usines du vêtement avaient signé un mémorandum avec le syndicat et convenu d'une revalorisation salariale en trois étapes, le total de l'augmentation devant être appliqué en avril 2012, mais vers le milieu de l'année 2011 des retards étaient déjà constatés chez 252 d'entre elles qui n'atteignaient pas l'objectif de 70% (du salaire minimum) prévu pour avril 2011. « Nous allons devoir prendre des mesures contre ces entreprises », a dit un porte-parole du conseil. Or, l'on a découvert en même temps que certains des propres membres du conseil sous-traitaient leur fabrication à d'autres usines qui n'appliquaient pas le salaire minimum, ou bien à des usines du Lesotho et du Swaziland où la rémunération est inférieure à celle en Afrique du Sud. Le conseil de négociation est un partenariat à 50/50 entre le Syndicat du textile et de l'habillement (*South African Clothing and Textile Workers' Union, SACTWU*) et le patronat manufacturier officiel représenté par *Apparel Manufacturers of South Africa (AMSA)*. Le conseil établit collectivement les salaires et d'autres conditions de travail, qui sont ensuite appliquées dans l'ensemble du secteur. AMSA a imputé le problème aux nombreuses nouvelles entreprises qui se sont multipliées dans le secteur et qui contreviennent aux normes.

Des policiers et des surveillants tirent sur des grévistes : La police a tiré des balles en caoutchouc et blessé quatre grévistes de la Bolt Corporation Company à Krugersdorp le 6 juillet. Le Syndicat national des travailleurs de la métallurgie

d'Afrique du Sud (*National Union of Metalworkers' of South Africa, NUMSA*) a protesté contre cette réaction excessive de la police. Malgré leur colère, les grévistes s'étaient comportés calmement depuis le début de la grève. Lors d'un autre incident, deux travailleurs ont été blessés lorsqu'un surveillant de la Lockers Engineering Company, dont le siège est à Krugersdorp, a ouvert le feu sur des manifestants en grève devant les locaux de l'entreprise. Les deux blessés ont dû être emmenés à l'hôpital, où la situation de l'un s'est stabilisée mais l'autre était dans un état critique. Le surveillant a été arrêté. D'autres plaintes contre la police parlent de harcèlement, d'intimidation et de tirs à l'encontre de grévistes à Bellville et à Germiston. La grève a entraîné le décès de deux personnes, l'une ayant été percutée par une voiture à Germiston et une autre dans le Kwazulu-Natal, mais rien ne suggère que la riposte policière ait été la cause de ces incidents tragiques.

Les incidents sont survenus durant des grèves à l'échelle nationale au cours de la première semaine du mois de juillet, menée par les travailleurs des secteurs de l'ingénierie, de l'or, des produits chimiques et du charbon, qui négociaient une augmentation de salaire avec le patronat. Cinq autres syndicats se sont ralliés au NUMSA, à savoir le Syndicat des travailleurs de la chimie, de l'énergie, du papier, de l'impression, du bois et assimilés (*Chemical, Energy, Paper, Printing, Wood, and Allied Workers' Union, Ceppwawu*), le Syndicat des travailleurs du métal et de l'électricité (*Metal and Electrical Workers' Union, Mewusa*), l'*United Association of South Africa - Uasa*, Solidarity, et la *South African Equity Workers' Association (Saewa)*. Les syndicats demandaient une revalorisation salariale d'entre 10 et 13%, alors que les employeurs voulaient s'en tenir à 7%. Le NUMSA a dit que certains cadres supérieurs gagnaient 20 fois plus que les membres syndicaux. La grève a pris fin au bout de deux semaines avec un accord sur des augmentations de salaire d'entre 8 et 10%.

Arrestation de 39 grévistes : La grève nationale des travailleurs du métal et de l'ingénierie réclamant une revalorisation salariale et de meilleures conditions de travail s'est poursuivie une deuxième semaine et le 13 juillet, la police a arrêté 39 membres du Syndicat national des travailleurs de la métallurgie d'Afrique du Sud (*National Union of Metalworkers' of South Africa, NUMSA*) dans la zone industrielle de Deal Party en périphérie de Port Elizabeth. Les grévistes ont été détenus brièvement au poste de police de Mount Road à Port Elizabeth.

La police intimide les travailleurs de l'ingénierie en grève : Les travailleurs de l'ingénierie qui ont subi l'hostilité de la riposte policière durant les grèves en faveur d'une revalorisation salariale au début du mois de juillet (voir les deux articles précédents) ont voulu poursuivre en justice la police de la province du Gauteng.

Cependant, le Syndicat national des travailleurs de la métallurgie d'Afrique du Sud (*National Union of Metalworkers' of South Africa*, NUMSA) signale qu'ils n'ont pas pu le faire en raison de l'ingérence et des intimidations de la police.

L'association patronale demande l'annulation de la convention collective de l'ingénierie : L'Association nationale des employeurs d'Afrique du Sud (*National Employers Association of South Africa*, NEASA) a saisi les tribunaux en octobre pour tenter d'obtenir une annulation de l'accord fondamental obtenu à l'issue d'une négociation collective, signé en juillet par les employeurs du secteur de l'ingénierie et le Syndicat national des travailleurs de la métallurgie d'Afrique du Sud (*National Union of Metalworkers' of South Africa*, NUMSA). La NEASA avait auparavant tenté d'interdire une grève lancée par le NUMSA et avait soumis une requête au ministre du Travail de ne pas publier officiellement la convention collective. Cependant, en novembre le tribunal du travail a classé sans suite les requêtes de la NEASA.

Des gardes de sécurité agressent des responsables syndicaux : Des gardes de sécurité qui travaillaient pour le producteur avicole County Fair ont aspergé de gaz lacrymogène le visage d'un responsable du Syndicat de l'alimentation et de l'agriculture (*Food and Agricultural Workers' Union*, FAWU). L'incident est survenu le 6 décembre lorsque les responsables du FAWU se sont rendus auprès des grévistes de County Fair à Klipheuwel, Durbanville. Deux responsables, Mlungilisele Ndongeni et Gafieldien Benjamin, ont demandé un entretien avec la direction pour faire progresser les pourparlers relatifs aux revendications des travailleurs sur les primes. Lorsqu'ils ont commenté qu'ils trouvaient inconvenant que les gardes de sécurité organisent un barbecue pendant la grève, l'un des gardes a soudainement vaporisé du gaz lacrymogène directement sur le visage d'un des responsables. Un autre garde a commencé à frapper Gafieldien Benjamin et lui a donné des coups de pied au visage. Les grévistes sont venus à l'aide de leurs responsables syndicaux, et les gardes ont riposté avec une salve de balles en caoutchouc qui a blessé plusieurs travailleurs. Le FAWU a porté plainte pour cette agression auprès de la police locale.

Une société de relevé des compteurs tente de bloquer la constitution d'un syndicat : Lorsque 150 employés de la société African Meter Reading ont voté en faveur d'un emploi permanent, après avoir été recrutés pendant dix ans sur la base de contrats semestriels, l'employeur, Khurishi Mphahlele, a inscrit des travailleurs fantômes dans les effectifs de l'entreprise afin de s'assurer que les employés n'atteindraient pas le seuil de 50% plus un nécessaire à l'obtention de la reconnaissance syndicale. Mphahlele prétendait que l'entre-

prise, chargée du relevé des compteurs d'eau et d'électricité pour les conseils municipaux de Johannesburg et d'Ekurhuleni, appartenait à son frère et non pas à lui, bien qu'il ait signé des lettres qui le désignaient comme directeur général. Avec le soutien du syndicat du transport (*South African Transport and Allied Workers Union*, SATAWU) les travailleurs se sont mis en grève à la fin de l'année.

Algérie



POPULATION : 35.400.000
CAPITALE : Alger
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les syndicats autonomes ont plus que jamais été tenus à l'écart des négociations sociales au niveau national et leur fonctionnement a continué à être menacé par toutes sortes de moyens : attaques contre un local, licenciements et même menaces de mort. Des travailleurs affiliés à la centrale UGTA ont été également persécutés pour avoir tenté de créer un syndicat comme dans un grand hôtel ou pour avoir tenté de faire entendre leurs revendications.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

L'organisation syndicale est entravée par des restrictions excessives et les interventions du gouvernement. Pour être reconnu, un syndicat doit représenter au moins 20% des travailleurs d'une entreprise et obtenir l'autorisation préalable du gouvernement.

Les grèves légales sont difficiles à organiser parce qu'elles doivent être précédées d'un vote à bulletin secret de l'ensemble du personnel. En outre, conformément à la loi du 6 février 1990, les autorités peuvent soumettre un conflit de travail à la Commission nationale d'arbitrage. Le gouvernement peut aussi interdire une grève s'il juge qu'elle aura des répercussions économiques graves ou l'assimiler à une action subversive ou terroriste si elle fait obstruction à des services publics ou entrave le trafic ou la libre circulation dans des lieux publics. Enfin, conformément à l'état d'urgence décrété en 1992, les délits précités sont assortis de lourdes peines, y compris de peines de prison pouvant aller jusqu'à 20 ans.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Les manifestations qui ont secoué le pays en janvier ont fait cinq morts et plus de 800 blessés. Face à cette vague de contestation, les autorités ont annoncé des réformes importantes, levant notamment l'état d'urgence instauré 19 ans plus tôt. Un projet de loi sur les associations fait toutefois craindre un renforcement de leur contrôle par l'État.

L'UGTA interpellée par sa base, ostracisme envers les syndicats autonomes : Des syndicats affiliés à l'UGTA ont manifesté leur colère face au mépris des directions des entreprises publiques pour les revendications légitimes des travailleurs concernant non seulement les augmentations salariales, mais également le respect des droits syndicaux, la fin des sanctions et des poursuites judiciaires contre des représentants des travailleurs. Des marches et des sit-in ont été organisés comme fin décembre dans la zone industrielle de Rouiba jusque devant le siège de l'UGTA pour que la centrale relaie leur message auprès des employeurs.

Par ailleurs, les syndicats autonomes ont fustigé le gouvernement qui, pas plus que les années précédentes, ne les a associés aux négociations tripartites en mai et en septembre. Dans le secteur de l'éducation et de la santé, les syndicats autonomes pourtant très représentatifs ont éprouvé de grosses difficultés à faire entendre leurs revendications par les autorités de tutelle. Plusieurs grèves ont été jugées illégales. Beaucoup de syndicats n'ont toujours pas été reconnus ou bien leurs noms sont usurpés par des dissidents soutenus par les autorités pour saper leur représentativité.

L'agitation sociale a aussi touché des secteurs où elle est généralement absente comme la justice avec des grèves des greffiers, des avocats ainsi que des gardes communaux, un corps d'auxiliaires des forces de sécurité créé durant la guerre contre les islamistes. Comme toujours, les autorités ont déclaré ces grèves illégales et ont menacé de sanctions ceux qui prenaient part à ces actions de protestation.

Plusieurs dirigeants syndicaux harcelés : Le 27 septembre, dans le secteur de l'éducation, Malika Fallil, présidente du Comité national des travailleurs du pré-emploi et du filet social, affilié au SNAPAP, a vu son contrat de travail être résilié sans qu'aucun motif ne soit invoqué. La militante avait précédemment été victime de menaces policières afin qu'elle mette fin à son activité syndicale. Une semaine plus tôt, le 20 septembre, elle avait été brièvement arrêtée pour avoir participé à un sit-in devant le ministère du Travail.

Plusieurs autres militants et dirigeants de syndicats autonomes ont été également harcelés, à commencer par le président du SNAPAP, Rachid Malaoui, persécuté depuis de nombreuses années, menacé de mort et dont la voiture a été sabotée en juillet. Le 24 février, Mourad Tchiko, un autre dirigeant du SNAPAP, agent de la protection civile, suspendu par son employeur depuis 2004 et privé de passeport depuis 2010, a été interpellé en compagnie d'un photographe de ce syndicat alors qu'il venait soutenir des grévistes de la faim de la section syndicale de l'École nationale supérieure des travaux publics (ENSTP).

Citons encore les interpellations en début d'année au plus fort du mouvement de contestation sociale de deux figures du syndicalisme algérien : Ahmed Badaoui, un ancien dirigeant de l'UGTA, et Yacine Zaïd, blogueur, militant des droits de l'homme, membre du SNAPAP et farouche défenseur des libertés syndicales dans le secteur des hydrocarbures où il a travaillé avant d'être licencié et poursuivi en justice.

Le secteur de la santé en ébullition : Lors d'une grève entamée le 8 février à l'appel du Syndicat algérien des paramédicaux (SAP), six de ses membres ont été suspendus. Le 24 février, les grévistes ont repris le travail, le ministère de la Santé s'étant engagé à satisfaire les revendications du SAP dont la réintégration des six militants.

Les médecins résidents (c'est-à-dire en cours de spécialisation) ont mené une grève de quatre mois de mars à juillet, émaillée d'actions de protestation parfois durement réprimées par la police. Les manifestations du 4 mai et du 1^{er} juin à Alger auraient ainsi fait une vingtaine de blessés parmi les grévistes. Qualifiée d'illégale par le ministère de la Santé qui avait sanctionné les protestataires en gelant leurs salaires, la grève a été suspendue le 17 juillet. Les revendications portaient sur la revalorisation salariale, l'amélioration du statut de médecin résident et surtout l'abrogation du service civil qui oblige tout jeune spécialiste à exercer entre deux et quatre ans dans les zones reculées du pays.

Fin octobre, le Syndicat national des praticiens de santé publique (SNPSP) et le Syndicat national des praticiens spécialistes de la santé publique (SNPSSP) ont observé une nouvelle journée de grève pour dénoncer des engagements non tenus et la rupture du dialogue social.

La Maison des syndicats et ses usagers pris comme cibles : Dans la nuit du 19 au 20 mars, plusieurs heures durant, des jeunes ont jeté des pierres sur la Maison des syndicats à Dar El Beïda (Alger), où s'étaient rassemblés des enseignants contractuels et des chômeurs pour y préparer des actions de protestation prévues le lendemain. Bien que la Maison des

syndicats, siège national du Syndicat national autonome du personnel de l'administration publique (SNAPAP), soit voisine d'une caserne de police et d'un barrage fixe de la Sûreté nationale, la police n'est pas intervenue pour remettre de l'ordre. Selon de nombreux témoins, elle aurait au contraire prêté main forte aux agresseurs. Quelques semaines plus tard, dans la nuit du 8 au 9 mai, la Maison des syndicats a été cambriolée et les deux ordinateurs qui s'y trouvaient ont été dérobés. Les locaux feraient l'objet d'une surveillance quasi permanente par la police. Le 25 septembre, Akroune Belgacem, officier des Renseignements généraux, s'est présenté au domicile du propriétaire des locaux. Il a fait pression sur lui pour qu'il mette fin au bail et expulse le syndicat. Il a tenu des propos menaçants évoquant la possibilité que Rachid Malaoui, le président du SNAPAP, soit assassiné et que les locaux soient placés sous scellés pour une longue période, cherchant même à soudoyer le propriétaire en lui proposant un nouveau locataire ainsi que de collaborer avec la police. En 2010 déjà, les autorités avaient fermé la Maison des syndicats sous des prétextes fallacieux.

Cinq syndicalistes licenciés chez Linde Gaz : Début juillet, la direction de Linde Gaz Algérie a licencié cinq militants syndicaux de l'UGTA qui avaient dénoncé les dysfonctionnements de cette entreprise.

145 grévistes licenciés à Air Algérie : Lors du conflit social qui a paralysé Air Algérie entre le 10 et le 14 juillet, la direction a licencié 145 employés réquisitionnés et qui avaient refusé de travailler, parmi lesquels Yacine Hamamouche, le secrétaire général du Syndicat national du personnel navigant commercial (SNPNC). La médiation du Premier ministre et de l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA) a débloqué la situation. Les sanctions ont été levées et les négociations ont repris. Les quelque 900 hôtesses de l'air et stewards contestaient l'alignement de leurs salaires sur ceux du personnel au sol.

Intimidations et licenciements dans un Sheraton : Le Sheraton Club des Pins à Alger s'est farouchement opposé à la formation d'un syndicat. En juin, une pétition signée par près de 300 travailleurs et portant notamment sur la création d'une organisation affiliée à l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA) n'a trouvé aucun écho auprès de l'employeur. Le 13 septembre, soit deux jours avant la date fixée pour l'assemblée générale constituante, trois délégués ont été licenciés. Le 15, les deux autres membres du comité syndical ont été à leur tour renvoyés. Une action en justice était en outre lancée contre les cinq militants. Exaspéré par l'attitude de la direction, la presque totalité du personnel a alors entamé des actions de protestation et un mouvement de grève. Au lieu de négocier une solution à ce conflit, la direction a commencé une véritable purge au sein du personnel. Tandis que des travailleurs acceptaient de signer

une déclaration par laquelle ils s'abstenaient de faire grève, beaucoup d'autres apprenaient lors de convocations qu'ils allaient faire l'objet de sanctions financières ou qu'ils étaient licenciés. Depuis lors, malgré l'obstination de centaines de travailleurs abusivement licenciés et les nombreux messages envoyés par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes (UITA) et ses affiliées, la direction a continué à refuser le dialogue avec les travailleurs et leurs représentants.

Quatre syndicalistes licenciés chez Huawei : Le 29 novembre, la direction de l'entreprise de télécommunications chinoise Huawei a licencié quatre délégués syndicaux de l'UGTA en représailles à une grève entamée une semaine plus tôt.

Soutien syndical pour des catégories sociales fragilisées : Un sit-in d'enseignants a perduré durant tout le mois de décembre devant le ministère de l'Éducation. Dans la nuit du 14, les services de sécurité leur ont enlevé leurs matelas et couvertures, les ont injuriés et menacés d'emprisonnement. Ces actes d'intimidation se sont reproduits à plusieurs reprises. Plusieurs enseignants ont dû être évacués pour des soins d'urgence après deux semaines passées dans le froid. Le Syndicat national autonome du personnel de l'administration publique (SNAPAP) a pris fait et cause pour eux, dénonçant le silence et l'indifférence des autorités comme de la société civile et des citoyens. Début 2011, des actions similaires avaient entraîné l'intégration d'une partie des enseignants contractuels. Il en resterait près de 3.000 à régulariser, même si le ministère de l'Éducation a déclaré que le dossier des enseignants était clos définitivement. Outre les enseignants contractuels, le SNAPAP a soutenu les revendications de retraités qui ont créé leur syndicat, de même que le combat de migrants en provenance d'Afrique subsaharienne, comme la situation désespérée de cinq femmes interceptées dans le sud du pays alors qu'elles cherchaient à rejoindre leurs maris clandestins ou non, mais la plupart du temps spoliés de leurs droits les plus élémentaires.

Un rassemblement réprimé dans le secteur de l'éducation, une vingtaine de syndicalistes interpellés : Le 20 décembre, une vingtaine de syndicalistes qui tentaient de se rassembler devant le ministère du Travail à Alger ont été brièvement arrêtés par les forces de l'ordre. Les syndicalistes du Conseil des lycées d'Alger (CLA), du Syndicat national des corps communs des ouvriers professionnels de l'éducation nationale (SNCCO-PEN) et du Syndicat national des travailleurs de la formation professionnelle (SNTFP) réclament depuis des années leur agrément.

Angola



POPULATION : 19.080.000

CAPITALE : Luanda

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 182

Les organisations de travailleurs demeurent sous le coup d'une surveillance étroite par le gouvernement et la négociation collective n'existe toujours pas dans le secteur public.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que la nouvelle Constitution, adoptée le 21 janvier 2010, garantisse les droits syndicaux fondamentaux, des restrictions excessives sont d'application. Les procédures pour former un syndicat sont longues et contraignantes, et la loi stipule que les organisations syndicales de la base doivent inclure au moins 30% des travailleurs/euses dans leur secteur d'activité. La négociation collective est limitée dans le secteur public dans la mesure où la loi stipule que les conflits collectifs peuvent être résolus à travers un arbitrage obligatoire par le ministère du Travail.

Bien que le droit de grève soit reconnu, un quorum excessivement élevé doit être atteint pour procéder à un vote en vue de l'organisation d'une grève. La liste des catégories de travailleurs/euses exclues du droit de grève va également au-delà de la définition des services essentiels donnée par l'OIT. En outre, la loi stipule que le Conseil des ministres est habilité à suspendre le droit de grève en cas de « situation menaçant la paix ou en cas de calamité publique ». La réquisition des travailleurs/euses dans les services postaux, l'industrie des carburants, les transports publics et l'industrie alimentaire est également permise. La discrimination contre les membres syndicaux est interdite, mais la loi ne contient aucune disposition efficace pour empêcher les employeurs de prendre des mesures de représailles contre les grévistes.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Une manifestation antigouvernementale a dû être annulée suite à une campagne d'intimidation par le gouvernement. En décembre, le gouvernement a été, une fois de plus, accusé de mauvaise gestion de l'économie lorsqu'un rapport du Fonds monétaire international a révélé que 32 milliards

USD des caisses de l'État, considérés comme provenant des recettes pétrolières, avaient été dépensés au cours des quatre années précédentes sans être correctement comptabilisés.

Négociation collective restreinte : La portée de la négociation collective est limitée. Le gouvernement est le premier employeur du pays et fixe, tous les ans, les salaires et les allocations par le biais du ministère de l'Administration publique, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Ce processus inclut une consultation des syndicats, mais pas de négociation.

Non-respect des droits des travailleurs : Les organisations de travailleurs sont contrôlées de près par les autorités, en particulier dans les secteurs stratégiques du pétrole et des diamants. Les autorités et les employeurs n'ont toléré que très peu d'actions de protestation. Les rappels à l'ordre sont fréquents et insistants. Le redressement économique du pays, la discipline au travail et le dialogue comme seule solution possible aux revendications des travailleurs sont invoqués pour mettre un frein aux contestations sociales. La liberté d'expression étant autant, si pas plus, muselée que la liberté syndicale ; par conséquent, les critiques et les revendications des syndicats trouvent rarement un écho dans la presse. Un rapport sur les conflits du travail dans la province de Kwanza Norte en avril 2011 a révélé qu'un grand nombre d'entre eux étaient dus au non-respect de la loi par les employeurs et à la méconnaissance par de nombreux travailleurs/euses de leurs droits garantis par la loi.

Les syndicats ne sont, toutefois, pas restés entièrement dociles. L'Union nationale des travailleurs d'Angola (UNTA-CS) a appelé à un plus grand nombre de travailleurs/euses et à une plus grande syndicalisation dans l'industrie pétrolière extrêmement importante du pays durant l'année et a réclamé, avec l'appui de l'OIT, des lois visant à protéger les droits des travailleurs/euses domestiques outre l'adoption d'une nouvelle Convention de l'OIT. L'UNTA-CS a, en outre, dénoncé publiquement le non-respect des normes en matière de santé et de sécurité, en critiquant le nombre élevé d'accidents dans l'industrie de la construction. La Centrale générale des syndicats indépendants et libres d'Angola (CGSILA) a, dans le même temps, réclamé un salaire minimum de 300 USD, tandis que la direction du syndicat de l'éducation, de la culture et des sports a revendiqué des hausses salariales dans son secteur.

Bénin



POPULATION : 8.850.000
 CAPITALE : Porto-Novo
 CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

D'importantes restrictions au droit de grève existent ; par ailleurs, les autorités ont fréquemment tenu des propos belliqueux à l'encontre des syndicats, ce qui a avivé la tension sociale et entraîné plusieurs actions de protestation.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que la loi garantisse les droits syndicaux fondamentaux, de trop nombreuses restrictions subsistent. Pour obtenir sa reconnaissance légale, un syndicat doit déposer ses Statuts auprès des autorités compétentes sous peine d'amende ou de poursuites. Les travailleurs peuvent négocier collectivement, à l'exception du personnel de la marine marchande.

Bien que le droit de grève soit reconnu dans le secteur public comme dans le privé, il est entaché de nombreuses restrictions, notamment l'obligation d'annoncer la durée d'une grève à l'avance. Par ailleurs, le gouvernement peut déclarer une grève illégale pour des motifs spécifiques, par exemple parce qu'il considère qu'elle constitue une menace pour la paix et l'ordre public, et il peut également réquisitionner des fonctionnaires en cas de grève.

Le 1^{er} octobre, une nouvelle loi a été promulguée qui étend l'interdiction de faire grève des militaires et policiers aux agents des douanes et des eaux et forêts.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le président sortant, Boni Yayi, a obtenu un second mandat dès le premier tour des élections présidentielles de mars, ceci malgré les contestations de l'opposition. En ratifiant le Pacte relatif aux droits civils et politiques, le Bénin a fait un grand pas vers l'abolition de la peine de mort.

Modifications législatives non concertées : Un projet de loi restreignant le droit de grève est actuellement à l'étude. Les syndicats ont vivement critiqué la précipitation et le manque de concertation dans cette initiative.

Les propos antisyndicaux du chef de l'État : Face à la contestation sociale et aux nombreuses grèves, le chef de l'État Thomas Boni Yayi a multiplié les déclarations incendiaires. Le 13 juin à la veille d'une grève décrétée par la Coalition des organisations syndicales de l'administration publique (COSYNAP), il a ainsi prévenu qu'il comptait « mettre un terme au désordre » et a demandé aux ministres de tutelle de relever les noms de tous les fonctionnaires qui ne seraient pas à leur poste de travail. Un mois plus tard, tandis que des débrayages persistaient dans la fonction publique, le Conseil des ministres prétextant « d'importants dysfonctionnements » au sein des organisations syndicales, priait celles-ci d'instaurer une meilleure gouvernance en renouvelant leurs instances dirigeantes, sous-entendant qu'elles n'ont plus qualité de représenter les travailleurs pour la plupart. Il a également demandé aux députés de hâter les travaux de révision de la loi sur le droit de grève. À la mi-septembre, le président a parlé « d'anarchie dans le milieu syndical au Bénin ».

De nouveau, le 28 septembre, alors que les douaniers s'apprêtaient à faire grève pour protester contre la loi leur interdisant ce droit, il a tenu des propos menaçants à leur encontre, envisageant de réquisitionner les douaniers retraités.

Provocations policières deux jours de suite : Le 29 septembre, le directeur général des douanes a fait procéder manu militari au changement des serrures des bureaux des douaniers en grève pour permettre aux retraités réquisitionnés de s'y installer. Les grévistes ont préféré surseoir au mouvement et ont repris le travail tout en dénonçant ce coup de force. Le lendemain, les forces de l'ordre se sont déployées autour de la Bourse du travail alors que s'y tenait une réunion des centrales syndicales pour décider de la conduite à tenir suite aux menaces contre le droit de grève.

Botswana



POPULATION : 2.070.000

CAPITALE : Gaborone

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

De nombreux travailleurs, dont des agents des bus et deux dirigeants syndicaux des services postaux, ont perdu leur emploi au cours de l'année en raison de leurs activités syndicales ou simplement parce qu'ils étaient membres d'un syndicat. Plus de 2.800 travailleuses et travailleurs ont été licenciés à la suite d'une longue et âpre grève du service public au cours de laquelle l'intervention policière a été excessive. La police aurait aussi menacé d'ouvrir le feu lors d'une grève au sein d'une école secondaire.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les syndicats doivent opérer dans un contexte juridique particulièrement difficile. L'agent chargé de l'enregistrement peut refuser d'enregistrer un syndicat en l'absence d'une demande officielle et, comme il n'existe pas de procédure pour remédier aux erreurs, cela peut entraîner la dissolution automatique de l'organisation ou l'interdiction des activités du syndicat. Du reste, les employeurs peuvent demander au commissaire au travail de retirer son homologation à un syndicat. La loi sur les conflits au travail autorise le ministre à vérifier à tout moment la comptabilité d'un syndicat.

Bien que les syndicats aient le droit de négocier collectivement, dans le secteur public comme dans le privé, ils doivent pour cela représenter une proportion significative du personnel.

Enfin, il est pratiquement impossible d'organiser une grève légale parce qu'il faut suivre des procédures d'arbitrage et de médiation complexes, et que les litiges sont finalement soumis à la juridiction du travail dans laquelle siègent des représentants du ministère du Travail. Le commissaire au travail doit constater l'existence d'un conflit du travail avant qu'une action de grève ne puisse être entamée. En outre, les grèves ne sont pas autorisées dans les services essentiels dont la liste dépasse de loin la définition donnée par l'OIT. En 2011, le gouvernement a bien suggéré quelques modifications à la loi sur les conflits au travail, mais le projet ne résout aucun des nombreux points suscitant de l'inquiétude soulevés par

les organes de contrôle de l'OIT. Les infractions aux droits syndicaux se poursuivent donc.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'économie du Botswana est toujours l'une des plus stables et des plus prospères d'Afrique même si le pays enregistre des hauts taux de pauvreté, d'inégalité, de chômage, de VIH/sida. Le Botswana a été secoué par une longue et âpre grève dans le service public, motivée par les salaires et les conditions de travail : débutée mi-avril, elle a duré huit semaines et a pratiquement paralysé les services de santé.

L'action a été lancée au moment où les négociations salariales ont calé. Les syndicats exigeaient une augmentation de 16% après un gel des salaires de trois ans et une période de hausse de l'inflation. Le gouvernement maintenait pour sa part son offre à 5%. Face à la détermination de la main-d'œuvre, le gouvernement a réagi violemment.

D'autres problèmes importants présents au Botswana incluent : le travail informel et précaire, le flux de travailleurs migrants provenant du Zimbabwe, les investissements chinois, les accidents au travail dans l'industrie de la construction et l'absence d'inspection du travail. Le pays tente de diminuer sa dépendance économique à l'égard des diamants.

Le sida pose toujours de graves problèmes ; on estime en effet que 300.000 personnes sont atteintes du VIH. Le taux de prévalence national du VIH pour les personnes de 15 à 49 ans est de 24,8%, soit le deuxième plus élevé dans le monde après le Swaziland (rapport de 2010 de l'ONUSIDA). La perte d'adultes pendant les années les plus productives de leur vie a graves implications pour l'économie. La perte de main-d'œuvre et de compétences a engendré une diminution du rendement économique du Botswana. Les secteurs agricole et des mines (y compris l'industrie des diamants) figurent parmi les domaines d'activité les plus touchés. Les travailleurs migrants constituent l'un des groupes les plus vulnérables à l'infection de VIH.

Une négociation collective encore balbutiante : La négociation collective reste balbutiante ; rares sont les syndicats qui atteignent le seuil de représentativité de 25%. Le pouvoir de négociation des syndicats du secteur public a été durement éprouvé au cours de cette année face à l'obstination du gouvernement.

Des opérateurs de bus hostiles au syndicat des agents des bus : En janvier, le Botswana Transport and Allied Workers Union (BTAWU) a fait savoir que de nombreux opérateurs de

bus refusaient de reconnaître le syndicat. Lorsque les dirigeants syndicaux sont allés voir les opérateurs pour qu'ils signent un formulaire pour reconnaître l'existence de l'organisation, la plupart ont refusé invoquant diverses excuses, y compris qu'ils n'en savaient pas assez sur le syndicat. Pourtant, certains opérateurs avaient refusé d'assister à une réunion que le syndicat avait organisée pour les informer de ses activités et de la façon dont il travaillerait avec ses membres et leurs employeurs. Trente jours leur avaient été accordés pour reconnaître le syndicat et lorsque le commissaire au travail les a convoqués pour une audience, ils ont refusé de venir. La plupart n'ont même pas répondu au dernier avertissement du commissaire.

De nombreux agents des bus ont perdu leur emploi pour s'être affiliés au syndicat ou pour y occuper une fonction ; c'est notamment le cas de son président, Kgomo Papaye. La police, accompagnée de l'opérateur, l'a arrêté et fait descendre du bus au village de Mogobane sur la route de Gantsi. Christopher Mogomotsi, le secrétaire général du BTAWU, a évoqué un opérateur qui avait cessé d'apporter un soutien médical à l'un de ses anciens employés qui s'était cassé la jambe en service lorsque ce dernier a rejoint le syndicat en décrétant que « sa jambe pouvait pourrir à l'hôpital ». Le président de la *Botswana Bus Operators Association*, Gago Thaselo, a déclaré à des journalistes que les opérateurs de bus ne souhaitaient pas la bienvenue au syndicat et qu'il pensait qu'il ne ferait pas long feu.

Le BTAWU a été créé en octobre 2010 pour faire face aux conditions de travail déplorables des chauffeurs de bus qui travaillent de longues heures, n'ont que de courtes pauses, voire pas du tout, ne reçoivent aucun remboursement de leurs frais de logement lorsqu'ils sont sur la route et risquent le renvoi immédiat s'ils réclament une augmentation de salaire. Le syndicat était également préoccupé par des questions de bien-être, particulièrement au niveau de la sécurité au niveau des véhicules.

Renvoyés pour avoir fait grève : Le 21 février, la société de produits en béton, Kwena Rocla, a licencié 71 de ses 170 salariés parce qu'ils avaient fait grève trois jours auparavant à cause des conditions de travail. L'arrêt de travail avait été décidé alors que la direction n'avait pas réagi aux plaintes des travailleurs à propos de rappels de salaire, de licenciements, de mauvaises conditions de travail et d'infractions répétées à la législation du travail de la part de la direction. Des lettres ont été envoyées aux autorités et sont restées sans réponse. La frustration s'est accrue lorsque la direction a annoncé qu'elle devrait licencier jusqu'à 85 salariés sans annoncer qui serait renvoyé. Après deux jours d'arrêt de travail, la société a décidé de renvoyer 71 personnes ayant pris part à la grève et

d'interrompre les contrats de 24 employés temporaires dont beaucoup travaillaient pour elle depuis plus d'un an et d'autres à qui elle devait des rappels de salaire, parfois jusqu'à 14 ans.

Renvoi de dirigeants d'un syndicat des services postaux :

Les services postaux du Botswana ont licencié Gagosepe Manyanda et Wiseman Maruping, président et vice-président du *Botswana Postal Services Workers Union* (BPSWU), les 28 janvier et 14 mars, respectivement. Le BPSWU était convaincu que les licenciements étaient liés au fait que Gagosepe Manyanda avait critiqué un membre qui avait remis en question la nécessité de remplacer le personnel partant à la retraite. Le syndicat estimait que les renvois constituaient des actes d'intimidation.

Des actions se poursuivent pour annuler le renvoi injuste d'un dirigeant d'enseignants :

Le *Botswana Teachers' Union* (BTU) et l'Internationale de l'éducation (IE) continuent de soumettre régulièrement des informations à l'OIT concernant le cas de Japhta Radibe. Le dirigeant du BTU avait porté plainte pour licenciement abusif à l'encontre du directeur de la gestion des services de l'enseignement alors qu'il avait été obligé de prendre une retraite anticipée le 24 octobre 2007, mais la Cour suprême l'a débouté en mars 2010. Il a, de ce fait, dû abandonner la direction du syndicat et ce dernier suspecte que telle était la véritable motivation de son renvoi. En mars 2011, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a, une fois encore, demandé au gouvernement qu'il convoque les parties pour qu'elles parviennent à résoudre le conflit par la négociation, y compris en envisageant la réintégration de Japhta Radibe.

Les grévistes licenciés sont indemnisés plutôt que d'être réintégrés :

En juillet, les autorités ont annoncé qu'elles verseraient des indemnités à tous les travailleurs du secteur public licenciés au cours de la grève de huit semaines. Selon les chiffres du gouvernement, le nombre total de personnes renvoyées s'élève finalement à 2.844. Outre des médecins et des infirmières, 338 agents d'entretien, 56 travailleurs de la restauration, 22 personnels de l'enregistrement, 40 de l'administration et 20 des technologies de l'information, 9 chauffeurs, 8 ouvriers et 8 assistants de terrain ont perdu leur emploi alors qu'ils ne sont pas considérés comme appartenant à des services « essentiels ». En septembre, les syndicats du secteur public se sont adressés aux tribunaux pour tenter de faire réintégrer tous les travailleurs licenciés.

La police menace de tirer sur des travailleurs grévistes

workers : Le 13 juin, des policiers antiémeutes armés ont ordonné à des travailleurs en grève qui s'étaient réunis dans une école secondaire de Gaborone de quitter les lieux. Les policiers ont déclaré que le rassemblement était illégal et ont

donné 15 minutes aux travailleurs pour évacuer les lieux, ce qu'ils ont fait progressivement. Ils avaient été prévenus que s'ils ne se dispersaient pas, les policiers ouvraient le feu.

Un dirigeant syndical arrêté : Le 25 mai, Pelotshweu Baeng, ancien président du *Botswana Landboard, Local Authority and Health Workers Union* (BLLAHWU), a été arrêté à Gaborone. Il a été transféré à Serowe où il a été maintenu en détention pour avoir incité à la violence alors que des travailleurs du secteur public en grève avaient pris part à des échauffourées avec la police. Il a nié les faits et a été relâché sous caution le lendemain. Les poursuites à son encontre ont finalement été abandonnées en décembre en raison d'un manque de preuves.

Des policiers ont utilisé du gaz lacrymogène, des matraques et des balles en caoutchouc contre des travailleurs grévistes du secteur public : Le 7 juin, des policiers ont fait usage de gaz lacrymogènes, de matraques et de balles en caoutchouc pour disperser des travailleurs grévistes du secteur public qui s'étaient rassemblés à Gaborone pour dénoncer l'absence de progrès dans les négociations. Les protestations se sont poursuivies le lendemain lorsqu'un travailleur a été arrêté. Certains manifestants auraient été blessés lors des affrontements avec la police. Environ 3.500 grévistes s'étaient réunis dans la capitale dans le cadre de la grève entamée le 18 avril. À la fin du mois de mai, la *Botswana Federation of Public Sector Unions* (BOFEPUSU) a finalement accepté une augmentation de 3%, bien loin de leur exigence initiale de 16%, pour autant qu'elle se répartisse de telle façon que les salaires les plus bas soient augmentés de 16%. Elle a également exigé que les salariés licenciés deux semaines auparavant soient réintégrés et que la politique annoncée par le gouvernement, « pas de travail, pas de paie », soit abandonnée, mais le gouvernement a refusé ces propositions.

Le gouvernement inclut d'autres secteurs dans les services « essentiels » pour affaiblir de futurs mouvements de grève : Les syndicats du secteur public ont suspendu leur mouvement de grève le 13 juin, soit huit semaines après l'avoir entamé. Aucune solution n'avait été trouvée, mais les travailleurs rencontraient des difficultés après un arrêt de travail de deux mois et les organisations syndicales estimaient qu'une période de réflexion s'imposait afin de trouver une issue à l'impasse dans laquelle ils se trouvaient. Après la grève, le ministère du Travail a inclus les enseignants, les travailleurs du diamant et le personnel de l'institut national du vaccin dans les services essentiels de façon à ce qu'ils ne puissent plus participer à de futures grèves. Ces catégories de travailleurs ne sont pas comprises dans la définition des services essentiels de l'Organisation internationale du travail.

Le gouvernement engage du personnel de remplacement pendant une grève légale : Un tribunal a décidé que le gouvernement avait enfreint la loi sur les conflits du travail en engageant du personnel de remplacement lors de la grève du secteur public entamée le 18 avril. La justice a estimé que l'embauche du personnel de remplacement s'était produite alors que l'action de revendication légale n'en était pas encore à son quatorzième jour. Pour Andrew Motsamai, secrétaire général de la *Botswana Federation of Public Service Unions* (BOFEPUSU), le gouvernement avait procédé à une embauche massive de personnel dans le but d'affaiblir l'action collective syndicale. Des centaines de personnes ont été engagées notamment pour remplacer des agents d'entretien, des cuisiniers et des personnels des services de blanchisserie et de santé dans les hôpitaux. Les autorités n'ont pas pour autant entièrement tenu compte de la décision. Selon le secrétaire de la BOFEPUSU, après la décision de justice, des officiers de police ont remplacé des responsables vétérinaires, qui, pour la juridiction du travail, ne faisaient pas partie des services essentiels, aux points de passage le long de la barrière sanitaire.

Burkina Faso



POPULATION : 16.469.000

CAPITALE : Ouagadougou

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

De nombreuses activités syndicales ont été réprimées par les employeurs ou les forces de l'ordre. Le droit de grève n'a pas été respecté. Des manifestants ont été blessés. Les tentatives d'intimidation ont concerné des salariés d'une mine ainsi que le secrétaire général d'un syndicat dans le secteur bancaire

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Un amendement au Code du travail de 2008 a quelque peu amélioré la situation des droits syndicaux et reconnaît explicitement le droit de créer des syndicats et de se syndiquer. Par ailleurs, le nouveau Code du travail interdit tout licenciement pour motif syndical. Bien que les syndicats aient le droit de négocier collectivement les salaires et les conditions de travail, la loi ne précise pas quelles sont les catégories de fonctionnaires bénéficiant de ce droit.

Le nouveau Code du travail reconnaît le droit de faire grève, y compris pour défendre les intérêts matériels et moraux des travailleurs. Cependant, il n'autorise pas l'occupation des lieux de travail et de leurs alentours immédiats et le gouvernement conserve le droit de réquisitionner les travailleurs des secteurs privé et public pour assurer un service minimum.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le président Blaise Compaoré, un militaire arrivé au pouvoir en 1987 à la suite d'un coup d'État, a dû faire face à une vague de contestation sans précédent entre février et juillet après la mort suspecte d'un étudiant. Des affrontements entre les forces de l'ordre et des milliers de jeunes ont fait au moins cinq victimes parmi les manifestants. Des commissariats de police et des bâtiments officiels ont été saccagés et incendiés. Après la condamnation en mars de cinq militaires à des peines de prison, des mutineries ont éclaté. Puis, ce sont les commerçants dont les boutiques ont été pillées qui ont manifesté, ainsi que les magistrats pour protester contre la libération des militaires condamnés. Le 8 avril, les syndicats et la société civile ont organisé une grève générale. En juillet, une nouvelle mutinerie a fait sept morts à Bobo Dioulasso.

Le droit de grève souvent bafoué : Des dirigeants syndicaux et membres de plusieurs syndicats de la fonction publique arbitrairement licenciés ou mutés ces dernières années, en raison de leur militantisme syndical, n'ont toujours pas été réhabilités. Plusieurs jugements en faveur de grévistes injustement licenciés n'ont pas été suivis d'effets. Le 1^{er} mai, les syndicats ont exigé une nouvelle fois que les employeurs cessent de sanctionner de façon abusive et illégale les grévistes par des coupures de salaire.

Entraves au droit de grève dans le secteur des mines : Lors de la grève déclenchée le 8 avril par la section locale du Syndicat des travailleurs de la géologie et des mines (SYNTRAGMI), la direction de la Société des mines de Taparko (SOMITA) a demandé aux grévistes de libérer les logements. Par ailleurs, la SOMITA a outrepassé ses droits de réquisition au-delà des services essentiels pour des activités de production.

Une manifestation de fonctionnaires réprimée par la police : Le 15 juin, au troisième jour d'une grève des agents du ministère de l'Économie et des Finances, une manifestation a été réprimée par les forces de l'ordre. La Confédération générale du travail du Burkina (CGTB) a fait état de sept blessés parmi les grévistes chargés à coups de matraque et de gaz lacrymogène.

Atteinte au droit de grève dans le secteur bancaire : Après une grève le 26 juillet à l'appel de la Fédération syndicale des banques, assurances et établissements financiers, du commerce et de l'industrie (FESBACI), les agents de la Banque régionale de solidarité (BRS) ont reçu un courrier les enjoignant de donner les motifs de leur absence. Ceci alors que le préavis de grève avait été donné dans les formes et les délais requis. Ils ont également reçu une convocation à un conseil de discipline. Les poursuites ont finalement été abandonnées après que les centrales syndicales ont fait bloc derrière la FESBACI en arguant de la légalité de la grève.

Appels anonymes et menaces contre un dirigeant syndical : En octobre, Aristide Zougrana, secrétaire général du Syndicat national autonome des agents administratifs, techniques, ouvriers et de soutien des universités publiques du Burkina (SYNATOSUB), a reçu à deux reprises des coups de téléphone anonymes. La deuxième fois, on lui a signifié qu'il avait intérêt à arrêter ses activités « tant qu'il était encore temps ». Le SYNATOSUB avait appelé à une grève de 72 heures du 26 au 28 octobre pour protester contre le mutisme des autorités face à leurs revendications salariales et de logement.

Burundi



POPULATION : 8.300.000
CAPITALE : Bujumbura
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

L'ingérence des autorités dans les affaires syndicales a été dénoncée par les deux confédérations. Deux nouveaux syndicats d'enseignants créés par le pouvoir ont tenté de diviser le secteur. Trois responsables syndicaux enseignants ont été menacés de mort. D'autres syndicalistes magistrats et de la Radio télévision ont été intimidés ou sanctionnés pour des grèves.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux fondamentaux soient reconnus dans la Constitution et le Code du travail, ils font l'objet de nombreuses restrictions excessives. Tous les syndicats doivent compter au minimum 50 membres et tous leurs représentants doivent avoir travaillé un an au moins dans le secteur. La liberté syndicale dans le secteur public est régie par la loi n°1/015

du 29 novembre 2002 qui stipule que, pour être reconnu, un syndicat de fonctionnaires doit être enregistré au ministère de la Fonction publique, c'est-à-dire l'employeur.

Bien que le droit de négocier collectivement soit garanti par le Code du travail, la négociation salariale n'est pas possible dans le secteur public parce que c'est le gouvernement qui fixe les salaires.

Si la Constitution reconnaît bien le droit de grève, les travailleurs ne peuvent se mettre en grève que si et lorsque le ministère du Travail et de la Sécurité sociale estime qu'ils ont épuisé toutes les autres voies de recours. Dans les faits, cette disposition permet au ministère d'opposer son veto à toutes les grèves. Enfin, pour ce qui est du secteur public, les grèves de solidarité sont interdites et le gouvernement peut réquisitionner les grévistes.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : La recrudescence des actes de violence a fait resurgir le spectre de la guerre civile. En septembre, au moins 39 personnes ont été massacrées à Gatumba près de Bujumbura. Le pouvoir a, à cette occasion, imposé la censure aux médias leur interdisant de « publier, commenter ou analyser » sur cette tuerie, pour éviter « de semer la confusion ». En novembre, une coalition rassemblant une centaine d'ONG et de syndicats a lancé une campagne contre la vie chère, rappelant que le prix de l'eau a augmenté de 200% en un an, que celui de plusieurs denrées de base comme la farine de manioc ou le riz ont augmenté de 60%. Près de 70% de la population vit en dessous du seuil de pauvreté. Le Burundi est considéré comme un des cinq pays les plus corrompus du monde.

Trois responsables syndicaux menacés de mort : En avril, des tracts ont circulé reprenant une liste de personnes menacées de mort. Parmi les personnalités, des membres de la société civile et de partis de l'opposition, figurent ceux de trois responsables syndicaux enseignants : Eulalie Nibizi, Chantal Nahishubije et Philibert Ngezahayo.

Une conférence sur la vie chère interdite : Le 1^{er} septembre, la police a, sur ordre de la mairie de Bujumbura, empêché la tenue d'une conférence publique de huit organisations de la société civile et des syndicats COSYBU et CSB sur la hausse excessive du prix de l'eau et de l'électricité. Selon ces organisations, la police n'avait pas de document officiel pour leur interdire cette conférence alors qu'elles avaient, quant à elles, prévenu les autorités de la tenue de cette manifestation dans les délais requis.

Menaces et sanctions suite à une grève à la Radio télévision : Suite à une grève menée du 3 au 8 novembre, le directeur de la Radio télévision nationale du Burundi (RNTB) a mené une violente campagne antisyndicale. Le syndicat des travailleurs de la radio télévision nationale (SYRT) a adressé une lettre au président de la République dans laquelle il dénonçait les manœuvres d'intimidation et de répression du directeur ayant procédé à « des transferts, des destitutions de responsables de service ». En outre, le directeur a reconnu avoir adressé un courrier au service national de renseignement dans lequel il a qualifié les grévistes de « subversifs et de déstabilisateurs des institutions ».

Menaces de sanction contre les magistrats en grève : Le 29 novembre, les magistrats ont mis fin à leur grève entamée à la mi-octobre sans avoir obtenu gain de cause sur leurs revendications portant sur l'amélioration des conditions de travail et plus d'indépendance. Le ministre de la Justice avait menacé de sanctions les magistrats qui ne reprendraient pas le travail. Le syndicat des magistrats du Burundi (SYMABU) a dénoncé ces menaces et les coupures de salaire même pour des périodes prestées. C'était la troisième grève des magistrats depuis le début de l'année.

Intimidations politiques et création de syndicats jaunes dans les secteurs de la santé et de l'éducation : Depuis plusieurs années, les deux centrales syndicales, la Confédération des syndicats du Burundi (COSYBU) et la Confédération syndicale du Burundi (CSB), dénoncent l'ingérence constante des autorités dans les affaires syndicales. Des syndicats proches du parti au pouvoir ont été créés dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Les travailleurs sont régulièrement harcelés par leurs employeurs pour qu'ils adhèrent au parti au pouvoir et à ces nouvelles organisations mises en place et financées pour affaiblir le mouvement syndical.

Ainsi, tandis que les quatre syndicats des enseignants CONAPES, SLEB, STEB et SYNAPEP appelaient leurs membres à observer un mouvement de grève en février, les deux nouveaux syndicats SEEPBU et SIPESBU créés en 2010 donnaient un mot d'ordre contraire à leurs membres. Les quatre syndicats légitimes se sont opposés à un programme de redéploiement des enseignants dans le pays qui viserait surtout, selon eux, à les déstabiliser et à disperser tous leurs militants

Cameroun



POPULATION : 19.599.000
CAPITALE : Yaoundé
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Cinq syndicalistes enseignants ont été arrêtés et poursuivis pour avoir participé à une manifestation jugée illégale. Sept autres dirigeants syndicaux ont fait l'objet d'un harcèlement judiciaire pour des faits similaires remontant à fin 2010. Les organisations syndicales considérées comme trop indépendantes ne sont pas reconnues par les autorités ou bien elles sont combattues. Les contraintes légales exagérées rendent très difficile l'exercice des libertés syndicales.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Le contexte légal n'est pas favorable aux syndicats malgré certaines garanties constitutionnelles. À titre d'exemple, un syndicat ne peut affilier à la fois des travailleurs du secteur public et du privé et les travailleurs qui mettent sur pied un syndicat et ont des activités syndicales sans certificat d'enregistrement s'exposent à des peines de prison. En outre, et en dépit des promesses de réforme, les fonctionnaires ne peuvent pas créer de syndicats sans l'accord préalable du ministre de l'Administration territoriale. De même, ils ne peuvent s'affilier à des internationales sans autorisation préalable. Bien que la loi interdise la discrimination antisyndicale et prévoient des sanctions, les travailleurs licenciés abusivement ne peuvent réclamer leur réintégration ou une indemnisation.

Enfin, de lourdes restrictions pèsent sur le droit de grève du fait que l'arbitrage est obligatoire pour tous les conflits professionnels et que les travailleurs qui ne respectent pas la procédure risquent le licenciement ou des amendes. Les fonctionnaires n'ont pas le droit de faire grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En octobre, Paul Biya, 78 ans, au pouvoir depuis 1982, a été réélu pour un sixième mandat à la tête du pays avec près de 78% des voix. Népotisme, manipulation des identités ethniques et inertie caractérisent le mode de gouvernement de ce pays qui végète au 131^e rang de l'indice de développement humain des Nations unies.

Ingérence, manipulations et favoritisme : Amorcée il y a plusieurs années, la révision du Code du travail n'a plus fait l'objet de discussions depuis longtemps et il n'y en a même jamais eu à propos d'une hypothétique loi sur les syndicats annoncée en 1990. Dans ses réponses au Comité de la liberté syndicale du BIT saisi d'une plainte de la Centrale syndicale du secteur public (CSP) non reconnue, le gouvernement a pourtant pris prétexte de ces soi-disant travaux législatifs en cours pour évacuer la question de l'existence légale de cette organisation.

Ces dernières années, le gouvernement s'est appuyé sur des procédures d'enregistrement très floues dans le règlement et la pratique, de manière à empêcher la reconnaissance des syndicats considérés comme trop indépendants et à favoriser les organisations de travailleurs jugées plus faciles à contrôler.

Selon un rapport 2010 de l'OIT, le caractère antidémocratique du pouvoir a déteint sur de nombreuses organisations dites syndicales, dénuées de toute éthique avec des directions corrompues et soutenues par les employeurs.

Refus du gouvernement de dialoguer avec une centrale : La Confédération générale du travail-Liberté du Cameroun (CGT-Liberté) a eu à subir les ingérences répétées de la part du gouvernement dans ses affaires internes. Après des dissensions en son sein et malgré la tenue d'un congrès de la CGT-Liberté, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale (MINTSS) a adressé, le 8 février, une lettre à l'organisation syndicale dans laquelle il maintient son refus de collaborer avec elle.

Cinq enseignants du SNUIPEN arrêtés : Le 10 novembre, cinq instituteurs ont été arrêtés lors d'une manifestation à Yaoundé à l'appel du Syndicat national unitaire des instituteurs et des professeurs des écoles normales (SNUIPEN). Des policiers en nombre ont brutalement dispersé la centaine de manifestants, déchirant la banderole de revendications et arrêtant les cinq membres du syndicat devant la Primature. Ils ont été libérés le lendemain. Inculpés pour manifestation illégale, ils ont comparu une première fois le 14 novembre. L'affaire a été renvoyée au 12 décembre, puis au 23 janvier en raison de l'absence du juge.

Harcèlement judiciaire contre sept responsables syndicaux : Le 19 décembre, sept dirigeants syndicaux ont comparu devant le Tribunal de première instance de Yaoundé. L'affaire a été renvoyée au 16 février 2012. Ce sera la dixième audience de ce procès continuellement reporté et empreint d'irrégularités : absence du juge en charge du dossier, du procureur l'ayant initié ou report sans motif. Les prévenus et leurs avocats n'ont même pas toujours été avertis de ces audiences. L'ONG Front Line a dénoncé les vexations subies par les sept militants et les pratiques dilatoires qui n'ont pour effet que de

grever le budget des organisations auxquelles ils appartiennent et de nuire à leur fonctionnement.

Le 11 novembre 2010, sept responsables de la Centrale syndicale du secteur public (CSP), dont son président Jean-Marc Bikoko, avaient été arrêtés au cours d'un sit-in pacifique à Yaoundé. Ils entendaient remettre au Premier ministre une série de revendications portant sur l'amélioration des conditions de vie et de travail. Le rassemblement devant la Primature avait été interdit par les autorités municipales parce que la demande n'avait pas été introduite dans les délais légaux et parce que « les manifestations publiques à caractère vindicatif et/ou revendicatif sont et demeurent interdites sur toute l'étendue du département du Mfoundi. »

Depuis sa création en 2000, les autorités ont toujours fait preuve d'hostilité à l'encontre de la CSP, la principale fédération nationale des travailleurs des services publics. Les manifestations du 1^{er} mai, que la CSP a pris l'habitude d'organiser en marge de la commémoration officielle, sont réprimées et ses dirigeants sont souvent victimes d'actes d'intimidation.

Congo, République démocratique du



POPULATION : 66.000.000
CAPITALE : Kinshasa
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La prolifération de syndicats fictifs ou corrompus, encouragée par les autorités, a placé le mouvement syndical en position de grande faiblesse. Le gouvernement n'a pas répondu aux plaintes lancées contre lui par plusieurs centrales au Comité de la liberté syndicale de l'OIT. Des syndicalistes ont été menacés et arrêtés. D'autres ont attendu en vain leur réhabilitation pour des licenciements antérieurs à 2011.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La Constitution de 2006 garantit le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer sans autorisation préalable. Toutefois, une obligation de résidence de 20 ans empêche, en fait, les travailleurs étrangers d'accéder aux fonctions syndicales. Dans le secteur privé, les syndicats négocient avec le gouvernement et les employeurs au sein du Conseil national de l'emploi

mais, dans le secteur public, c'est le gouvernement qui fixe les salaires par décret. Les personnels des entités décentralisées (municipalités, territoires et secteurs) n'ont pas le droit de négocier collectivement.

Bien que le droit de grève soit reconnu, les syndicats doivent obtenir une autorisation préalable et se soumettre à de laborieuses procédures obligatoires d'arbitrage et d'appel. Les travailleurs ne sont pas autorisés à occuper le lieu de travail durant une grève et une infraction au règlement sur les grèves est punie d'un emprisonnement pouvant aller jusqu'à six mois. En revanche, la loi interdit aux employeurs d'exercer des représailles contre les grévistes.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Les élections présidentielles et législatives de novembre ont été entachées d'irrégularités et d'incidents. Tandis que Joseph Kabila était réélu président, l'opposant Étienne Tshisekedi contestait ce résultat et s'autoproclamait vainqueur des présidentielles. Les forces de sécurité auraient tué au moins 24 personnes dans le climat de tension post-électoral. Rivalités ethniques, renversement d'alliances, enjeux géopolitiques et économiques, le pays est miné par les conflits et la mauvaise exploitation des richesses : les organisations internationales estiment que plus de 1 000 personnes y meurent par jour à cause de la pauvreté ou de la violence. Le pays occupe la dernière place du classement mondial 2011 du PNUD sur le développement humain.

Prolifération catastrophique des syndicats entretenue par les autorités : En encourageant la création de centaines de syndicats depuis plusieurs années, les autorités ont considérablement et volontairement affaibli le mouvement syndical. Il y aurait près de 500 syndicats officiellement reconnus au Congo, une situation dénoncée par les organisations les plus représentatives pour qui le pays est probablement le pire exemple de prolifération syndicale en Afrique. Sous couvert de pluralisme politique, l'adage « diviser pour régner » a été le leitmotiv des autorités. La création de syndicats « jaunes » et d'organisations fictives a été encouragée par les employeurs et l'État. Un rapport de l'OIT de 2010 a confirmé cette évolution anarchique jugée catastrophique pour le mouvement syndical. Cette tendance a été motivée par des intérêts personnels, des ambitions politiques ou une mauvaise information sur les valeurs et les objectifs réels du pluralisme syndical. Dans la majorité des cas, ces organisations se distinguent par la corruption ambiante et la violation à grande échelle des droits des travailleurs.

De nombreux syndicalistes licenciés arbitrairement en attente d'une réhabilitation : De nombreux syndicalistes victimes de licenciement abusif au cours de ces dernières années attendaient toujours que justice leur soit rendue. Dans son rapport de novembre, le Comité de la liberté syndicale du BIT a examiné trois plaintes distinctes d'organisations syndicales portant sur des actes de discrimination, de harcèlement et de licenciement à l'encontre de militants syndicaux. À chaque fois, le Comité a déploré que le gouvernement n'ait pas répondu aux allégations. Dans le cas le plus récent (cf. rapport précédent), la plainte concerne le licenciement massif de grévistes des régies financières, dont une trentaine de dirigeants syndicaux.

Intimidations, violences et arrestations contre des syndicalistes : L'Association africaine de défense des droits de l'homme (ASADHO) a dénoncé plusieurs violations de la liberté syndicale dans la capitale.

En février, Pierre Liandja, syndicaliste à la Direction générale des recettes administratives et domaniales (DGRAD) a reçu des menaces de mort par SMS. Un autre militant, Tshétshé Ingulu Ngangeli, a été arrêté et emprisonné. Ils avaient dénoncé la mauvaise gestion de cette régie financière. Le 9 mars, vers 9 heures 30, devant le bâtiment administratif de la Société commerciale des transports et des ports (SCTP), deux syndicalistes, Messieurs Wobo et Mandjandja, ont été poignardés par des policiers au cours d'une grève.

Le 7 avril, quatre syndicalistes de la SCTP, Agbayo Vital, Mukulungu Puis, Lino Metikwiza et Yilu Yilu, ont été arrêtés sur plainte de l'employeur et ce, malgré les négociations en cours avec l'inspecteur du travail. Les deux derniers cités ont été emprisonnés. Les revendications des travailleurs portaient sur le paiement d'arriérés de salaire et sur le réajustement des indemnités de transport.

Congo, République du



POPULATION : 4.034.000

CAPITALE : Brazzaville

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Le Comité national du dialogue social est un vernis qui cache mal les atteintes aux droits fondamentaux des travailleurs. Sur les lieux de travail, les relations sociales ont souvent tourné à la confrontation. Les intimidations et les arrestations ont été fréquentes.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La Constitution et le Code du travail garantissent les droits syndicaux fondamentaux mais certains travailleurs, dont les agents de l'administration publique, ne jouissent pas de cette protection. La loi interdit la discrimination antisyndicale mais elle ne prévoit pas de sanctions suffisamment dissuasives et n'est pas appuyée par des procédures efficaces et rapides. Même si la législation ne l'interdit pas, dans la pratique, la question du prélèvement direct des cotisations syndicales sur les salaires ne fait pas l'objet de négociation collective.

Avant d'appeler à la grève, il faut avoir épuisé toutes les procédures de conciliation et d'arbitrage non contraignantes. S'agissant des grèves dans les services « essentiels » à la protection de l'intérêt général », un service minimum doit être assuré. Ce service minimum est organisé par l'employeur et le refus d'y participer est assimilé à une faute grave.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le président Nguesso a déclaré que la production de pétrole risquait de décliner à partir de 2012. Il a également reconnu que l'économie était beaucoup trop dépendante de l'exploitation des hydrocarbures. Des élections législatives sont prévues en 2012.

Dialogue social de façade : Un Comité national du dialogue social a été mis en place en 2011 ; les directions des principales organisations syndicales sont associées à ses travaux. Dans les faits, les syndicats sectoriels ont souvent dénoncé le peu de concertation avec leur ministre de tutelle et les

intimidations qu'ils avaient à subir. Par ailleurs, la majorité des travailleurs ne sont pas représentés.

L'esclavage des autochtones encore présent : Selon un rapport de l'Observatoire congolais des droits de l'homme (OCDH), le sort des pygmées congolais est extrêmement préoccupant et ces populations autochtones qui ne forment plus que 2% de la population souffrent de discrimination et d'exploitation par la majorité bantoue. Ce rapport révèle que la pratique du travail forcé et du travail pour dette perdure, alors qu'une loi élaborée durant près de huit ans a été promulguée en 2011, mais tarde à entrer en application.

Grève réprimée et violences sur un chantier routier : En février, les travailleurs congolais travaillant sur le chantier de la route Pointe-Noire-Brazzaville pour la China State Construction Engineering Corporation Ltd (CSGEC) ont fait grève pour dénoncer leurs mauvaises conditions de travail. Une négociation entre l'employeur, l'autorité locale et le collectif syndical a débouché sur un accord par lequel l'employeur s'est engagé à augmenter les salaires, à conclure des contrats de travail avant le 1^{er} avril et à conserver tous les ouvriers grévistes. Mais l'accord n'a pas été respecté par la CSGEC et, le 2 avril, la grande majorité des 2.000 ouvriers ont arrêté le travail. Le 4 avril, une centaine d'entre eux s'est rendue à la préfecture pour solliciter une médiation. Ils ont été refoulés par les forces de l'ordre qui auraient tiré en l'air, blessant toutefois deux grévistes. Le lendemain, les ouvriers ont laissé éclater leur colère, ont saccagé du matériel, passé à tabac deux membres de la direction et emmené plusieurs véhicules au tribunal de Dolisie cherchant à rencontrer un magistrat. Le 8 avril, la police a profité de la paie pour arrêter 18 ouvriers présumés casseurs et meneurs de grève.

Au total, 23 personnes ont été poursuivies en justice et condamnées à des peines de prison. Elles ont regretté les incidents mais aussi le manque de médiation de la part des autorités. Les centrales syndicales officielles ne sont pas intervenues dans ce dossier.

Six agents de nettoyage emprisonnés : Le 13 mai, six ouvriers de l'entreprise de nettoyage Pro Brazza chargée du ramassage des déchets dans la capitale ont été arrêtés lors d'une manifestation au cours de laquelle une centaine d'agents ont lancé des pierres contre la mairie pour protester contre le non-paiement de leurs salaires. La mairie et le sous-traitant n'étaient pas d'accord sur les termes de la concession. Le 16 mai, la tension sociale a redoublé jusqu'à la fin d'après-midi quand les grévistes ont pu obtenir leurs arriérés de salaire et la libération de leurs camarades.

Un « accord » imposé dans le secteur bancaire : Début août, lors de négociations difficiles sur la convention collective, plusieurs syndicalistes de la Fédération syndicale des travailleurs des banques, assurances et caisses du Congo (FESYTRABAC, affiliée à la Confédération syndicale des travailleurs du Congo - CSTC) qui avaient quitté la réunion pour consulter leur base ont été brièvement arrêtés. L'un des syndicalistes, Jean Aimé Moanda, a de nouveau été interpellé par des policiers à l'aéroport de Brazzaville où il travaillait et ils l'ont contraint à signer le protocole d'accord sur la convention collective.

Trois chauffeurs arrêtés pour avoir projeté une grève : Le 7 août, trois chauffeurs ont été arrêtés et détenus dans un commissariat de police de Pointe-Noire. Il leur a été reproché d'avoir voulu organiser une grève des transporteurs, en réaction au rétablissement unilatéral de taxes.

Côte d'Ivoire



POPULATION : 21.100.000
CAPITALE : Yamoussoukro
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Durant les violences post-électorales, des syndicalistes ont été pris pour cible parfois sur la base de leur soutien présumé à l'un ou à l'autre des deux camps. Cela a été le cas du secrétaire général de la centrale DIGNITÉ et d'un nombre indéterminé de militants.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La Constitution du 23 juillet 2000 garantit la liberté syndicale et le droit de grève dans le secteur public comme dans le privé, mais ces garanties sont amoindries par une série de restrictions. Les étrangers ne peuvent exercer de responsabilité syndicale s'ils n'ont pas résidé trois ans au moins dans le pays, à moins d'un accord réciproque de protection des syndicats et des travailleurs avec le pays d'origine.

Les travailleurs sont exposés à la discrimination antisyndicale du fait du caractère peu dissuasif des sanctions prévues dans le Code du travail. Par ailleurs, tous les conflits du travail doivent passer par une procédure de conciliation et de médiation complexe. Le Président de la République peut soumettre les grèves dans les services essentiels à l'arbitrage,

mais le Code du travail ne dresse pas la liste des services dits essentiels.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Entre décembre 2010 et mai 2011, les violences post-électorales ont fait au moins 3.000 morts. Plus de 150 femmes et adolescentes ont été violées. Des centaines de milliers de personnes ont été contraintes de fuir leur domicile. Laurent Gbagbo, l'ex-chef de l'État qui avait refusé le verdict des urnes, a été arrêté en avril. Le 21 mai, son rival Alassane Ouattara a été investi président. En octobre, il a autorisé la Cour pénale internationale (CPI) de La Haye à ouvrir une enquête sur les crimes perpétrés. En novembre, Laurent Gbagbo a été transféré à La Haye pour y être jugé. C'est le premier ex-chef d'État à être remis à la CPI. Amnesty International et Human Rights Watch ont appelé à l'instauration d'une justice impartiale qui tienne compte également des exactions commises par les forces alliées au président actuel. En décembre, la coalition au pouvoir a remporté les élections législatives boycottées par le parti de l'ex-président.

Dissidences syndicales encouragées, représentativité en question : Faute de critères objectifs qui soient précisés dans le Code du travail, la reconnaissance de la représentativité des syndicats n'est pas assurée. Ce flou a permis à des employeurs publics ou privés de rejeter toute négociation en discréditant les syndicats ou en réprimant leurs activités. Le marasme socio-politique a affaibli le mouvement syndical et des dissidences ont été encouragées dans plusieurs syndicats du secteur public.

Le secrétaire général de DIGNITÉ en prison : Le 26 avril vers 17 heures 30, Basile Mahan Gahé, secrétaire général de la centrale DIGNITÉ a été enlevé à son domicile par des éléments des Forces républicaines de Côte d'Ivoire qui ont forcé la porte, fouillé et saccagé sa maison, prétendument à la recherche d'armes lourdes. Les bureaux de DIGNITÉ ont subi le même sort et ont été réquisitionnés par l'armée. Pendant plusieurs jours, ses proches ont été sans nouvelles de Basile Mahan Gahé. Il a ensuite été reconnu dans un poste de police à Williamsville (Abidjan). Selon un responsable de la Croix-Rouge qui a pu le rencontrer, Basile Mahan Gahé n'avait ni pu prendre contact avec un avocat, ni bénéficié d'un endroit décent pour dormir, ni reçu une alimentation adéquate. Il avait, en outre, été soumis à de fréquents traitements violents.

Le 28 juin, lors d'une mission de l'OIT, les centrales syndicales ivoiriennes ont lancé un appel pressant aux autorités pour qu'elles libèrent le dirigeant syndical. Le 2 juillet, la délégation

a pu rendre une courte visite au prisonnier qui venait d'être transféré à l'hôtel Pergola transformé en lieu de détention.

Le 9 juillet, Basile Mahan Gahé a été emmené à l'improviste à Boundiali dans le nord du pays où il a été soumis à de très rudes conditions de détention (un repas par jour, tâches physiques pénibles et à jeun le matin) qui ont rapidement détérioré son état de santé. Victime d'un arrêt cardiaque, il a été transféré dans un hôpital de la ville. Début juillet, il a été officiellement inculpé d'infractions contre l'autorité de l'État, d'atteinte à la souveraineté de l'État, de constitution de bandes armées, d'infractions contre les biens commises au préjudice de l'État et des institutions financières publiques ou privées. Fin de l'année, malgré les missions de la CSI et de l'OIT qui ont rencontré les autorités et la libération de plusieurs détenus arrêtés dans les mêmes circonstances, Basile Mahan Gahé était toujours détenu.

Un responsable syndical licencié pour de faux motifs : Le 19 août, Jeannot Meleke a été licencié par son employeur, la Société nouvelle ivoirienne de manufacture (SNIM) à Abidjan. La suppression de poste qui était le motif invoqué n'a pas eu lieu. Jeannot Meleke occupait les fonctions de secrétaire général adjoint. Il essayait de redonner vie à un syndicat déjà décapité en 2010 par le biais d'un licenciement collectif « pour raisons économiques » dont le secrétaire général et plusieurs membres du bureau syndical avaient été les victimes.

Nombreuses exactions contre des syndicalistes : Plusieurs organisations syndicales ont fait état d'exactions contre leurs membres. Dans le secteur de l'éducation, le Syndicat national des enseignants du primaire public (SNEPPCI) a dénoncé, en juillet, les enlèvements et arrestations arbitraires de militants. En août, à Yamoussoukro, le Syndicat national des enseignants du second degré (SYNESCI) a signalé des arrestations. Le 27 octobre à Yamoussoukro encore, Joseph Saraka, le porte-parole de l'intersyndicale de l'institut polytechnique, et une dizaine de syndicalistes enseignants ont été arrêtés pendant plusieurs heures parce qu'ils avaient interpellé leur ministre de tutelle sur la nécessité de désigner une nouvelle direction expérimentée, l'ancienne ayant disparu durant les troubles. Le 16 septembre, à Abidjan, Mousso David, secrétaire à l'information et à la mobilisation du Collectif national des dockers et dockers transit (CNDD), a été enlevé par des hommes en treillis. Il a été retrouvé blessé le lendemain dans la forêt du Banco.

Djibouti



POPULATION : 889.000
CAPITALE : Djibouti
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les travailleurs/euses qui ont osé faire grève durant l'année ont été systématiquement arrêtés. Cela a été notamment le cas d'infirmières, de cheminots, mais surtout de 62 dockers emprisonnés durant deux semaines. Le siège de l'UDT a été confisqué par le pouvoir. En pratique, le mouvement syndical légitime a été détruit.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La liberté syndicale est strictement régie par un Code du travail de 2006 qu'on peut au mieux qualifier de défavorable aux syndicats. Pour l'enregistrement d'un syndicat, le ministère du Travail tient compte non seulement des documents officiels fournis par le syndicat mais aussi de rapports de l'inspection du travail, ce qui confère un pouvoir quasi discrétionnaire aux autorités. D'autre part, la loi sur les associations soumet l'enregistrement d'un syndicat à une autorisation préalable. Tout changement survenant dans les Statuts ou la direction d'un syndicat doit suivre les mêmes procédures que pour l'enregistrement du syndicat.

De plus, si un ministère réclame la dissolution d'un syndicat, le ministère public peut obtenir cette dissolution d'une juridiction civile. L'acceptation d'un poste dans un syndicat entraîne presque automatiquement la suspension du contrat d'emploi et une personne ayant fait l'objet d'une condamnation « par quelque juridiction que ce soit » ne peut occuper une fonction dirigeante. Le président dispose de pouvoirs étendus pour réquisitionner les fonctionnaires des services essentiels.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En avril, le président sortant, Ismaël Guelleh, a été réélu avec plus de 80% des voix. L'opposition qui a boycotté le scrutin et les organisations de défense des droits de l'homme ont qualifié les élections de « mascarade ». Toutes les voix dissidentes ont continué à être combattues, les arrestations arbitraires ont été nombreuses, des détenus ont été torturés.

Les syndicats harcelés et affaiblis au point de ne plus pouvoir fonctionner : Comme les précédentes années, l'OIT a exprimé sa profonde préoccupation face à l'absence patente de bonne volonté de la part du gouvernement de régler plusieurs dossiers de violation des droits syndicaux. Les syndicalistes et les adhérents sont soumis à un harcèlement constant de la part du pouvoir. Le gouvernement accuse les militants syndicaux d'être des ennemis de la nation, en vertu de quoi ils sont arrêtés, emprisonnés, mutés ou licenciés. Les grèves sont brutalement réprimées. Les organisations ne sont pas enregistrées ou elles sont affaiblies à un point tel que certaines ne peuvent, dans la pratique, plus fonctionner.

Le siège de l'UDT confisqué : En octobre, le siège de l'Union djiboutienne du travail (UDT) qui, dans les faits, a cessé de fonctionner, a été confisqué par les autorités. Les locaux ont été attribués au ministère de la Jeunesse et du Sport. Ces dernières années, les syndicats clones se sont substitués aux organisations légitimes avec le soutien appuyé du gouvernement. Ils lui sont complètement inféodés.

Soixante-deux dockers maltraités et emprisonnés durant près de deux semaines : Le 2 janvier, lors d'une manifestation pacifique devant le Parlement en vue de réclamer le paiement d'arriérés d'indemnités salariales, des dockers ont été pris à partie et brutalisés par la police. Soixante-deux travailleurs ont été arrêtés et placés en détention où certains ont été victimes de passages à tabac. Ils n'ont pas pu bénéficier de la visite des familles et d'avocats ni de soins médicaux. Le 15 janvier, ils ont été libérés.

Depuis de nombreuses années, le syndicat des dockers ne parvient plus à fonctionner. Selon l'Association pour le respect des droits de l'homme à Djibouti (ARDHD) et l'Union djiboutienne du travail (UDT), toutes les tentatives d'organiser des élections syndicales ont échoué du fait de la répression de l'employeur et des autorités djiboutiennes. Quelques dockers ont servi « d'alibis syndicaux ». Beaucoup d'autres, soupçonnés d'être des meneurs ou simplement parce qu'ils ont revendiqué leurs droits, ont été privés de leurs cartes de dockers et donc de travail.

Interpellation de cheminots et d'infirmières en grève : Le 20 avril, 55 cheminots ont été arrêtés et brièvement détenus pour avoir manifesté devant la primature. Ils réclamaient le paiement de huit mois d'arriérés de salaires. Trois jours plus tard, plusieurs infirmières de la maternité de Dar El Hanan ont également été interpellées pour les mêmes raisons.

Égypte



POPULATION : 81.000.000
CAPITALE : Le Caire
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La chute de la dictature de Moubarak a mis fin au contrôle de l'État sur les syndicats mais les nouveaux dirigeants militaires n'ont manifesté que peu d'intérêt à l'égard des droits syndicaux. Une loi qui érige les grèves et les actions de protestation en crimes a vu le jour en mars et a été utilisée pour la première fois en juin pour condamner des travailleurs/euses pétroliers qui manifestaient. D'autres grévistes ont été attaqués par la police militaire et par des malfaiteurs engagés pour l'occasion ; un véhicule d'entreprise a renversé une manifestante, qui a succombé à ses blessures. Des enseignants qui voulaient rencontrer un fonctionnaire d'État pour discuter de leurs revendications ont été menacés d'une arme à feu. Une entreprise textile a licencié 43 travailleurs pour faits de grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

D'importants changements sont toujours en cours en Égypte. Le droit de se syndiquer et de créer des syndicats était extrêmement limité par la loi étant donné que celle-ci ne reconnaissait qu'une seule centrale syndicale nationale, la Fédération égyptienne des syndicats (FES). La FES avait des liens étroits avec l'ancien parti au pouvoir et contrôlait les procédures de nomination et d'élection aux fonctions syndicales. Non seulement les travailleurs qui voulaient créer un syndicat en dehors de la FES pouvaient être licenciés, mais en plus la loi sur le travail de 2003 permettait à l'employeur de renvoyer un travailleur sans motif.

La négociation collective était extrêmement limitée dans le secteur privé et une convention collective n'était valable que si elle était conforme à la loi sur l'ordre public ou à l'éthique générale, une notion vague propice aux abus. Les grèves légales étaient pratiquement impossibles. La loi n'autorisait qu'une forme limitée d'action de grève dans des établissements «non stratégiques» dont la liste est arrêtée par le Premier ministre et qui va au-delà de la définition des services essentiels que donne l'OIT. Toutes les grèves devaient en outre être approuvées par les deux tiers du Conseil de la FES et le syndicat devait indiquer au préalable la durée prévue de la grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le soulèvement populaire, qui a commencé le 25 janvier en Égypte, a conduit à la démission du président Moubarak le 11 février, exposant au grand jour une agitation grandissante qui couvait depuis de nombreuses années. Moubarak a transmis le pouvoir au Conseil suprême des forces armées, qui a tout d'abord été bien accueilli et considéré comme le « Gardien de la révolution ». Moubarak a été arrêté en avril et jugé en août pour avoir ordonné de tuer des manifestants pendant la révolution. Le régime militaire s'est révélé plus violent encore que la dictature : les citoyens, de crainte que les généraux ne confortent leur pouvoir et ne retardent le retour à la démocratie, ont de nouveau manifesté en novembre. Les élections législatives du 28 novembre ont enregistré un taux de participation très élevé et, d'après les observateurs, les votants sont restés incroyablement patients malgré les heures d'attente aux bureaux de vote. Le nouveau Parlement est chargé de rédiger la Constitution du pays avant les élections présidentielles de juin 2013.

Les droits syndicaux en attente : Peu de temps après le renversement du président Moubarak et de son gouvernement, le nouveau ministre de la Main-d'œuvre, Ismail Fahmy, a déclaré en février que « la question des droits syndicaux restait en attente jusqu'à ce que le Code du travail soit révisé... et que le ministère continuerait à travailler en étroite collaboration avec la fédération syndicale nationale ETUF (Egyptian Trade Union Federation) et son président Hussein Megawer. » M. Fahmy a été trésorier de l'ETUF, alors contrôlée par le régime de Moubarak.

Le syndicat officiel tente d'empêcher des travailleurs/euses de participer à la révolution : Le 25 janvier, au début de la révolution, l'ETUF a aussitôt mis en place des comités destinés à empêcher tout groupe de travailleurs/euses de se mettre en grève et de se joindre aux manifestants, d'après Kamal Abou Aita, président du syndicat indépendant Real Estate Tax Authority Union (RETA), qui représente les employés des services fiscaux du secteur foncier. L'argent que l'ETUF avait accumulé au moyen des cotisations syndicales obligatoires et des apports financiers du gouvernement a servi à payer des casseurs, qui sont descendus dans les rues pour terroriser la population. Le membre de l'ETUF représentant le même secteur que le RETA a déclaré devant les caméras qu'ils allaient punir les manifestants et couper court à la révolution, tout en lançant des insultes aux membres du RETA, avant que les manifestants révolutionnaires ne mettent un terme à son intervention.

Fin du « syndicalisme » contrôlé par l'État : La conférence préparatoire de la Fédération égyptienne des syndicats indépendants EFITU (Egyptian Federation of Independent Trade Unions) s'est tenue le 2 mars, date anniversaire de la première fédération syndicale indépendante en Égypte depuis 1957. Depuis plus de cinq décennies, la fédération syndicale égyptienne ETUF, contrôlée par l'État, est la seule fédération syndicale autorisée par la loi. L'ETUF a déclaré avoir plus de quatre millions de membres, employés pour la plupart dans le secteur public. La fédération contrôlait jusqu'alors les modalités relatives à la nomination et aux élections du Bureau syndical et les grèves ne pouvaient être organisées sans l'accord de l'ETUF. Toutefois, ces dernières années, la fédération avait peu à peu perdu de son influence, dans le sillage de la privatisation et de la protestation croissante des travailleurs/euses. Suite au renversement du président Moubarak, le président de l'ETUF, Hussein Megawer, et d'autres responsables de la fédération, ont fait l'objet d'une enquête pour corruption administrative et mauvaise gestion de la trésorerie du syndicat. Mi-mars, le ministre de la Main-d'œuvre par intérim, Ahmad al-Borai, a promis d'autoriser la pluralité des syndicats. Après la révolution, environ 30 jeunes syndicats indépendants ont séduit quelque 300.000 membres à travers le pays.

Le ministre autorise l'ancien syndicat officiel à représenter l'Égypte aux conférences internationales : En mai, le ministre de la Main-d'œuvre, Ahmed al-Borei, a annoncé que la Fédération syndicale égyptienne officielle (ETUF) continuerait de représenter l'Égypte aux conférences internationales, malgré la décision du Conseil d'État de dissoudre le conseil d'administration de l'ETUF.

Des employeurs toujours hostiles aux syndicats s'opposent à la négociation collective : Sous le régime de Moubarak, la négociation collective dans le secteur public était contrôlée par le ministère de la Main-d'œuvre. Dans le secteur privé, où la représentation de la Fédération syndicale égyptienne (ETUF) contrôlée par l'État était très faible, les employeurs avaient tendance à éviter la négociation collective, et ne respectaient même pas les réglementations du gouvernement concernant le salaire minimum et la sécurité sociale. Il n'est pas surprenant qu'il n'y ait pas eu de changement soudain en 2011 ; les employeurs hésitaient toujours à négocier avec les syndicats indépendants nouvellement créés ou à les rencontrer. Comme en témoignent les exemples ci-après, de nombreux employeurs ont manifesté une attitude hostile, voire violente, à l'égard des syndicalistes et de toute tentative d'action collective.

Des syndicalistes du groupe cimentier Suez Cement agressés par des casseurs : Des syndicalistes qui manifestaient contre Suez Cement au sujet de la politique de participation aux

bénéfices menée par le groupe ont été agressés par des casseurs le 15 mars, à l'hôtel Sheraton de l'aéroport, après avoir tenté d'assister à l'assemblée générale de la société, à laquelle participent généralement le conseil d'administration, le syndicat de la société et des représentants du gouvernement. Mohamed Abdel Monsef, le dirigeant du syndicat, a dit qu'il avait eu la jambe cassée au cours de l'incident. D'après M. Monsef, c'est Omar Mehana, le directeur du conseil d'administration de Suez Cement, qui aurait engagé ces malfaiteurs pour empêcher la délégation syndicale d'entrer dans la salle où se tenait l'assemblée générale. Les syndicalistes protestaient contre la décision du conseil d'administration de ne pas leur octroyer les 10% de bénéfices de la société auxquels la loi leur donnait droit.

Tentatives de blocage contre la création d'un syndicat de journalistes indépendant : Une journée après que le syndicat des journalistes indépendant a annoncé sa création (non officielle) le 22 avril, un avocat du syndicat officiel des journalistes, affilié à la Fédération syndicale égyptienne, a déposé plainte auprès du procureur pour faire interdire l'organisation alternative. Sous le régime de Moubarak, des milliers de journalistes professionnels s'étaient vu refuser l'adhésion au syndicat des journalistes. Ils devaient justifier d'un contrat à plein temps depuis au moins un an et subissaient les restrictions imposées à la presse non écrite ; ils devaient en outre remplir de nombreuses autres conditions préalables, ce qui avait découragé la majorité des journalistes égyptiens d'adhérer au syndicat. Par ailleurs, le comité d'admission se réunissait peu souvent – de manière saisonnière – pour accepter de nouveaux membres, qu'il interrogeait sur leurs tendances politiques.

Les célébrations du premier mai gâchées par la violence : Les célébrations du premier mai organisées par l'Egyptian Federation of Independent Trade Unions (Fédération égyptienne des syndicats indépendants - EFITU) sur la place Tahrir, symbole de la révolution égyptienne contre la dictature et la corruption, ont été interrompues dans la violence. À peine les intervenants étaient-ils montés sur le podium central de l'EFITU que plusieurs dizaines de personnes ont traversé la foule pour venir démonter le matériel de son et lumière installé sur le podium. Kamal Abou Eita, président de l'Independent Union for Real Estate Tax Employees (Syndicat indépendant des employés des services fiscaux du secteur foncier -RETA), et Kamal Abbas, président du Centre for Trade Union and Workers' Services (Centre des services des syndicats et des travailleurs - CTUWS), figuraient au nombre des dirigeants syndicaux obligés de quitter les lieux.

Selon toute vraisemblance, cette violence avait été orchestrée par l'Egyptian Trade Union Federation(ETUF), l'ancienne fédération syndicale de l'État, qui avait perdu toute crédibilité

du fait des liens qu'elle entretenait avec le régime de Moubarak et de sa position critique à l'égard de la révolution égyptienne. En dépit de la violence, le président de l'EFITU a poursuivi la célébration en défilant autour de la place Tahrir où plusieurs milliers de travailleurs/euses se sont joints à lui.

Une travailleuse tuée au cours d'une manifestation contre une entreprise de confection : Une travailleuse a été écrasée le 7 juin, lors d'une manifestation des employés de l'entreprise de confection Mansoura-Espana, au sujet des salaires impayés et des plans de licenciement qui avaient été proposés. Une centaine d'employés s'étaient rassemblés devant la United Bank, propriétaire de l'entreprise, pour demander le versement de leurs salaires du mois de mai. Un employé de la United Bank leur aurait dit : « Personne ne fera rien pour vous. Allez dehors bloquer la route. » C'est ce qu'ont fait les travailleurs/euses, parmi lesquels Mariam Abdel Ghaffar, mère de trois enfants et employée de l'entreprise depuis plus de 20 ans. Un camion transportant des briques et un bus sont arrivés sur les lieux, d'après les témoins oculaires. Le bus a refusé de bouger mais le camion a avancé, percutant Mariam et deux autres femmes. Mariam Abdel Ghaffar a succombé peu après à ses blessures. Sa collègue, Samah Abdel Aziz, a été traînée par le véhicule sur environ 300 mètres jusqu'à ce que des manifestants réussissent à faire arrêter le chauffeur. Au moment où l'accident nous a été signalé, Samah Abdel Aziz se trouvait en réanimation dans un état critique après avoir subi une opération de cinq heures.

Cinq employés de Petrojet condamnés par la loi militaire anti-manifestation : Le 29 juin, un tribunal militaire a condamné cinq employés des sociétés Petroleum Projects et Technical Consultations (Petrojet) à un an de prison avec sursis. Cette condamnation est la première application de la loi 34/2011, annoncée en mars par les militaires pour rendre délictueuses les manifestations et les grèves.

Les cinq employés, Khamis Mohamed, Mohamed Ibrahim Mohamed, Mahmoud Abu-Zeid, Mohamed Kamal Abdullah et Ahmed Mohamed El Sayed, ont été arrêtés le 6 juin par la police militaire pour avoir organisé un sit-in devant le ministère du Pétrole, aux côtés d'environ 200 de leurs collègues, à un moment critique. Ce sit-in aurait empêché le ministère d'effectuer normalement son travail.

La manifestation a été organisée après le refus de Petrojet de réembaucher les employés, au motif que leurs contrats temporaires se terminaient, alors que certains travaillaient dans l'entreprise depuis une dizaine d'années. La décision de licencier les employés a été prise au mépris de la décision du

ministre du Pétrole qui stipulait que l'entreprise devait embaucher définitivement tous les travailleurs/euses temporaires.

Les agents de sécurité du ministère du Pétrole ont retenu les cinq manifestants, qui refusaient de mettre fin au rassemblement. Les agents les auraient violentés et frappés dans l'enceinte du ministère, avant d'appeler la police militaire pour qu'elle vienne arrêter les cinq employés qui, selon leurs propos, avaient attaqué le ministère.

Des procureurs militaires ont demandé à ce que les accusés soient punis conformément à l'article 1 de la loi 34/2011, passée dans le cadre de la loi d'urgence, qui stipule que toute personne organisant ou appelant à organiser une manifestation qui gêne ou retarde le travail d'un établissement privé ou public s'expose à une peine de prison et/ou à une amende de 500.000 livres égyptiennes (voir la section sur la loi ci-dessus).

Un fonctionnaire d'État menace des enseignants avec une arme à feu à Alexandrie : Début juillet, d'après les informations dont nous disposons, une vidéo montrant l'adjoint au gouverneur d'Alexandrie en train de menacer un groupe d'enseignants avec une arme à feu faisait le tour des réseaux sociaux. Un groupe d'enseignants intérimaires avait essayé de rencontrer l'adjoint au gouverneur, Mahmoud Ateeq, pour demander au ministère de l'Éducation d'appliquer sa décision d'embaucher définitivement les employés temporaires, notamment les enseignants et les ouvriers.

D'après le site Internet Masrawy, les enseignants concernés ont décidé d'organiser un sit-in ouvert à tous devant le bureau d'Ateeq suite à son refus de les rencontrer. Un groupe d'enseignants s'est rendu au bureau d'Ateeq le lundi soir pour discuter. Les enseignants affirment qu'il les a chassés de son bureau et que c'est à ce moment-là qu'il les a menacés avec une arme.

Arrestation de cinq manifestants contre Suez Canal Authority : Cinq employés des sept sociétés de Suez Canal Authority ont été arrêtés le 3 juillet par la police militaire. Les agents ont prétendu que ces cinq employés avaient simplement été convoqués par le second commandant de l'armée pour discuter de leurs revendications mais les cinq personnes, Nasser El Beradse, Metawa Mohareb, Nadia Youssef, Mohamed Haggag et Mahmoud Shaaban, ont ensuite été retenus dans un camp militaire.

Les employés de Suez Canal Authority manifestaient devant le bureau du gouvernorat d'Ismaïlia depuis le 14 juin pour protester contre le refus d'Ahmed Fadel, le PDG de Suez Canal Authority, de mettre en application les accords conclus le 19 avril avec le ministre du Travail. Ces accords comportaient une

hausse de 40% du salaire de base, une augmentation de 7% des primes et la création d'un comité destiné à réaménager les salaires et à élaborer une convention collective pour les sept sociétés. Le PDG a provoqué un peu plus les employés en leur adressant un exemplaire du décret interdisant les grèves et de la déclaration du conseil des ministres au sujet de l'application de la loi pénale, et plus particulièrement des dispositions anti-terroristes à l'égard des manifestants. Le 18 juin, les forces armées ont tiré en l'air pour disperser les 2.500 manifestants de SUEZ, Port Said et Ismaïlia.

La police militaire recourt à la force pour réprimer une manifestation de travailleurs/euses : Lorsque les ouvriers en grève ont tenté de quitter la zone franche publique d'Ismaïlia le 26 juillet, la police militaire leur a barré le passage et a tiré des coups de feu en l'air. C'était le deuxième jour de grève, qui était suivie par au moins 5.000 travailleurs de la zone franche, où 80 usines fabriquent des textiles et du cuir ; les ouvriers demandaient à ce que le salaire mensuel minimum passe à 1.200 livres égyptiennes (soit environ 200 dollars) et à obtenir des contrats à long terme afin de pouvoir bénéficier des prestations sociales. Un porte-parole des ouvriers a expliqué qu'ils avaient simplement commencé à scander des slogans en tenant des banderoles, mais que leur frustration croissante les avait poussés à barrer les routes et à entrer dans les bureaux pour parler aux employés. Lorsque la police a tiré en l'air, des ouvriers en colère se sont mis à jeter des pierres et les affrontements qui ont suivi ont fait 36 blessés du côté des travailleurs et 2 du côté des forces de police.

Des enseignants en grève harcelés par les forces de sécurité : Le syndicat indépendant des enseignants égyptiens a protesté contre les actes de harcèlement perpétrés par les forces de sécurité le 18 septembre, au deuxième jour de la grève nationale des enseignants. Un appel à la grève avait été lancé pour demander la revalorisation des salaires et le départ du ministre de l'Éducation Ahmed Gamal Eddin Moussa. La grève a atteint son point culminant ce même 18 septembre, qui coïncidait avec le jour de la rentrée scolaire. Le dirigeant du syndicat, Hassan Ahmed Ali, a signalé que les hauts responsables du ministère se rendaient dans les écoles en grève pour tenter de dissuader les enseignants de protester. Le ministère a également envoyé de nombreux agents de sécurité dans le but d'intimider les enseignants et a demandé aux chefs d'établissement d'imposer des sanctions aux contestataires, de manière arbitraire.

Transfert d'un dirigeant syndical pour étouffer la protestation : La société Arab Petroleum Pipelines Company (SUMED), qui exploite l'oléoduc Suez-Méditerranée, a subitement annoncé le 2 octobre qu'elle transférerait le dirigeant du syndicat

indépendant des travailleurs, Atef El-Sayed, basé au port de Ain Sokhna, sur la mer Rouge, au bureau de SUMED à Alexandrie. Cette annonce est intervenue peu après que les employés ont repris leur campagne pour demander les mêmes droits du travail que le personnel permanent. Les 230 travailleurs engagés dans ce litige sont embauchés par une société, dénommée Maridive, pour travailler chez SUMED en qualité de travailleurs temporaires mais, dans le cas de certains employés, cette situation dure depuis plus de 30 ans. Bon nombre de ces sous-traitants sont des ouvriers qualifiés. Comme l'explique Atef El-Sayed, « Un responsable maritime qui risque sa vie pour faire son travail en pleine tempête est payé 1.600 livres égyptiennes par mois au bout de 34 ans de carrière, tandis qu'un agent de sécurité est payé 4.000 livres. » De crainte que cette perturbation dans la zone portuaire ne soit trop lourde de conséquences pour l'industrie pétrolière, il a été décidé de déplacer la principale figure syndicale.

Après avoir pris connaissance de la décision de transférer Atef El-Sayed, 60 ouvriers de l'équipe du matin ont commencé à protester au port, ce qui a entraîné une réaction rapide de la division maritime de l'armée. D'après les travailleurs, les forces de l'ordre ont tenté de disperser leur mouvement de protestation.

Des ouvriers du textile protestent contre des mesures anti-grève : Des ouvriers de la société Mega Textile ont été la cible de mesures punitives suite à une action syndicale. Le syndicat indépendant récemment créé a appelé à la grève en mai pour protester contre les faibles salaires et les mauvaises conditions de travail, axant ses revendications sur la hausse des salaires, la journée de huit heures et le paiement des heures supplémentaires. Suite à la grève, la direction a commencé à priver les ouvriers de congés, à baisser leurs salaires et à les pointer absents alors qu'ils étaient au travail. La situation s'est aggravée le 28 septembre, lorsque la direction a fait intervenir 25 Bédouins, équipés pour certains d'armes automatiques. Le 8 octobre, explique le dirigeant du syndicat Mahmoud Abdel Nasser, tandis que les travailleurs s'entretenaient avec des membres de leur syndicat pendant une pause, ils ont été interrompus par les dirigeants de la société, qui arrivaient vers eux accompagnés de Bédouins. Le chef des Bédouins a ordonné à M. Nasser de descendre de la chaise sur laquelle il se trouvait mais les ouvriers se sont opposés à ce qu'ils l'emmènent. La direction aurait ensuite traité de « chiens » les travailleurs/euses et les membres du syndicat, déclarant : « Nous en finirons avec vous tous, légalement ou pas. » Le lendemain, 31 ouvriers, membres du syndicat pour la plupart, se sont vu refuser l'entrée à l'usine et ont été suspendus.

Ensuite, la direction a empêché Mahmoud Abdel Nasser et Mohammed Hassan, membre du comité exécutif, d'entrer dans l'usine. Le propriétaire de l'usine a eu recours à des hommes armés et à des malfaiteurs pour s'en prendre à des travailleurs indignés par l'action de leur employeur. Les ouvriers ont déploré le fait que des hommes armés aient été appelés pour empêcher des travailleurs de soutenir les membres de leur syndicat licenciés la semaine précédente du fait de leurs activités.

Les ouvriers de Mega Textile victimes d'une violente répression : Les employés de Mega Textile ont repris leur action de protestation le 12 novembre suite à la décision de la direction de licencier les 43 ouvriers suspendus le mois précédent pour faits de grève et pour avoir parlé à la presse de leurs mauvaises conditions de travail. Le 16 novembre, la direction a une nouvelle fois eu recours à des malfaiteurs pour intervenir par la force dans les usines en grève. Saad Shaaban, responsable de la branche d'Al-Sadat City du syndicat indépendant des travailleurs, a signalé qu'aucun travailleur n'était autorisé à entrer dans les locaux de la société et que les ouvriers craignaient pour leur sécurité.

Érythrée



POPULATION : 5.254.000
CAPITALE : Asmara
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138

Malgré ce qui est consacré par la législation du travail, la liberté syndicale et la libre négociation collective sont inexistantes dans cet État totalitaire. Le service militaire est utilisé comme moyen de soumettre les citoyens au travail forcé.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La législation du travail est régie par la Proclamation du travail n°118 qui accorde aux travailleurs/euses le droit de créer des syndicats. Les syndicats ne sont pas autorisés dans les forces armées et la police. En outre, les fonctionnaires extérieurs à l'administration de l'État n'ont pas non plus le droit de s'organiser avant que la Proclamation de la fonction publique ne soit adoptée. De plus, le ministère du Travail et du Bien-être doit délivrer une autorisation spéciale aux groupes de 20 travailleurs ou plus désirant former un syndicat. La négoc-

iation collective et les grèves sont autorisées et les conflits professionnels sont réglés par un conseil tripartite composé de représentants des travailleurs, des employeurs et du ministère du Travail et du Bien-être.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'Érythrée a célébré 20 ans d'indépendance en 2011 mais le régime totalitaire est demeuré plus répressif que jamais. Le Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR) a déclaré, début 2011, que 220.000 Érythréens, soit environ 5% de la population, avaient fui leur pays. La liberté d'expression est toujours réprimée avec force et quatre journalistes ont été emprisonnés en 2011. En juillet, un rapport des Nations unies a accusé l'Érythrée d'être à l'origine d'un complot visant le Sommet de l'Union africaine qui s'est tenu en Éthiopie en janvier.

Absence de liberté syndicale et de négociation collective : Aucune organisation politique ni sociale n'est autorisée, à l'exception de celles contrôlées par le parti du président Isaias, le Front populaire pour la démocratie et la justice (FPDJ). La liberté syndicale est inexistante : tous les syndicats, notamment la National Confederation of Eritrean Workers (Confédération nationale des travailleurs érythréens – NCEW) et ses organisations affiliées, sont étroitement surveillés par le gouvernement totalitaire. Les rassemblements publics non gouvernementaux réunissant plus de sept personnes sont interdits. La libre négociation collective n'existe pas dans la pratique.

Travail forcé : En vertu de la loi, tout adulte érythréen valide doit accomplir 18 mois de service militaire. Dans la pratique, le service militaire est régulièrement prolongé pour une durée indéterminée, se prolongeant durant une grande partie de la vie active des citoyens. La solde qu'ils perçoivent est à peine suffisante pour survivre. Les conscrits sont utilisés comme main-d'œuvre bon marché dans des postes de la fonction publique, des projets de développement, des entreprises commerciales et agricoles du parti au pouvoir ainsi que dans le cadre de projets qui profitent personnellement aux dirigeants civils et militaires. Ces travailleurs/euses sont également employés dans des mines d'or, souvent gérées par des compagnies occidentales qui sous-traitent une grande partie du travail – construction, produits alimentaires, transport, banques, voire des forages – à des entreprises locales, qui inévitablement impliquent des entreprises d'État. Des femmes recrutées ont dénoncé des abus sexuels commis par des officiers de rang supérieur.

Éthiopie



POPULATION : 83.000.000
 CAPITALE : Addis-Abeba
 CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Des membres de la National Teachers Association (NTA) sont victimes de harcèlement et de surveillance dans la mesure où la demande de reconnaissance de leur organisation continue d'être rejetée. Le gouvernement s'ingère toujours dans les affaires syndicales et les syndicats ont dénoncé la ferme attitude antisyndicale d'employeurs chinois.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La Constitution reconnaît le droit de former des syndicats et de se syndiquer, mais la législation du travail repose en grande partie sur la Proclamation du travail de 2003, au caractère restrictif, qui exclut de nombreuses catégories de travailleurs/euses, principalement dans le secteur public. De plus, la loi n'empêche pas un employeur de créer ou d'appuyer une organisation de travailleurs dans le but de la contrôler. La négociation collective est limitée et toutes les négociations visant à amender ou à remplacer une convention collective doivent être closes dans les trois mois sous peine d'abrogation des dispositions. En outre, les fonctionnaires ne peuvent négocier les salaires ni les conditions de travail. Bien que les travailleurs aient le droit de faire grève, ils doivent suivre une procédure laborieuse et complexe qui rend difficile une action de grève légale. Les autorités peuvent dissoudre un syndicat qui organise une grève dans des services essentiels, dont la liste est longue, ou qui s'engage dans l'action politique.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le parti au pouvoir, le Front démocratique révolutionnaire du peuple éthiopien (FDRPE), a continué de réprimer toute éventuelle opposition ou dissension politiques. Des arrestations massives de membres du groupe ethnique Oromo ont été effectuées en mars et une plus grande vague de répression a été lancée de juin à septembre 2011, comprenant des arrestations de journalistes et de politiciens de l'opposition. En août, une délégation d'Amnesty International en Éthiopie s'est vu ordonner de quitter le pays. Plusieurs journalistes ont été arrêtés arbitrairement et détenus en 2011, dont deux journa-

listes suédois arrêtés en juillet alors qu'ils couvraient le conflit dans la région de l'Ogaden. En décembre, ils ont tous deux été déclarés coupables d'appui au terrorisme et condamnés à 11 ans d'emprisonnement.

Ingérence du gouvernement : Le gouvernement s'ingère ouvertement dans les affaires internes des syndicats dans tous les secteurs et plus particulièrement dans les secteurs des banques et de l'éducation. De nombreux dirigeants syndicaux font fréquemment l'objet d'intimidation et la plupart sont démis de leurs fonctions et/ou contraints de quitter le pays. Le gouvernement surveille de près les activités de la Confederation of Ethiopian Trade Unions (CETU).

Les enseignants privés du droit d'organisation : Les enseignants des écoles publiques continuent d'être privés du droit de former des syndicats et d'y adhérer. L'Independent National Teachers' Association (NTA), organisation indépendante affiliée à l'Internationale de l'éducation (IE), a été formée en 2008 après que la Cour suprême fédérale a ordonné que le nom, le logo, de même que la totalité du patrimoine et des avoirs bancaires de l'organisation alors dénommée Ethiopian Teachers' Association (ETA) soient transférés au syndicat agréé par le gouvernement, démantelant dès lors l'association des enseignants naguère largement indépendante. La demande d'enregistrement légal de la NTA a été rejetée par le ministère de la Justice au motif qu'une association nationale des enseignants existait déjà. La deuxième tentative d'enregistrement, en février 2010, a été systématiquement découragée verbalement par des responsables de la Charities and Societies Agency (agence des associations caritatives et des sociétés). La NTA n'a, toutefois, reçu aucune notification officielle de l'Agence à ce jour. La NTA n'étant pas encore enregistrée, ses membres ne bénéficient pas du droit garanti de mener des négociations collectives.

Les membres de l'association indépendante des enseignants ont fait l'objet, au cours des années, de harcèlement, de licenciements, d'arrestations, de tortures, voire d'assassinats. Le gouvernement éthiopien n'a toujours pas entrepris de démarches en vue de l'ouverture d'une enquête exhaustive et indépendante sur les allégations d'arrestations, de tortures et de maltraitances à l'encontre de syndicalistes en détention. L'OIT a demandé instamment au gouvernement d'enregistrer sans délai la NTA.

Attitude antisyndicale d'employeurs chinois : Dans le cadre de son projet mené en 2009-2010 avec son organisation affiliée Ethiopian Industrial Federation of Construction, Wood and Allied Sectors pour lutter contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail, et en partenariat avec l'Energi Industri de Norvège,

l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) s'est heurtée à des difficultés particulières avec des entreprises détenues par des Chinois adoptant une attitude antisyndicale et faisant preuve d'une résistance à l'affiliation.

La National Teachers' Association victime d'un harcèlement permanent : Dans des informations complémentaires envoyées à l'OIT en mars 2011, l'Internationale de l'éducation (IE) a déclaré que des membres de la National Teachers' Association (NTA) faisaient l'objet d'une surveillance par des agents de sécurité du gouvernement. Le harcèlement exercé par les agents de sécurité et les autorités gouvernementales est en partie exacerbé à la demande des dirigeants de l'Ethiopian Teachers' Association, favorables au gouvernement. Leur objectif est d'intimider les enseignants afin qu'ils abandonnent la NTA et de les forcer à renoncer à leur revendication de longue date de formation d'un syndicat indépendant. Des pressions supplémentaires sont exercées par les propriétaires qui louent des bureaux aux sections de la NTA et qui demandent le paiement à l'avance de six mois de loyer au moins et augmentent le loyer de temps à autre, que la NTA ne peut se permettre. En outre, certains propriétaires ont été contraints indirectement par des agents de sécurité de demander à la NTA une licence certifiant les fins auxquelles elle utilise les bureaux. Par conséquent, la NTA est souvent forcée à déménager de ses bureaux, voire à fermer certains d'entre eux.

Tentatives d'établissement d'un syndicat jaune à l'hôpital Balcha, à Addis-Abeba, au détriment du syndicat existant : La direction de l'hôpital Balcha, à Addis-Abeba, a délibérément affaibli le syndicat existant. Soutenue par des agents du Département du Travail et des Affaires sociales du gouvernement local, elle a intimidé des travailleurs/euses, les forçant à s'affilier à une organisation fantoche.

Un dirigeant syndical dans une usine sucrière illégalement licencié : Le président du syndicat des travailleurs de l'usine sucrière Fincha, dans le Welega occidental, dans la région de l'Oromia, qui représente quelque 7.000 travailleurs/euses, a été licencié sans aucune justification. Comme le stipulait la convention collective, le dirigeant syndical a été dispensé de son ancienne fonction afin de pouvoir exercer son travail syndical légitime. Il est fortement à craindre, toutefois, que telle soit la raison exacte de son licenciement.

Gabon



POPULATION : 1.500.000

CAPITALE : Libreville

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 182

La liberté syndicale pourtant intégrée dans la législation a pu être bafouée par la volonté et l'entêtement de quelques responsables imbus de leurs pouvoirs, comme dans l'interminable conflit entre les syndicats enseignants et leur ministre de tutelle. Le mouvement syndical a appelé les autorités à promouvoir un véritable dialogue social dans tous les secteurs et à tous les niveaux.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La liberté syndicale et le droit de grève sont garantis par la Constitution. Toutefois, les dispositions du Code du travail font quelque peu défaut quoique les fonctionnaires aient le droit de se syndiquer. La discrimination antisyndicale n'est pas explicitement interdite par la loi, mais les tribunaux peuvent accorder des dommages et intérêts aux salariés qui ont été victimes d'une telle discrimination.

Les autorités ne peuvent pas interférer dans des grèves licites, lesquelles doivent d'abord être soumises à l'arbitrage. Bien que les travailleurs du secteur public aient le droit d'appeler à la grève, ce droit peut faire l'objet de restrictions s'il est jugé menacer la sécurité publique.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En décembre, le Parti démocratique gabonais (PDG) du président Ali Bongo a remporté 114 des 120 sièges que compte l'Assemblée nationale au terme d'un scrutin boycotté par une grande partie de l'opposition.

Dénonciation des dérives antisyndicales : En juin, les centrales syndicales gabonaises ont déploré le manque de volonté du gouvernement d'établir un dialogue social franc, ce qui a entraîné des grèves sans fin dans de nombreux secteurs d'activité. Elles ont déploré les intimidations à l'encontre des syndicats taxés par les autorités d'être à la solde des partis politiques ainsi que les conventions collectives caduques dans le secteur privé, les protocoles d'accord jamais mis en oeuvre

dans le secteur public et l'agressivité du ministre de l'Éducation envers les syndicats. Les centrales syndicales ont aussi appelé à l'organisation rapide d'élections sociales.

Les travailleurs gabonais du secteur du pétrole en colère : Redoutée par les autorités pour sa capacité d'asphyxier l'économie gabonaise très dépendante des recettes liées à l'exploitation des hydrocarbures, l'Organisation nationale des employés du pétrole (ONEP) a justifié les actions qu'elle a mené durant l'année par la grande précarité de l'emploi dans le secteur, une utilisation abusive et illégale des contrats à durée déterminée, le foisonnement de sociétés de sous-traitance et la péremption des conventions collectives qui ne répondent plus aux réalités socio-économiques. L'une des revendications principales de l'ONEP, comme d'ailleurs plusieurs autres syndicats, a porté sur le recours abusif et illégal à la main-d'œuvre étrangère parfois payée plus de vingt fois mieux pour des compétences égales. En avril, une grève de quatre jours avait laissé le pays au bord de la paralysie et avait coûté l'équivalent de 90 millions d'euros à l'Etat gabonais, selon l'ONEP.

Les deux responsables syndicaux de la mairie de Libreville privés de travail et de salaire : Un an après avoir été emprisonnés sans jugement puis été innocentés des faits dont on les accusait, Alexandre Nzengui et Olui Nzué Memine, les responsables de la Coalition communale des syndicats de la mairie de Libreville (CCSL) n'ont pas été réintégrés à leurs postes de travail et n'ont pas reçus leurs salaires impayés. Ils avaient été maintenus en détention préventive du 22 juillet au 27 octobre 2010 pour « entrave à la liberté du travail » et « destruction de la propriété immobilière d'autrui ». L'arrestation était survenue dans un climat social tendu. Les agents municipaux avaient mené plusieurs grèves pour protester contre des retards de salaires et le non-versement des cotisations sociales prélevées par la mairie à la source sur leurs paies. En avril 2010, des grévistes avaient déposé dans le hall de la mairie le corps d'un collègue décédé, selon eux, faute de soins du fait de ces retards de paiement.

L'antisindicalisme du ministre de l'Éducation : De guerre lasse, le 1^{er} septembre, la Convention nationale des syndicats du secteur de l'éducation (CONASYSED) a levé son mouvement de grève lancé en avril. Elle a également apporté son soutien aux neuf responsables syndicaux ayant le lendemain entamé une grève de la faim. Clémence Akele Ovono, Jules Bibang Obounou, Désiré Alfred Engone, Simon Ndong Edzo, Louis Patrick Mombo, Alain Mouagouadi, Fridolin Mve Messa, Léa Isabelle Ozoumey et Calvin Tomo Tomo avaient été traduits devant un conseil de discipline en février pour une grève d'avertissement lancée en octobre 2010 (voir rapport 2011). Bien qu'ils n'aient reçu aucune notification de sanctions, leurs

salaires avaient été suspendus depuis lors. Le 18 septembre, les neuf dirigeants syndicaux ont mis fin à leur grève de la faim après avoir obtenu du Premier ministre des garanties quant au rétablissement de leurs salaires et en dépit de dernières manigances du ministre de l'Éducation Séraphin Moundounga. En juillet, l'Internationale de l'éducation (IE) avait dénoncé la répression antisindicaliste menée par ce ministre depuis son arrivée à la tête de ce département en octobre 2009.

Ghana



POPULATION : 24.300.000

CAPITALE : Accra

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 182

Les syndicalistes qui ont tenté de protester contre une mauvaise gestion par leur employeur ont été victimes de discrimination. La police a fait un usage excessif de la force contre des enseignants qui manifestaient. La syndicalisation dans les zones franches d'exportation (ZFE) demeure complexe, principalement en raison de l'hostilité des employeurs. La législation du travail ne protège pas suffisamment les droits syndicaux et les autorités maintiennent certains pouvoirs discrétionnaires vis-à-vis des syndicats.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que la loi sur le travail soit maintenant mieux en conformité avec les normes internationales du travail, des problèmes subsistent. Tout d'abord, la loi sur les pouvoirs d'urgence de 1994 est toujours en vigueur et confère aux autorités des pouvoirs étendus leur permettant de suspendre n'importe quelle loi et d'interdire les réunions publiques et les défilés. Ensuite, de nombreuses catégories de travailleurs sont exclues du champ d'application de la loi, comme les cadres dont la définition est très large. Si plusieurs syndicats sont présents sur un même lieu de travail, c'est le « chef du service de l'emploi » qui décide seul auquel attribuer le « certificat » de négociation collective requis pour négocier avec l'employeur. Bien que la loi sur le travail garantisse le droit de grève, celui-ci peut être limité dans les entreprises privées si les services des travailleurs sont jugés essentiels pour la survie de l'entreprise ainsi que dans les services essentiels, lesquels englobent de nombreux secteurs qui ne relèvent pas de la définition de l'OIT.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le pays a maintenu sa stabilité politique et économique. Les plans concernant la poursuite de l'exploration pétrolière en mer sont de bon augure pour l'économie. Les conflits se sont, toutefois, poursuivis au sujet de l'application de la Single Spine Salary Structure (structure salariale à pilier unique), notamment parmi les enseignants et le personnel médical, en raison de divergences majeures.

Des employeurs ont recours à une décision judiciaire pour attenter aux droits syndicaux : La liberté d'association, bien que protégée aux termes de la législation, est compromise par une décision du Tribunal de grande instance d'Accra de 2008 concernant la société Ghana Telecommunications Limited (GT), qui permet aux employeurs d'embaucher et de licencier sans devoir fournir de justification en cas de licenciement. Suite au jugement, le Ghana Trades Union Congress (GTUC) a averti que certains employeurs se servaient de la décision pour se débarrasser de travailleurs/euses et de syndicalistes soi-disant problématiques.

Violations persistantes dans les ZFE : Des employeurs des zones franches d'exportation (ZFE) ont résisté de façon systématique aux tentatives de syndicalisation de leurs employés, passant outre aux dispositions de la loi salariale de 2003. Blue Skies Products (Gh) Ltd (filiale de la société britannique Blue Skies Holdings), entreprise de traitement de fruits qui emploie plus d'un millier de travailleurs/euses dans les ZFE, a systématiquement refusé de reconnaître le syndicat de ses travailleurs, le Food and Allied Workers Union (FAWU).

Intolérance du patronat vis-à-vis des syndicats : De nombreux employeurs pratiquent une politique de zéro tolérance à l'égard des syndicats. Les travailleurs qui tentent de former un syndicat ou d'y adhérer sont intimidés et congédiés. Certains employeurs incluent des clauses antisyndicales dans leurs contrats d'emploi.

Secteur informel et travailleurs/euses domestiques – une main-d'œuvre importante sans protection : Selon les estimations, 85% des travailleurs/euses ghanéens sont employés dans le secteur informel, où la mise en œuvre de la législation du travail est inégale et les travailleurs/euses ne connaissent généralement par leurs droits du travail ni syndicaux. Ce secteur inclut les travailleurs domestiques, principalement des femmes, qui constituent une main-d'œuvre particulièrement vulnérable et faiblement rémunérée, cachée derrière des portes fermées, dont les droits ne sont pas garantis par la législation du travail. Les travailleurs/euses domestiques ont, toutefois,

reçu de bonnes nouvelles durant l'année lorsque le gouvernement a établi un groupe de travail pour élaborer un projet de document de politique nationale sur le travail décent pour les travailleurs/euses domestiques.

La police recourt à une violence excessive contre des enseignants qui manifestaient : La *National Association of Graduate Teachers* (NAGRAT) a condamné l'usage brutal de la force par la police contre certains de ses membres. Le 11 mars, la police a utilisé des gaz lacrymogènes contre les enseignants qui manifestaient en direction du ministère de l'Information où les dirigeants des enseignants étaient en réunion avec les parties prenantes du gouvernement en vue de discuter des disparités de leurs salaires. L'un des dirigeants des manifestants, Ernest Opoku, a déclaré qu'alors qu'ils s'approchaient du ministère, les agents de police les ont accostés et ont commencé à utiliser des gaz lacrymogènes et à passer à tabac certains d'entre eux sans avoir été provoqués. Un commandant de la police a prétendu que la police avait dû utiliser des gaz lacrymogènes car la foule échappait à son contrôle, mais la NAGRAT a publié une déclaration dans laquelle elle se plaignait de l'usage excessif de la force. Le sous-ministre de l'Éducation a, par la suite, présenté ses excuses auprès des enseignants pour l'incident.

La compagnie des eaux accusée de discrimination à l'égard des syndicalistes : Les travailleurs/euses d'Aqua Vitens Rand Limited, une entreprise privée sous-traitée pour gérer la Ghana Water Company, se sont plaints en février de la discrimination dont ont été victimes leurs responsables syndicaux à travers des transferts et d'autres tactiques. Les travailleurs/euses et leurs représentants syndicaux s'étaient plaints de la mauvaise gestion, de l'insécurité et de la confusion due à une nouvelle structure salariale et au changement des postes de travail. Le *Public Utility Workers Union* (PUWU) a demandé, en vain, une réunion avec le conseil d'administration en vue de discuter des mesures à prendre. L'entreprise avait fait l'objet de critiques en raison de son faible rendement et a été contrainte, en juin, de restituer la gestion à la Ghana Water Company.

Une entreprise chinoise empêche la formation d'un syndicat sur fond de graves problèmes en matière de santé et de sécurité : Le ministère de l'Emploi et du Bien-être social a ordonné à l'entreprise de construction chinoise travaillant à un projet routier à Akatsi dans la région de la Volta, China Jiang International Construction Company, de suspendre ses opérations avec effet immédiat, à la fin du mois de septembre, pour manquement au respect de la législation du travail du Ghana. Cet ordre faisait suite aux rapports d'abus dont étaient victimes les employé(e)s ghanéens. Des inspecteurs et un sous-ministre, effectuant une visite dans l'entreprise, ont constaté

qu'aucune négociation collective n'établissait les conditions de service. Ils ont, en outre, constaté que, bien que le ministre des Routes et des Autoroutes ait soutenu la formation d'un syndicat dans l'entreprise, la direction s'y était opposée et l'avait, effectivement, empêchée moyennant des actes d'intimidation. Toute personne se plaignant des conditions dans l'entreprise était reprise sur une liste noire et licenciée par après.

Les travailleurs/euses avaient été particulièrement préoccupés par les conditions de santé et de sécurité. Quatre ouvriers ghanéens avaient perdu la vie et dix autres, qui avaient subi des degrés divers de lésions au travail, n'avaient reçu aucune indemnisation de l'entreprise. En outre, les travailleurs/euses qui avaient besoin de vêtements de protection n'en ont pas reçu. Le directeur général de l'entreprise, M. Wan Wulong, a déclaré ne pas connaître l'existence de la législation du travail ni des dispositions concernant la protection des intérêts des travailleurs/euses.

Guinée



POPULATION : 9.900.000
CAPITALE : Conakry
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les huit centrales syndicales ont dénoncé l'ingérence du pouvoir dans les activités syndicales. Les autorités ont favorisé une dissidence de la CNTG, la principale centrale, à l'occasion de son Congrès et du renouvellement de son Bureau. Des attaques ont visé son secrétaire général qui a échappé à une tentative de meurtre ainsi que la bourse du travail, siège de la CNTG, faisant sept blessés.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux fondamentaux soient garantis par la loi, certains domaines s'avèrent problématiques. La liberté syndicale est reconnue aussi bien par le Code du travail que par la nouvelle Constitution, qui a été adoptée le 19 avril 2010. Bien que les responsables syndicaux soient protégés contre la discrimination antisyndicale, le Code du travail n'accorde pas cette protection à tous les travailleurs/euses. Les travailleurs/euses jouissent du droit de grève, mais ce droit est défini comme un arrêt complet du travail en vue de faire valoir des revendications professionnelles. Cette définition exclut, en

principe, une action collective à dimension économique ou sociale. Enfin, l'arbitrage obligatoire peut être imposé dans les services essentiels, dont la définition est très large, englobant les transports, les hôpitaux, la radio et la télévision et les communications.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En juillet, le président Alpha Condé élu démocratiquement fin 2010 a échappé à un attentat lancé par des militaires. L'armée ainsi que la police se sont rendus coupables de nombreuses exactions durant l'année. Les tensions politiques et ethniques sont restées vives. Les élections législatives ont été reportées à 2012. Un nouveau Code minier a été adopté, qui devrait améliorer la gestion des vastes ressources naturelles.

Ingérence du pouvoir, attaques criminelles contre le siège et le secrétaire général de la CNTG : Les résultats du Congrès de la Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG), qui s'est tenu le 24 septembre, ont été contestés par un groupe de dissidents qui a convoqué son propre Congrès deux jours plus tard. Ceci même si, selon plusieurs témoignages, les personnes qui y ont participé n'étaient pas, pour la plupart, les représentants attirés des syndicats de base de l'organisation. Ce Congrès a été diffusé à la télévision nationale qui n'a pas fait mention de celui, légitime, du 24 septembre.

Début octobre, une mission de la CSI s'est rendue en Guinée pour écouter les deux parties. Elle a conclu à la légitimité du premier Congrès et du Bureau élu à cette occasion. Par ailleurs, la délégation a fait appel au dialogue entre les parties, mais ses efforts n'ont pas abouti.

Le lendemain du départ de la mission de la CSI, le 8 octobre vers minuit, quatre hommes cagoulés en tenue militaire ont attaqué la maison d'Amadou Diallo, secrétaire général de la CNTG. Ils ont commencé à tirer de l'extérieur de la bâtisse, ce qui a entraîné la riposte des deux gardiens. Après un échange nourri de coups de feu, les assaillants ont fui. Entretemps, Amadou Diallo avait pris la fuite par l'arrière de la propriété en escaladant un mur, les tessons de verre l'entaillant gravement à un bras et à un pied. La violence du raid n'a laissé aucun doute sur les intentions des agresseurs de tuer le dirigeant syndical.

Amadou Diallo a précisé avoir reçu plusieurs menaces de mort par téléphone depuis son élection fin septembre à la tête de la CNTG, de même que plusieurs autres responsables de cette centrale.

De nouveaux faits de violence sont survenus le 17 octobre. Un groupe de personnes armées a attaqué la bourse du travail qui abrite le siège de la CNTG pour l'occuper de force et y déloger les dirigeants élus par le Congrès, occasionnant des dégâts matériels importants. Pire, sept personnes ont été grièvement blessées. Pourtant, dès qu'elle a pressenti les signaux de cette agression, la CNTG a prévenu les autorités qui, pour des raisons inconnues, n'ont pris aucune mesure préventive. La police est seulement intervenue à la fin de l'attaque et n'a arrêté aucun des assaillants.

La CNTG a porté plainte en déposant une liste des agresseurs identifiés. Une plainte contre x a aussi été introduite pour la tentative d'assassinat du secrétaire général. Divers éléments permettaient de présumer l'existence d'un lien entre la contestation des résultats du Congrès et ces graves faits de violence.

En octobre de nouveau, le gouverneur de la Conakry a demandé à la direction de la CNTG de lui remettre les clés de la bourse du travail. La direction a refusé en motivant sa position. Par ailleurs, le groupe dissident a saisi le tribunal du travail pour réclamer l'annulation du Congrès et la fermeture de la bourse du travail. La CNTG a dénoncé l'incompétence de ce tribunal en se basant sur plusieurs articles du Code du travail. Contre toute attente, le 16 décembre, le tribunal a statué que les élections issues des deux Congrès étaient irrégulières, paralysant de ce fait le fonctionnement de la CNTG. Un des comptes bancaires de la CNTG a été bloqué. Dans une série de préfectures, les militants de la CNTG ont rencontré des obstacles alors qu'ils tentaient de restituer les résultats du Congrès aux militants. En outre, lors de récentes négociations tripartites autour du pouvoir d'achat des travailleurs, un représentant du groupe dissident aurait été admis par les autorités comme assesseur.

Les sept autres centrales syndicales (USTG-ONSLG-UDTG-CGSL-CGTG-UGTG-SIFOG) ont apporté leur solidarité à la CNTG. Elles ont aussi dénoncé le jugement et l'immixtion des autorités dans les affaires syndicales. Fin 2011, la CNTG, qui a interjeté appel du jugement du tribunal du travail, occupait toujours ses bureaux de la bourse du travail.

Guinée équatoriale



POPULATION : 700.000
CAPITALE : Malabo
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les droits syndicaux sont inexistantes et les syndicats indépendants n'ont jamais été autorisés à être enregistrés. Le président Obiang n'accepte toujours aucune forme de dissidence ni d'opposition.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Des dispositions légales insuffisantes et ambiguës compliquent fortement l'organisation syndicale. Bien que le gouvernement ait ratifié plusieurs conventions fondamentales de l'OIT en 2001, il n'a toujours pas amendé sa législation en conséquence.

Pour être reconnu, un syndicat doit compter au minimum 50 membres dans le même lieu de travail et la même zone géographique et la loi est muette à propos des syndicats d'entreprise. En outre, une loi qui autoriserait les agents de l'administration publique à se syndiquer est toujours à rédiger et le cadre légal de la négociation collective est insuffisant.

Enfin, la loi ne dit pas clairement si la grève est permise dans les entreprises de service public ni quels sont les services réputés essentiels.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Un référendum organisé en novembre sur la réforme constitutionnelle, et contesté par l'opposition qui l'a qualifié de mascarade, a consolidé le pouvoir du président Obiang, chef d'État corrompu et autocratique, et a semblé ouvrir la voie à la succession de son fils. Le gouvernement a ordonné, en février, aux travailleurs/euses de la radio et de la télévision de l'État de ne pas couvrir les mouvements du printemps arabe en faveur de la démocratie. Le gouvernement a interdit, en mars, les manifestations et a empêché un parti de l'opposition d'organiser un rassemblement. Des militants d'un autre parti de l'opposition se sont vu interdire l'organisation d'une manifestation à l'occasion du premier mai.

Syndicats toujours pas reconnus : Les autorités ne reconnaissent pas les syndicats. En 2004, le gouvernement a signalé

à l'OIT « qu'il n'existait pas de syndicats dans le pays faute de tradition syndicale ». L'Union des travailleurs de la Guinée équatoriale (UST), le Syndicat indépendant des services (SIS), l'Association syndicale des enseignants (ASD) et l'Organisation des travailleurs ruraux (OTC) ont essayé d'obtenir leur reconnaissance, mais les autorités ont refusé. Plus aucune délégation n'est envoyée à la Conférence internationale du travail et, en 2011, l'OIT a de nouveau dû rappeler au gouvernement qu'il n'avait pas soumis les rapports qui auraient dû être communiqués cette année-là. Elle a exhorté le gouvernement à mettre sa législation en conformité avec les normes fondamentales de l'OIT et à renouer un dialogue constructif avec l'OIT.

Guinée-Bissau



POPULATION : 1 515 000
CAPITALE : Bissau
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 98 - 100 - 105 - 138 - 182

Les droits syndicaux sont garantis par la loi, mais ne sont pas suffisamment protégés, notamment en ce qui concerne les droits de négociation collective. La loi n'est pas respectée et l'environnement demeure largement antisyndical.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux fondamentaux soient reconnus, ils sont soumis à des restrictions ; tous les travailleurs ont le droit de se syndiquer et de créer des syndicats. Toutefois, les dispositions du Code du travail en matière de discrimination antisyndicale sont inadéquates dans la mesure où elles ne protègent que les délégués syndicaux et ne s'accompagnent pas de sanctions suffisamment dissuasives.

La plupart du temps, les salaires sont fixés dans des négociations bilatérales entre travailleurs et employeurs, mais un Conseil national tripartite de consultation sociale organise des consultations sur la législation relative aux salaires et à l'emploi. Enfin, les travailleurs/euses ont le droit de faire grève et sont protégés par la loi contre les représailles des employeurs.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'Union européenne (UE) a suspendu partiellement son aide à la Guinée-Bissau en raison des préoccupations concernant la gouvernance et l'État de droit. Les troubles se sont intensifiés tout au long de l'année. Les enseignant(e)s ont entamé une grève, en mai, pour réclamer le paiement des arriérés de salaires. Des milliers de manifestants sont descendus dans la rue, en juillet et en août, pour protester contre l'augmentation des prix alimentaires et les fonctionnaires ont manifesté contre les mesures d'austérité en novembre.

Violentes suppressions : Le pays supprime violemment, depuis longtemps, les activités syndicales, ce qui, comme l'OIT l'a souligné, entrave sérieusement le libre exercice des droits syndicaux.

Négociation collective faible : Rares sont les preuves que la négociation collective est menée dans le pays. Le gouvernement n'a répondu à aucune des demandes de l'OIT de démontrer qu'il prend des mesures pour améliorer la négociation collective dans les secteurs public et privé et n'a pas encore adopté de législation régissant le droit de négociation collective des fonctionnaires.

Île Maurice



POPULATION : 1 300 000
CAPITALE : Port Louis
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les chiffres du gouvernement ont révélé un taux alarmant de licenciements de représentants syndicaux. Les syndicats ont protesté suite au refus flagrant du gouvernement de les consulter dans le cadre des réformes dans l'industrie sucrière qui auraient une incidence sur les emplois. Neuf syndicalistes ont été arrêtés pour avoir manifesté pacifiquement devant le Parlement. Les employeurs ont refusé de signer le Programme par pays pour la promotion du travail décent de l'OIT.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La loi sur les relations de l'emploi de 2008 renferme des dispositions favorables à la négociation collective et reconnaît également le droit de négociation collective à l'échelon sectoriel. Le droit de grève reste néanmoins frappé de multiples restrictions. Une procédure complexe de conciliation et de médiation pouvant durer jusqu'à deux mois doit être épuisée avant qu'un appel à la grève puisse être lancé. Les conditions liées au suffrage et le seuil minimum à atteindre lors du scrutin de grève sont jugés excessifs. Par ailleurs, les syndicats ne sont pas autorisés à lancer un appel à la grève concernant des questions liées à la politique économique en général.

D'autre part, les manifestations et les grèves nationales sont strictement interdites durant les sessions parlementaires. Même lorsqu'une grève légale est organisée, le Premier ministre peut introduire un recours à la Cour Suprême en vue de son interdiction et soumettre le litige à l'arbitrage. Un nombre excessif de secteurs sont soumis à l'obligation de garantir un service minimum.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'île Maurice est l'un des pays africains les plus stables sur le plan économique, même s'il l'on craignait que les pénuries d'eau constantes puissent avoir une incidence sur son industrie du tourisme. En juillet, six ministres du Mouvement socialiste militant ont quitté le gouvernement pour protester contre l'arrestation du ministre de la Santé, accusé de corruption.

Travailleurs/euses migrant(e)s : Les travailleurs/euses migrant(e)s sont particulièrement affectés par les violations des droits syndicaux. Quand ces travailleurs se mettent en grève, la réponse coordonnée des employeurs et des autorités consiste le plus souvent à les expulser vers leurs pays d'origine au motif de « rupture de contrat » et de « grève illégale ». Beaucoup de migrants sont employés en vertu de contrats temporaires, notamment dans les plantations de canne à sucre et l'industrie du textile, et ne sont pas autorisés à s'organiser dans la pratique. Les conditions de travail des migrants bangladais à Maurice ont été comparées à de l'esclavage des temps modernes. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) a invité le gouvernement à rendre compte des mesures prises pour garantir les droits syndicaux des travailleurs/euses migrant(e)s, tant dans la loi que dans la pratique.

Zones franches d'exportation : Les employeurs des zones franches d'exportation (ZFE) restent hostiles à l'égard des syndicats. Ceux-ci ont beaucoup de mal à aller à la rencontre des travailleurs/euses étant donné qu'il leur est généralement interdit d'accéder aux sites industriels. Il en résulte que le taux d'affiliation syndicale dans les ZFE est inférieur à 12%. L'OIT a constamment insisté sur l'importance d'une protection accrue contre les actes d'ingérence par les employeurs et les organisations des employeurs dans les activités des syndicats et la nécessité de prévoir des procédures d'appel rapides et des sanctions suffisamment dissuasives à telle fin. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) a appelé instamment le gouvernement à prendre les mesures qui s'imposent pour promouvoir la négociation collective dans tous les domaines de l'activité économique.

Travail décent – la fédération d'employeurs refuse de signer le Programme par pays pour la promotion du travail décent : En octobre 2011, le ministre du Travail a appelé l'OIT à intervenir suite au refus de l'organisation des employeurs, *Mauritius Employers' Federation (MEF)*, de signer le Programme par pays pour la promotion du travail décent, bien qu'elle ait participé activement aux négociations en vue de son développement. Ces programmes, qui servent de base à l'assistance de l'OIT au pays et visent à promouvoir le travail décent, sont fondés sur le tripartisme, de telle sorte que les employeurs sont un partenaire fondamental dans le processus. Le ministre pensait que la MEF refusait de signer afin de faire pression dans le cadre d'un différend lié à la négociation impliquant la Mauritius Sugar Producers Association (MSPA).

Taux élevé de licenciements de représentants syndicaux dans le secteur privé : La Fédération des travailleurs unis (FTU) a organisé une manifestation devant le ministère du Travail, le 23 septembre, pour protester contre ce que son secrétaire général Atma Shanto décrit comme un taux « alarmant » de licenciements de représentants syndicaux dans le secteur privé. Les chiffres publiés par le ministère ont révélé le licenciement de 8.000 représentants syndicaux entre 2008 et 2011.

La représentation syndicale dans le secteur privé a connu un déclin progressif, au point que l'industrie sucrière reste la seule à être dotée de syndicats structurés et de militants de base actifs. L'avenir des syndicats n'est toutefois pas assuré, même dans l'industrie sucrière. En vertu de la loi sur les relations de l'emploi, un employeur peut annuler la reconnaissance de tout syndicat représentant moins de 30% de l'effectif - certains syndicats de l'industrie sucrière n'atteignent pas ce seuil.

Le gouvernement ignore les syndicats dans le cadre des réformes dans l'industrie sucrière : En septembre, le *National Trade Union Congress* (NTUC), les *Service Providing Institutions of the Sugar Sector* (SPISS), le *Mauritius Trade Union Congress* (MTUC) et le *Mauritius Labour Congress* ont uni leurs forces afin d'organiser une manifestation de protestation contre le refus du gouvernement de les consulter dans le cadre des réformes dans l'industrie sucrière. Le gouvernement avait décidé de réduire le financement des organismes parapublics fournissant des services dans le secteur et de nombreux travailleurs/euses craignaient pour leur emploi. Les syndicats avaient demandé d'entamer un dialogue mais leurs lettres sont restées sans réponse.

Arrestation de neuf syndicalistes : Atma Shanto, secrétaire général, et huit autres membres de la Fédération des travailleurs unis (FTU) ont été arrêtés par la police, le 14 novembre, après avoir participé à une manifestation pacifique devant l'Assemblée nationale. En vertu de la loi, les manifestations sont interdites devant le Parlement lorsque celui-ci siège. Ils ont été arrêtés aux termes de l'article 8 de la loi sur les rassemblements publics mais la police a dû changer, par la suite, les accusations dans la mesure où la loi n'est applicable que lorsque la manifestation est tenue par au moins 12 personnes. Elle les a, dès lors, accusés d'obstruction à l'accès au Parlement. Quant à la FTU, elle a officiellement porté plainte contre la police pour violation de la liberté de réunion, d'expression et de circulation. La protestation avait été convoquée en raison des mauvais traitements infligés aux travailleurs de l'hôtel « La plantation ».

Kenya



POPULATION : 40.513.000
CAPITALE : Nairobi
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les licenciements collectifs semblent être l'arme de prédilection des employeurs pour sanctionner les travailleurs qui prennent part à une grève ou qui adhèrent tout simplement à un syndicat. Parmi les travailleurs licenciés pour avoir adhéré à un syndicat, l'on peut recenser plus de 100 conducteurs de camion, 50 ouvriers textiles et 19 travailleurs du secteur pétrolier. Près de 600 travailleurs de la poste ont reçu un préavis de licenciement pour avoir pris part à une grève, tout comme 50 travailleurs du secteur de la floriculture. Deux responsables du syndicat des travailleurs de l'électricité KETAWU ont été arrêtés au cours d'une grève en mars.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que la nouvelle constitution entrée en vigueur le 27 août 2010 reconnaisse les droits syndicaux fondamentaux, l'activité syndicale est frappée de restrictions légales excessives. La formation d'un syndicat est sujette à des procédures longues et fastidieuses. La loi impose l'obtention d'un certificat avant que des membres ne puissent être recrutés pour former un syndicat. D'autre part, le responsable du registre des syndicats peut refuser l'enregistrement d'un syndicat s'il existe déjà un autre syndicat suffisamment représentatif. La loi impose des conditions et des restrictions strictes sur l'utilisation et la gestion des fonds syndicaux et le responsable du registre syndical est investi de pouvoirs étendus en matière de vérification de ces fonds. La loi sur les relations du travail exclut de son champ d'application les membres des services pénitentiaires et les services nationaux à la jeunesse.

La nouvelle constitution garantit également le droit de négociation collective mais ne spécifie pas si ce droit peut être exercé par tous les employés du secteur public. En ce qui concerne le droit de grève, il faut avoir épuisé une longue procédure de règlement des différends avant qu'une grève légale puisse être organisée. Qui plus est, la grève doit porter expressément sur les termes et les conditions d'emploi ou la reconnaissance d'un syndicat. Les grèves de solidarité sont interdites.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Six fonctionnaires de haut niveau, y compris un Premier ministre adjoint, deux ministres et un préfet de police, ont comparu devant la Cour pénale internationale à La Haye en avril, accusés de possibles crimes contre l'humanité en rapport avec les violences postélectorales de 2007-2008. La colère a assailli les travailleurs et les travailleuses en mai lors de l'annonce par le gouvernement d'une revalorisation du salaire minimum de 12,5%, sensiblement inférieure à l'augmentation de 60% demandée par les syndicats compte tenu de la montée en flèche du coût de la vie. En novembre, le pays a été témoin d'une vague d'actions de grève de travailleurs/euses de secteurs clés : le *Kenya Power and Lighting Company*, la *Kenya Civil Aviation Authority*, le personnel de l'hôpital national Kenyatta ainsi que le corps enseignant et le personnel non-enseignant des universités. À la fin de l'année, l'inflation avait atteint 19,72%.

Des employeurs attaquent en justice les droits syndicaux : Le 5 janvier la *Federation of Kenya Employers (FKE)* a saisi les tribunaux demandant que les lois du travail soient déclarées anticonstitutionnelles, à savoir les lois de 2007 sur l'emploi, sur les relations du travail, sur les institutions du travail, sur les prestations en cas d'accidents de travail et sur la santé et la sécurité au travail. La *Central Organisation of Trade Unions (COTU)* a fait valoir que la FKE avait été représentée au sein du groupe de travail chargé de la révision de ces lois, et qu'il était par conséquent peu compréhensible qu'elle décide d'en désavouer une partie. La COTU a également fait état de sa préoccupation que cette initiative puisse affecter des centaines de travailleurs, en particulier ceux qui attendaient encore leurs indemnités suite à des accidents du travail.

Inefficacité du Tribunal du travail : La *Central Organisation of Trade Unions (COTU)* a critiqué les tergiversations du Tribunal du travail dans le règlement des différends entre employeurs et travailleurs. Au lieu d'intervenir durant la période de préavis de grève de sept jours donnée par les syndicats, le tribunal tend à attendre la fin du préavis pour déclarer la grève illégale, ce qui permet aux employeurs d'ordonner le retour au travail des grévistes. La COTU a exhorté les juges du tribunal à enjoindre les deux parties à se réunir en vue de chercher une solution au conflit du travail durant les sept jours de préavis donné par l'une ou l'autre des parties.

Travailleurs promus à des postes d'encadrement pour faire perdre du terrain aux syndicats : De hauts directeurs de banques kenyanes ont admis que les banques accordent des promotions à leurs travailleurs pour que ceux-ci, une fois

détenteurs d'un poste d'encadrement, ne puissent plus être représentés par les syndicats des travailleurs non-cadres.

Meneurs de grève arrêtés : Deux responsables du *Kenya Electrical Trades and Allied Workers Union (KETAWU)* ont été arrêtés le 14 mars à Kisumu. Les problèmes ont surgi lorsque des responsables ont entamé une discussion houleuse avec le directeur de la police de Kisumu, John Mwinzi, devant les locaux de la *Kenya Power and Lighting Company (KPLC)* sur la légitimité de la grève. Les membres du syndicat ont mal pris que la police ait décidé d'intervenir dans leur manifestation pacifique. Par ailleurs, 360 d'entre eux ont été menacés de licenciement pour avoir pris part à la grève, laquelle portait sur une série de revendications et protestait notamment contre le non-respect de la convention collective et de l'augmentation salariale prévue en janvier. Le KETAWU s'inquiétait également du fait que plus d'un tiers des effectifs sont sous contrat occasionnel, en violation du droit du travail du pays. La grève a par la suite été levée après des pourparlers avec la direction de l'entreprise, avec la médiation de fonctionnaires gouvernementaux. Un accord salarial a finalement été conclu au début du mois de novembre.

Conducteurs licenciés pour avoir adhéré à un syndicat : Plus de 100 conducteurs ont été licenciés après avoir adhéré au *Kenya Long Distance Truck Drivers' Union*, affilié à l'ITF. Une délégation de l'ITF qui s'était rendue au Kenya en mai au cours d'une campagne de syndicalisation a rencontré Charles Mwinami, le commissaire provincial intérimaire du ministère du Travail, lequel a dit que le ministère s'était déjà saisi de certaines affaires qui lui avaient été signalées par le syndicat des conducteurs de camions. Les travailleurs étaient en colère du fait que le ministère étirait les procédures, laissant aux employeurs tout loisir de continuer à licencier des travailleurs. Mwinami a promis d'enquêter et de soulever le problème auprès du gouvernement ; il allait également mettre en exergue les conséquences d'une action entreprise par les conducteurs de camions eux-mêmes pour lutter en faveur de la liberté syndicale, qui d'après lui était menacée dans le secteur du transport par camion. Les travailleurs licenciés n'avaient toujours pas été réintégrés à la fin de l'année.

Une compagnie de transbordeurs refuse de reconnaître un syndicat : La société *Kenya Ferry Services (KFS)* a refusé systématiquement de reconnaître l'adhésion de ses employés au *Dockworkers Union*, alors qu'elle avait accédé à procéder à la retenue à la source de leurs cotisations mensuelles. Le 12 novembre, après quatre mois au cours desquels la direction avait refusé de répondre, le syndicat a décidé de lancer un mot d'ordre de grève pour exiger la reconnaissance et relancer les pourparlers sur une convention collective qui aurait dû être

renégociée depuis longtemps avec KFS. Le syndicat a annoncé que la grève aurait lieu si une solution n'était pas trouvée au bout de 21 jours. Le mot d'ordre de grève a été levé lors de la conclusion d'une convention collective entre le syndicat et KFS.

Licenciés pour avoir fait grève : Plus de 50 travailleurs d'une ferme de floriculture destinée à l'exportation, détenue par l'ancien président Moi à Eldoret, ont été licenciés pour avoir entrepris une action de grève. Plus de 700 travailleurs/euses avaient pris part à la grève de protestation contre le harcèlement qu'ils/elles subissaient de la part de deux des gérants de la ferme et contre le licenciement arbitraire de certains de leurs camarades. Les travailleurs/euses se disaient également préoccupé(e)s du fait que la direction semblait recruter ou licencier sur la base de loyautés tribales. Le *Kenya Plantation and Agricultural Workers Union* a adressé une lettre à l'ancien président Moi en août pour lui demander la réintégration des travailleurs licenciés, soulignant que les gérants avaient refusé d'écouter les griefs des travailleurs, et qu'il était illégal de les congédier et de les licencier pour une action de grève légitime.

Membres syndicaux licenciés par une entreprise textile : Plus de 50 travailleurs ont été licenciés par l'entreprise textile Rivatex, détenue par l'université Moi. Les travailleurs ont déclaré que la direction avait utilisé la tenue d'une réunion syndicale à laquelle elle avait assisté comme prétexte au licenciement. La direction a prétendu qu'elle avait dû se séparer de ces travailleurs dans le cadre d'une restructuration nécessitant une réduction du personnel. Or, l'entreprise a continué de recruter de nouveaux employés. En septembre les travailleurs licenciés ont adressé un courrier au vice-recteur de l'université pour lui demander instamment d'intervenir en faveur de leur réintégration.

Licenciement de 19 ouvriers du pétrole pour avoir adhéré à un syndicat : Le 1^{er} novembre les travailleurs d'une entreprise d'entrepôt de liquides en vrac de Mombasa se sont mis en grève après avoir appris le licenciement de 19 de leurs camarades. Le secrétaire de la section de Mombasa du *Kenya Union of Commercial, Food and Allied Workers* (KUCFAW), Samuel Baya, a déclaré que les travailleurs avaient été licenciés parce qu'ils avaient adhéré au syndicat. Baya a accusé la direction de l'entreprise d'enfreindre l'accord de reconnaissance que le syndicat avait conclu avec l'entreprise.

Licenciement de 600 grévistes de la Postal Corporation : Les travailleurs/euses de la poste se sont mis en grève le 16 décembre pour réclamer une augmentation de salaire de 30% ainsi que de meilleures conditions de travail. La *Postal Corporation of Kenya* (PCK), entreprise publique, a riposté en adressant aux 600 employés qui avaient pris part à l'action de

grève une lettre de renvoi sans préavis, au prétexte que ladite grève était illégale. Le *Communication Workers Union* (COWU) a indiqué que la PCK, qui avait proposé une augmentation de 5% seulement, avait refusé de poursuivre les négociations avec les travailleurs. Les grévistes avaient quatre semaines pour faire appel de leur licenciement, mais entretemps la PCK a publié l'annonce de recrutement de 550 nouveaux salariés pour les remplacer. Le 27 décembre un juge a confirmé que les travailleurs avaient le droit de faire grève, et le tribunal a ordonné la réintégration inconditionnelle de tous les travailleurs. Le COWU a mis fin à la grève, mais les 594 travailleurs concernés ont constaté que leur salaire de décembre ne leur avait pas été versé et qu'on les empêchait d'accéder à leur poste de travail. La question a fini par être résolue et les grévistes ont pu reprendre le travail le 2 janvier 2012.

Lesotho



POPULATION : 2.171.000

CAPITALE : Maseru

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les restrictions légales à la syndicalisation et aux grèves demeurent en vigueur. Deux dirigeants syndicaux ont été arrêtés durant une grève des travailleurs/euses du textile. L'attitude antisyndicale des employeurs est encore largement répandue.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que la loi autorise les syndicats à mener leurs activités sans aucune ingérence, des critères élevés et des dispositions restrictives rendent cette tâche difficile. Les travailleurs ont le droit de se syndiquer et de créer des syndicats, sauf les fonctionnaires qui ne peuvent que constituer des « associations » à statut consultatif ou s'y affilier. De plus, les activités syndicales sont entravées par des critères selon lesquels seuls les syndicats enregistrés représentant plus de 35% des salariés peuvent élire des représentants d'établissement et ont accès au lieu de travail pour communiquer avec la direction et exercer d'autres fonctions syndicales. Enfin, une grève ne peut avoir lieu qu'au terme d'une procédure très compliquée et, dans le secteur public, toutes les grèves sont illégales par définition.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le ministre des Finances a décrit le budget de 2011/2012 comme « le plus difficile que le gouvernement ait jamais adopté ». Ce royaume montagneux appauvri est confronté à un ralentissement de la croissance économique, à la hausse du taux de chômage et à la baisse des revenus des travailleurs migrants qui perdent leurs emplois en Afrique du Sud. Le Lesotho fait également face à la baisse de la production agricole et de l'espérance de vie, ainsi qu'à des taux élevés d'infection au VIH.

Pas de grèves légales : Compte tenu de la complexité de la procédure de déclaration de grève, le pays n'a connu aucune grève officielle depuis de nombreuses années. Cependant, les actions de protestation spontanées se sont multipliées au fil des ans. Ce type d'action étant considéré illégal d'un point de vue technique, les travailleurs/euses risquent encore de perdre leur emploi et d'être traduits en justice.

Législation non respectée : Le Lesotho présente un triste bilan en matière de respect des droits syndicaux. Dans le secteur privé, des procédures complexes et l'antisindicalisme des employeurs rendent très difficile le travail des syndicats. Bien que la loi interdise la discrimination antisyndicale, de nombreux employeurs interdisent encore aux recruteurs l'accès à leurs établissements pour y organiser les travailleurs ou les représenter en cas de litige. Dans certains cas, les employeurs usent d'intimidation envers les recruteurs et les adhérents, menaçant ces derniers de licenciement, en particulier dans les industries locales.

Exploitation dans des usines du textile gérées par des Chinois : Le secrétaire général du Lesotho Congress of Democratic Unions (LECODU), Tseliso Ramochela, a appelé à de meilleures réglementations du travail dans l'industrie du textile. En prenant la parole durant une grève des travailleurs/euses du textile en août 2011, il a averti les travailleurs/euses qu'ils étaient exploités dans une industrie dominée par des employeurs chinois. Les taux de syndicalisation se sont améliorés dans l'industrie textile, extrêmement importante dans tout le pays, au cours des dernières années, mais de nombreux employeurs ignorent toujours la législation du travail ou exploitent les lacunes dans la loi.

Arrestation de dirigeants syndicaux et annulation d'une marche de protestation : Une énorme marche de protestation prévue le 17 août pour célébrer la troisième et dernière journée de grève par les travailleurs/euses du textile a dû être annulée après que la police a supprimé son autorisation.

Les travailleurs/euses du textile, auxquels se sont joints par solidarité les chauffeurs de taxi, jeunes mécontents luttant pour un parrainage de l'enseignement supérieur et d'autres organisations sociales, avaient prévu une énorme marche. Pendant deux jours, la police a utilisé des canons à eau et des gaz lacrymogènes pour disperser les grévistes qui avaient commencé à organiser des barrages routiers contre les chauffeurs de taxi briseurs de grève. Le 17 août, la police a arrêté Daniel Maraisane, président du Lesotho Congress of Democratic Unions (LECODU), et Mokete Jonase, président du Maseru Region Taxi Operators (MRTO). Tous deux dirigeaient la grève, qui était organisée pour soutenir les revendications des travailleurs/euses du textile, notamment une augmentation de leur salaire minimum, une aide médicale, un congé de maternité avec salaire intégral, une indemnisation des maladies professionnelles ainsi que d'autres avantages.

Libéria



POPULATION : 3.994.000
CAPITALE : Monrovia
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 105

Le Libéria doit encore réformer sa législation du travail, notamment pour garantir la liberté syndicale dans le secteur public. Le géant de l'acier Arcelor Mittal a recouru au travail en sous-traitance pour tenter de se soustraire aux obligations ; une tendance positive a, toutefois, été observée lorsque l'entreprise a commencé à négocier avec le syndicat de ses travailleurs/euses en décembre.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La législation du travail présente de nombreuses failles malgré les promesses de réforme faites par le ministre du Travail en 2006. La Constitution garantit la liberté syndicale mais les agents des entreprises d'État et de la fonction publique ne peuvent pas créer de syndicats. De plus, les lois sur la discrimination antisyndicale sont insuffisantes ; elles n'offrent pas une protection suffisante contre la discrimination pendant le recrutement ou en cours d'emploi et ne protègent pas non plus les syndicats contre les ingérences patronales. Enfin, le Conseil de révision des pratiques du travail, un organe gouvernemental, a le droit de superviser les élections sociales et les travailleurs des entreprises d'État ne bénéficient pas du droit

de négociation collective. Les grèves légales sont, une fois de plus, à l'ordre du jour en raison d'une loi de 2006 qui a annulé le décret n°12 de 1980 interdisant les grèves.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Les élections présidentielles et législatives ont eu lieu en octobre et en novembre. Ellen Johnson Sirleaf a été réélue présidente. Elle a fait l'objet de critiques pour ne pas avoir réglé plusieurs questions importantes, notamment la corruption, la décentralisation et la réconciliation nationale. Elle a, par contre, été félicitée pour avoir maintenu une stabilité politique et l'État de droit. Elle s'est vu décerner le prix Nobel de la paix en 2011 pour ses efforts pour garantir la paix, promouvoir le développement économique et social et renforcer la position des femmes. L'économie redémarre lentement, grâce en particulier aux exportations, notamment du caoutchouc. Le Libéria possède des richesses en bois, en or, en diamants, en minerais de fer ainsi que de vastes plantations en caoutchouc. L'électricité et l'eau courante font, toutefois, toujours défaut dans la capitale.

Dialogue social faible : Le dialogue social demeure faible en général et les conflits du travail tendent à devenir violents, notamment dans les plantations.

Respect insuffisant des droits par le gouvernement et les multinationales : Le bilan des actions du gouvernement concernant la participation du Liberia Labour Congress (LLC) aux forums tripartites est mitigé. Dans le même temps, il n'est pas parvenu à empêcher de grandes entreprises multinationales de bafouer les droits syndicaux. Arcelor Mittal a commencé ses activités au Libéria cette année, accueilli favorablement dans la mesure où il y a investi plusieurs millions de dollars, après avoir accepté de donner un certain nombre d'emplois aux Libériens. Il a, néanmoins, rapidement acquis la réputation d'être injuste et d'offrir de piètres conditions de travail en sous-traitant ses emplois à d'autres entreprises payant des salaires inférieurs au salaire minimum et ne garantissant aucun sécurité d'emploi. En juin 2011, l'Arcelor Mittal Workers' Union a menacé de bloquer la première livraison de minerai de fer à moins que l'entreprise ne publie les chiffres de l'échelle des salaires et ne facilite la négociation collective. L'entreprise a finalement lancé, fin novembre, la négociation collective avec le syndicat.

Libye



POPULATION : 6.355.000

CAPITALE : Tripoli

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Sous la domination de Kadhafi, les droits syndicaux n'ont jamais été respectés en Libye et les travailleurs/euses migrants ont terriblement souffert de l'absence de protections. Le pays est désormais en période de transition et il reste encore beaucoup à accomplir pour qu'un mouvement syndical fort, efficace et indépendant voie le jour.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La Constitution ne reconnaît pas les droits syndicaux qui sont régis par le Code du travail de 1970. Cependant, il n'y a pas de vraie liberté syndicale puisque les travailleurs/euses sont automatiquement membres de la *General Trade Union Federation of Workers* (GTUFW) liée au gouvernement ; ils peuvent toutefois se désaffilier. Les organisations syndicales indépendantes sont interdites et l'affiliation syndicale n'est autorisée qu'aux travailleurs/euses de nationalité libyenne. De plus, la Direction générale du Travail ou un représentant de celle-ci peut être présent à chaque assemblée générale d'une organisation syndicale.

La négociation collective est fortement entravée par une disposition du Code du travail qui exige que les clauses des conventions collectives soient conformes à l'intérêt économique de la nation. Le gouvernement a aussi le droit de fixer unilatéralement les salaires. L'article 150 du Code du travail stipule que toutes les procédures de conciliation et d'arbitrage doivent être épuisées avant de pouvoir appeler à la grève. Un arbitrage obligatoire est possible à la demande d'une des parties ou à la discrétion des pouvoirs publics, ce qui permet d'interdire pratiquement toutes les grèves ou d'y mettre fin rapidement. La loi sur les syndicats de 1975 ne protège pas suffisamment les travailleurs/euses contre les actes de discrimination antisyndicale.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Les 42 années du régime autocratique du colonel Kadhafi ont pris fin en août lorsque des rebelles se sont

emparés de Tripoli après six mois de révolte et de guerre civile. Des centaines de personnes ont péri, des milliers d'autres ont été blessées et nombre ont été arrêtées, torturées ou ont disparu au cours de la violente répression que le gouvernement a opposée aux mouvements de protestation contre l'autorité. Le colonel Kadhafi, qui s'était caché, a finalement été capturé et tué en octobre. Le Conseil national de transition que les rebelles ont mis en place a promis de faire de la Libye un État démocratique et pluraliste.

Il faut restaurer la liberté syndicale : Il n'existe pas de tradition de syndicalisation en Libye après 42 ans de régime autocratique au cours duquel aucune activité syndicale indépendante n'était tolérée. L'unique centrale syndicale, la *General Trade Union Federation of Workers* (GTUFW), était sous le contrôle du gouvernement même si elle a prétendu à davantage d'indépendance ces dernières années. Récemment, la privatisation et l'augmentation du nombre de sociétés étrangères ont parfois permis aux salarié(e)s d'essayer d'entreprendre des actions collectives en dehors des structures officielles. Elles n'ont néanmoins eu que peu d'effets. Depuis la révolte, certains agents du secteur public ont aussi commencé à faire pression pour bénéficier de leurs droits. Des professionnels des soins de santé et des médias ont entamé des mouvements de protestation en novembre, à Benghazi, en exigeant que cesse la corruption administrative et que soient instaurées de meilleures conditions de travail. Des employé(e)s de la base navale ont aussi manifesté pour dénoncer des salaires impayés et des problèmes d'approvisionnement. Il reste beaucoup à faire pour canaliser ces mouvements de protestation afin qu'ils conduisent à la mise en place d'un mouvement syndical fort et indépendant.

Négociation collective et action collective : De la même façon, il n'existe pas de tradition de véritable négociation collective puisque sous Kadhafi, le gouvernement avait le droit de fixer individuellement les salaires.

Travailleurs/euses migrants : La Libye a de plus en plus compté sur une main-d'œuvre étrangère issue du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et d'Asie. Selon des estimations, avant le soulèvement, les expatriés formaient un cinquième de la population active. Les travailleurs/euses migrants n'étaient pas autorisés à créer leurs propres syndicats ni à occuper un poste au sein des organisations syndicales, et ces dernières faisaient peu pour les protéger. Les migrant(e)s subsahariens, qui représentaient la majorité du 1,2 million de travailleurs/euses étrangers, subissaient de fortes discriminations car ils étaient considérés comme appartenant à une sous-classe. Lorsque la révolution a éclaté, les migrant(e)s subsahariens ont été volés et harcelés par les forces policières et militaires loyales au

colonel Kadhafi tout en étant physiquement attaqués par les rebelles qui les prenaient pour des mercenaires africains à la solde de Kadhafi. Plus de 200.000 travailleurs/euses migrants des Philippines, du Bangladesh, de Chine et d'Égypte ont fui le pays lorsque les combats ont commencé.

Madagascar



POPULATION : 20.070.000
CAPITALE : Antananarivo
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La syndicalisation dans les zones franches et dans le mégaprojet minier Ambatovy est rendue très difficile en raison du mépris de la part de la plupart des employeurs. La crise politique actuelle et les sanctions internationales ont accentué la pression sur les travailleurs/euses. L'emploi est la priorité, la liberté syndicale un objectif trop souvent inaccessible.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux fondamentaux soient inscrits dans le Code du travail, ils sont assortis de restrictions excessives. Ledit Code est complété par des décrets. Les travailleurs/euses du secteur public comme du privé ont le droit de se syndiquer et de créer des syndicats, à l'exception des gens de mer et des travailleurs des services essentiels dont la liste va au-delà de la définition qu'en donne l'OIT. La création, l'organisation et le fonctionnement des syndicats sont régis par décret et les syndicats doivent fournir des listes de tous leurs adhérents, ce qui ouvre la porte aux pratiques antisyndicales.

Les conflits professionnels doivent suivre des procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage qui sont arrêtées par les autorités. Par ailleurs, le personnel de l'État ne peut pas faire grève en vertu de l'article 33 de la Constitution de 2007 qui stipule que « le droit de grève est reconnu sans préjudice du principe de la continuité des services publics ou de la sécurité et des besoins essentiels de la nation », une disposition qui n'exclut pas explicitement non plus les salariés du privé. Les autorités disposent de larges pouvoirs pour réquisitionner les fonctionnaires des services essentiels.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En septembre, la quasi-totalité des forces politiques se sont entendues sur un programme permettant de sortir le pays de la crise politique actuelle avec notamment la tenue d'élections démocratiques en 2012. Depuis la prise de pouvoir d'André Rajoelina en 2009, le pays est sous le coup de sanctions internationales.

Droits bafoués dans les zones franches : À l'occasion d'un séminaire sur les zones franches organisé par la CSI, les syndicats ont fait état de la persistance de graves difficultés rencontrées par les travailleurs dans ce secteur : objectifs trop élevés de production fixés unilatéralement par les employeurs, violations de la législation sur les heures supplémentaires, absence de versement des cotisations à la sécurité sociale et problèmes de santé et de sécurité non pris en charge. Les travailleurs se sont plaints de contrats précaires signés sous la pression et de licenciements arbitraires. Fetra Lovasoa, secrétaire générale de la Fédération des syndicats des travailleurs des entreprises franches, a comparé les conditions de travail à de l'esclavage moderne. Les syndicats sont actifs dans une soixantaine d'entreprises franches, majoritairement dans le secteur textile. Le taux d'adhésion y reste limité, entre 10% et 14% de la main-d'oeuvre (en majorité des femmes), environ 5.000 travailleurs au total. En juillet, le gouvernement a annoncé vouloir créer 100.000 emplois supplémentaires en cinq ans dans les zones franches.

Les revendications syndicales pour sortir de l'impasse politique : En dépit de la marginalisation de la société civile, la Conférence des travailleurs de Madagascar (CTM), qui regroupe les centrales syndicales les plus représentatives, s'est fort investie dans la recherche de solutions à la grave crise politique que traverse le pays depuis 2009. Elle n'a cessé de réitérer que seul le dialogue national permettrait de sortir de l'impasse actuelle et que le rétablissement d'un État de droit allait aussi de pair avec la mise en oeuvre des recommandations de l'OIT en matière d'emploi, de protection sociale et de concertation.

Violations du droit de grève des agents communaux : Le 21 janvier, lors d'une grève des éboueurs à Toliara, la police a arrêté un délégué des travailleurs. Il a été maintenu en détention durant 36 heures. On lui a reproché d'avoir tenu des réunions syndicales alors qu'il ne faisait plus partie du personnel depuis sa mise à la retraite le 1^{er} janvier.

De très nombreuses grèves des agents communaux ont éclaté dans plusieurs villes pour réclamer de meilleures conditions

de travail et une gestion plus saine des finances publiques. Les atteintes au droit de grève ont été nombreuses. Ainsi, à Toamasina en octobre, les autorités ont recruté de nouveaux agents pour casser la grève.

Cinq militants licenciés sur le chantier Ambatovy : Le 28 novembre, la direction de la société Manpower Development a licencié trois responsables syndicaux affiliés à la Confédération générale des syndicats des travailleurs de Madagascar (FISEMA). L'entreprise a voulu ainsi punir le syndicat d'avoir envoyé un courrier à l'inspection du travail de Moramanga dans lequel il se plaignait du mutisme de la direction concernant une série de revendications, notamment la tenue d'élections des délégués du personnel, la mise à jour de la grille salariale, le paiement des arriérés en matière d'heures supplémentaires et la prise en charge médicale. Une grève légale a été déclenchée le 12 décembre, sans résultats. Le surlendemain, le personnel a repris le travail. Le 23 décembre, deux autres militants syndicaux qui avaient également signé les différents courriers échangés avec les doléances des travailleurs ont été licenciés à leur tour, contraignant le syndicat à lancer un préavis de grève pour début 2012.

Manpower Development est un sous-traitant du groupe minier Sherritt, promoteur du projet d'exploitation de nickel et de cobalt Ambatovy. Après plusieurs années de construction qui ont mobilisé jusqu'à 18.000 travailleurs durant les pics d'emplois, l'exploitation va débuter en 2012 avec environ 6.000 emplois prévus. C'est le plus important investissement étranger jamais réalisé à Madagascar. Les promoteurs se veulent « à la pointe de l'efficacité, de la santé et de la sécurité industrielle, de la protection de l'environnement et de l'engagement social. »

Malawi



POPULATION : 14.900.000
 CAPITALE : Lilongwe
 CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les dirigeant(e)s syndicaux ont fait l'objet de harcèlement, de licenciements et d'arrestations. Les employé(e)s des médias électroniques, de l'industrie du tabac, du fret et du transport ont tous dénoncé des actes de persécution antisyndicale. Des travailleurs/euses de l'industrie sucrière ont été licenciés pour avoir lancé un appel à la grève et des responsables syndicaux du domaine de l'électricité ont été suspendus suite à un différend au sujet des salaires. Un dirigeant syndical du secteur du bâtiment a été arrêté parce qu'il avait organisé des travailleurs/euses, et des responsables du *Malawi Congress of Trade Unions* (congrès des syndicats du Malawi) ont reçu des menaces de mort après avoir participé aux manifestations de juillet.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les activités syndicales jouissent d'une certaine protection bien que des failles persistent dans la législation du travail. Les travailleurs/euses, y compris les fonctionnaires, peuvent créer des syndicats et se syndiquer et ceux qui auraient été licenciés en raison de leurs activités syndicales doivent être réintégrés. Toutefois, les syndicats qui veulent négocier collectivement se voient imposer des critères de représentation anormalement élevés. En outre, ce sont des conseils du travail qui fixent les salaires et les conditions de travail et règlent les conflits en l'absence de toute convention collective. Seuls les syndicats enregistrés peuvent appeler à la grève et la procédure préliminaire peut être longue. De plus, tous les conflits du travail doivent être portés à la connaissance du Premier Secrétaire chargé du travail qui en prend acte dans les sept jours avant de les soumettre à la conciliation, ce qui peut prendre jusqu'à 21 jours. Enfin, la loi n'interdit pas de façon explicite les représailles contre les grévistes.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le 20 juillet, les manifestations de la société civile contre le régime de plus en plus autocratique du président Bingu wa Mutharika et la détérioration progressive des

conditions économiques ont été réprimées dans la violence, faisant 18 morts et de nombreux blessés. La société civile, en particulier les syndicats, jugeait très préoccupants les multiples changements législatifs visant à restreindre les libertés civiles et la liberté de la presse, tout en laissant croître l'impunité des agences gouvernementales et des fonctionnaires. Parallèlement, les conditions économiques se sont dégradées au Malawi, qui fait partie des pays les plus pauvres au monde et dépend largement de l'aide étrangère, suite au retrait des principaux donateurs, de plus en plus alarmés par la mauvaise gestion du pays.

Les syndicats ne sont pas écoutés : Les syndicats ne sont pas conviés aux comités établis par le gouvernement pour discuter des questions économiques et sociales. Les syndicats comptent peu d'adhérent(e)s et de nombreux travailleurs/euses, en particulier dans la lucrative industrie du tabac, sont illettrés et peu conscients de leurs droits. Le ministère du Commerce et de l'Industrie a toutefois participé au dialogue organisé par les Nations Unies après les manifestations de juillet.

Licenciement d'un dirigeant syndical pendant sa participation à un stage de formation à l'étranger : Kawerama Sonjo, secrétaire général du *Shipping and Customs Clearing Agents Trade Union* (syndicat des agents de compensation des douanes et transports maritimes – SCCATU), a été licencié le 20 mai par SDV Malawi, une entreprise d'expédition de marchandises filiale de la multinationale française Bolloré. M. Sonjo, qui a créé le syndicat en 2007, a obtenu une bourse de l'OIT pour assister au stage de formation ENGAGE 2011 sur les politiques économiques mondiales, à l'Université mondiale du travail, en Allemagne. Il avait signalé qu'il prenait des congés sans solde aux termes prévus dans les modalités de congés de l'entreprise, mais il a été informé ultérieurement que les congés sans solde ne figuraient plus dans les conditions d'emploi de l'entreprise et que la clause concernant la possibilité de prendre des congés sans solde avait été laissée « par mégarde » dans les anciennes conditions d'emploi. M. Sonjo a été licencié pour absence non autorisée pendant qu'il effectuait son stage en Allemagne. Selon lui, il faut plutôt chercher la raison de son licenciement dans son militantisme syndical, en rappelant l'historique antisyndical de l'entreprise. Cette dernière avait déjà licencié des employé(e)s qui s'étaient prononcés en faveur de la création d'un syndicat ou de l'adhésion à un syndicat. M. Sonjo s'était battu, et il avait gagné la reconnaissance de son syndicat en tant que négociateur auprès du tribunal.

Licenciement de membres syndicaux qui avaient lancé un appel à la grève : Sept membres syndicaux de l'entreprise

sucrière Illovo Sugar ont été licenciés en raison de leur participation à une grève le 14 juin. La grève, qui n'a duré que quelques heures, avait pour objectif de faire pression sur l'entreprise pour augmenter les salaires de 20% plutôt que de rester aux 14% indiqués dans la décision de justice relative aux relations de travail. Les employé(e)s ont reçu des lettres de licenciement sommaires reposant sur quatre griefs : organisation de réunions syndicales sans permission de l'entreprise, organisation de réunions à l'insu de la direction de l'entreprise, changement brusque de dirigeant syndical et incitation à la grève. Les employé(e)s licenciés comptent, entre autres, M. Moses Soko, vice-président du *Sugar Plantation and Allied Workers Union* (syndicat des travailleurs/euses des plantations de canne à sucre et travailleurs/euses associés – SPAWU), ainsi que la secrétaire générale, M^{me} Veronica Kalinde. Avant leur licenciement, ces dirigeant(e)s syndicaux avait fait l'objet de menaces et d'intimidations, et l'employeur avait restreint l'accès du syndicat aux e-mails. Les dirigeant(e)s syndicaux ont non seulement été renvoyés, mais aussi arrêtés et placés en garde à vue. Les travailleurs/euses licenciés ont fait appel de la décision en signalant que la reconnaissance mutuelle entre la direction et le syndicat ne donnait pas le pouvoir à l'employeur de sanctionner un responsable syndical parce qu'il effectuait des activités syndicales. L'affaire était toujours en suspens à la fin de l'année.

Mise à pied de dirigeants syndicaux qui demandaient une revalorisation des salaires : Début août, la compagnie d'électricité Electricity Supply Corporation of Malawi (ESCOM) a mis à pied le président de l'*Escom Staff Union* (syndicat du personnel d'ESCOM), Oscar Chimwezi et le secrétaire général, Kondwani Kazembe, pour avoir « divulgué de fausses informations ». Dans un courrier daté du 28 juillet, ils demandaient à la direction d'indexer les salaires sur le coût de la vie, comme elle avait promis de le faire à compter du 1^{er} juillet. Ils soulignaient également que les salaires des employé(e)s d'ESCOM n'avaient pas été revalorisés depuis quatre ans.

Dirigeants syndicaux persécutés pour avoir défendu leurs membres pendant une fusion : Les dirigeant(e)s de l'*Electronic Media Workers' Union* (syndicat des travailleurs/euses des médias électroniques – EMWU) ont été harcelés et persécutés lorsqu'ils se sont élevés pour défendre leurs membres suite à la fusion des entreprises de radiophonie et de télévision du pays en vue de la création de la Malawi Broadcasting Corporation (MBC). L'EMWU a porté plainte au tribunal en septembre, accusant la MBC de reclassement illégal, de rétrogradation et de mesures d'austérité à l'encontre d'employé(e)s de la MBC, suite aux plans de compression de personnel de la nouvelle société fusionnée, qui faisaient passer les effectifs de 700 à 413 salarié(e)s. Le tribunal a rendu une ordonnance en faveur du syndicat pour mettre fin aux mesures d'austérité. La MBC a

fait appel de cette décision et a commencé, d'après le *Malawi Congress of Trade Unions* (Congrès des syndicats du Malawi – MCTU) à harceler les dirigeant(e)s du syndicat. L'affaire est toujours entre les mains des tribunaux.

Arrêté et accusé d'avoir organisé des employé(e)s : M. Ousman Zimba, organisateur du *Building, Construction, Civil Engineering and Allied Workers Union* (syndicat des travailleurs/euses du bâtiment, de la construction, du génie civil et travailleurs/euses associés – BCCEAWU) pour la région du nord, a été arrêté le 8 novembre après une visite à la plantation de caoutchouc de Vizara. Il s'était rendu sur la plantation à l'invitation de la direction de Vizara pour régler un différend concernant les indemnités de départ de deux employés licenciés quelques mois plus tôt. Après avoir résolu le problème, il s'appretait à rentrer chez lui, à une centaine de kilomètres de là, lorsqu'il a été prié de se présenter au bureau du commissaire du district, où un agent de police, le commissaire du district, la direction de Vizara et le responsable des relations de travail l'attendaient. M. Zimba a été interrogé pendant plusieurs heures puis arrêté. Il a ensuite été accusé d'avoir organisé les travailleurs/euses sans le consentement de la direction. Le syndicat avait déclaré recruter des membres à la plantation de caoutchouc de Vizara en 2009 et, en novembre 2011, le nombre d'adhérent(e)s s'élevait à 2.000. M. Zimba avait écrit à la direction de Vizara pour présenter officiellement les membres syndiqués et organiser l'élection d'un comité intérimaire entre le 10 et le 13 novembre 2011. L'affaire de M. Zimba a été portée devant le tribunal et le verdict était attendu pour janvier 2012.

Des employeurs hostiles aux syndicats s'en prennent à des dirigeants syndicaux : Dans un rapport soumis à la CSI, le *Malawi Congress of Trade Unions* (congrès des syndicats du Malawi – MCTU) a dressé une liste des employeurs hostiles aux syndicats et des cas de persécution des responsables syndicaux. Outre les affaires mentionnées plus haut, les membres du *Tobacco Tenants and Allied Workers' Union* (syndicat des exploitant(e)s de tabac et travailleurs/euses associés – TOTAWUM) ont fait l'objet de persécutions antisyndicales de la part des multinationales ; un employeur privé a persécuté les dirigeant(e)s du *Shipping Customs Union* (syndicat des douanes maritimes – SCU) et bafoué les droits de négociation collective des membres du syndicat. Le MCTU a désigné la puissante société Mulli Brothers parmi les employeurs antisyndicaux, en raison de la discrimination dont elle a fait preuve à l'encontre des membres du *Transport and General Workers Union* (syndicat des travailleurs/euses du transport et des travailleurs/euses généraux – TGWU). Le syndicat *Commercial Union* a signalé des attitudes antisyndicales de la part d'employeurs du secteur public et du secteur privé, en particulier la réticence à instaurer le système de déduction des cotisations syndicales du salaire.

Mali



POPULATION : 15.370.000
 CAPITALE : Bamako
 CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

L'UNTM a obtenu quelques résultats en termes de réhabilitation de militants syndicaux. La CSTM est toujours exclue de plusieurs organes tripartites. L'exploitation des enfants dans les mines d'or artisanales et la répression antisyndicale dans le secteur minier industriel ont été dénoncées en 2011.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits fondamentaux du travail soient reconnus dans la loi, des restrictions excessives restent d'application. Le Code du travail de 1992 ainsi que la loi sur le statut général des fonctionnaires de 2002 autorisent les travailleurs à se syndiquer et à créer des syndicats, y compris les ressortissants étrangers, mais à l'exclusion des cadres supérieurs de la Banque centrale des États de l'Afrique de l'Ouest.

La négociation collective est garantie pour les travailleurs du secteur public comme pour ceux du privé. Tous les travailleurs ont le droit de faire grève, y compris les fonctionnaires, et aucune restriction ne pèse sur la forme que peut prendre la grève. Toutefois, l'article L.229 du Code du travail accorde au ministre du Travail le droit de soumettre les grèves à une conciliation obligatoire lorsqu'elles peuvent « compromettre le fonctionnement normal de l'économie nationale ou concernent un secteur industriel vital ». De plus, les catégories de travailleurs/euses tenues d'assurer un service minimum pendant une grève incluent les directeurs d'écoles.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En violation des obligations internationales du Mali, le nouveau Code de la famille adopté en décembre perpétue des discriminations contre les femmes concernant l'âge du mariage, la garde des enfants et l'héritage. Les syndicats et la société civile ont demandé l'abandon d'une réforme constitutionnelle qui sera soumise à référendum en 2012 en même temps que le premier tour des présidentielles. Ils estiment que ce projet qui renforce les pouvoirs du président est antidémocratique.

Pires formes du travail des enfants dans les mines d'or artisanales : Au moins 20.000 enfants travaillent dans les mines d'or artisanales du Mali dans des conditions extrêmement dures et dangereuses. Dans un rapport rendu public en décembre, Human Rights Watch (HRW) a rappelé que « des enfants qui n'ont parfois pas plus de six ans creusent des puits de mines, travaillent sous terre, remontent des charges de minerai pesantes et transportent, concassent et procèdent au panage du minerai. De nombreux enfants travaillent également en utilisant du mercure, une substance toxique, pour séparer l'or du minerai. Le mercure attaque le système nerveux central et s'avère particulièrement nocif pour les enfants. » HRW a critiqué la non-application des lois et conventions par le gouvernement. En juin 2011, les autorités ont bien adopté un Plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants, mais sa mise en œuvre a été différée.

Levée partielle des sanctions contre des syndicalistes de l'UNTM : Après d'âpres négociations, l'UNTM a levé un mot d'ordre de grève le 4 octobre. Parmi les revendications figurait la réhabilitation de responsables syndicaux lors de précédentes grèves. L'UNTM a obtenu la suppression de sanctions administratives contre des syndicalistes des aéroports du Mali et le réexamen de différents autres dossiers dans plusieurs autres entreprises.

Répression antisyndicale dans les mines : Le 21 novembre, lors d'une conférence de presse, Hamadoun Amion Guindo, secrétaire général de la Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM), a déclaré que la liberté syndicale était foulée au pied au Mali. Il a pris l'exemple du secteur aurifère et dénoncé le refus de plusieurs entreprises dans le secteur des mines de laisser les travailleurs mettre en place un bureau syndical. Des employeurs auraient même licencié des travailleurs pour cette raison dans les mines de Sadiola, de Morila et de Loulo.

La CSTM toujours exclue de plusieurs organes tripartites : Saisi d'une plainte de la Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM), le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour permettre à la CSTM de participer aux organes de consultation tripartites pour lesquels elle manifeste un intérêt. Le Comité l'a aussi prié d'organiser, dans les meilleurs délais, des élections professionnelles en tenant compte des principes de la liberté syndicale. La CSTM a notamment dénoncé son exclusion du Conseil économique, social et culturel (CESC) ainsi que des structures de sécurité sociale, malgré les différents arrêts de la Cour suprême.

Maroc



POPULATION : 32.000.000
 CAPITALE : Rabat
 CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les libertés syndicales sont fortement bridées dans la pratique. L'essor du travail intérimaire, des zones franches d'exportation et de la sous-traitance rendent très difficile l'organisation des travailleurs. Les grèves sont en constante augmentation et sont souvent réprimées par les employeurs et les autorités.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que la Constitution comporte des garanties pour la liberté syndicale, celle-ci est limitée par des dispositions du Code du travail. Certaines catégories de travailleurs ne sont pas autorisées à créer des syndicats, notamment les fonctionnaires, les membres du pouvoir judiciaire, le personnel domestique et les ouvriers agricoles, et tous les responsables syndicaux doivent avoir la nationalité marocaine.

La négociation collective n'est ouverte qu'au syndicat le plus représentatif, c'est-à-dire celui qui représente au moins 35% du nombre total de salariés de l'entreprise. Bien que le droit de grève soit garanti par la Constitution, les employeurs peuvent traduire devant la justice pénale les grévistes qui participent à une occupation de locaux, qui endommagent des biens ou participent activement à des piquets.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Dans le sillage du Printemps arabe, le mouvement du 20 février rassemblant des jeunes, des cyber-militants et des islamistes est descendu dans les rues pour réclamer la fin de la corruption, plus de justice sociale et des réformes constitutionnelles. Le régime a réagi en réprimant parfois sévèrement les manifestations. Le Roi Mohammed VI a aussi en partie désamorcé le mécontentement social en promettant des réformes. Une révision de la Constitution a été adoptée par référendum en juillet et les élections législatives en novembre ont été remportées par les islamistes du Parti justice et développement.

En avril, un attentat terroriste a fait 15 victimes dans un café à Marrakech.

Zones franches en extension et défis majeurs pour les syndicats : L'organisation dans les zones franches du Maroc est très difficile alors que celles-ci s'étendent de manière impressionnante à plusieurs régions du Maroc et secteurs d'activités. La plus importante est celle de Tanger et vise à transformer le port en hub logistique international. De plus, les activités dans les zones franches se diversifient, couvrant aussi le secteur des services (centres d'appels, off-shoring bancaire, informatique, etc.), la production automobile ou l'aéronautique.

Il y a de sérieuses limites à l'entrée des syndicalistes sur le site de la zone franche, ce qui rend l'exercice du droit d'association presque impossible.

Les travailleurs ont peur de se constituer en syndicats par crainte d'être licenciés.

Les services d'inspection du travail indiquent qu'il y a peu de problèmes de non-respect des droits des travailleurs dans la zone franche mais ne fournissent pas de statistiques pour étayer leurs propos.

La grève en seul recours : Le nombre de grèves a continué à augmenter en 2011. Même en tenant compte de la vague contestataire liée au Printemps arabe, cela confirme le déficit de dialogue social au niveau des entreprises, voire le mépris des employeurs pour les revendications légitimes de travailleurs faiblement représentés (6% de la population active et près de 20 centrales syndicales). Si le dialogue social existe au niveau national, le combat syndical est souvent déconsidéré par l'opinion publique, comme dans les secteurs de la justice, des collectivités locales ou de l'éducation en 2011. Ceci alors qu'il s'agit bien souvent du seul moyen dont disposent les travailleurs pour se faire entendre.

Le Code du travail est très aisément bafoué par les employeurs du fait notamment de l'indigence de l'inspection du travail. Il n'existe que 12 conventions collectives qui, à l'instar des autres normes juridiques, sont peu respectées. En revanche, les autorités et les employeurs ne manquent pas d'invoquer les restrictions légales au droit de grève et les atteintes à l'exercice du travail pour punir les grévistes.

Les principales centrales dont les trois organisations affiliées de la CSI ont à de multiples reprises dénoncé les violations de la liberté syndicale comme à l'Agence Nationale de Réglementation des Télécommunications (ANRA), à Maroc Telecom, à la Royal Air Maroc, aux Domaines agricoles, au Autoroutes

du Maroc pour ne citer que quelques entreprises alors que le phénomène est généralisé dans tous les secteurs d'activité.

Licenciement massif de travailleurs intérimaires cherchant à créer un syndicat : En avril, 92 intérimaires travaillant au centre d'exploitation d'Autoroutes du Maroc (ADM) de Bouskoura ont été licenciés pour avoir voulu constituer un syndicat afin de revendiquer leur intégration à ADM. Les 900 agents mobiles et receveurs de tous les centres d'exploitation du pays sont employés par l'intermédiaire de sept sociétés d'intérim et beaucoup ne sont pas déclarés à la sécurité sociale. Pendant plusieurs mois, la direction d'ADM a refusé toute négociation avec les frondeurs sous le prétexte qu'ils n'étaient pas des salariés d'ADM. Après le déclenchement d'une grève le 19 juillet, la direction a enfin daigné les rencontrer et, le 1^{er} août, elle a signé un accord avec le Syndicat des employés des centres d'exploitation d'ADM, affilié à l'Union marocaine du travail (UMT), dans lequel ADM s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger les sociétés d'intérim à respecter intégralement le Code du travail et à réintégrer les 92 travailleurs.

Deux syndicalistes licenciés dans le secteur des centres d'appels : Le 1^{er} avril, en réponse à la création d'un syndicat sur le site de Rabat de Webhelp-Maroc, la direction a licencié le trésorier, puis le 18 avril, le secrétaire général de cette nouvelle organisation affiliée à la Confédération démocratique du travail (CDT). La direction aurait également fait intervenir la police pour interroger un autre membre du syndicat.

Lourdes peines de prison contre deux responsables de la CDT : Le 26 mai, Seddik Kabbouri et Mahjoub Chenou, deux dirigeants locaux de la Confédération démocratique du travail (CDT) et militants associatifs ont été arrêtés alors qu'ils participaient à un rassemblement de solidarité devant le tribunal de Bouarfa où étaient jugés neuf jeunes militants ayant participé le 18 mai à une manifestation contre la vie chère et pour une justice sociale, manifestation violemment réprimée par les forces de l'ordre. Le 26 juillet, Seddik Kabbouri a été condamné à deux ans de prison ferme. Mahjoub Chenou et les autres militants ont été condamnés à 18 mois de prison ferme.

Succès syndicaux dans le secteur portuaire malgré l'opposition tenace des employeurs : Le 12 août, les dockers du port méditerranéen Eurogate à Tanger ont débrayé 24 heures en guise d'avertissement à la direction d'Eurogate qui n'avait pas daigné reconnaître leur syndicat et qui n'avait pas pris en compte leurs revendications portant sur une amélioration des salaires et des conditions de travail. Des réunions ont eu lieu entre des syndicalistes de la section transport de l'Union marocaine du travail (UMT) et la direction, mais sans que

les revendications syndicales ne soient réellement prises au sérieux, ce qui a entraîné une nouvelle paralysie du terminal Eurogate le 18 septembre. Finalement, le 16 novembre, après neuf heures de négociations, l'employeur a accepté de reconnaître les droits syndicaux et de négocier une convention collective avec les représentants des dockers d'ici fin 2012. Le terminal Eurogate est situé dans la zone franche de Tanger, à proximité de celui d'APMT, un des géants du secteur, où un accord patron-syndicat a été signé en février après plusieurs grèves. Dans les deux cas, les syndicats ont reçu le soutien de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) dans le cadre de sa campagne Global Network Terminals (GNT).

Harcèlement et sanctions à la Royal Air Maroc : Au lendemain d'un sit-in organisé sans interruption du trafic le 13 février à l'aéroport de Casablanca, cinq membres du bureau local du syndicat de Royal Air Maroc (RAM) affilié à l'Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM-RAM), dont le secrétaire général, ont été suspendus de leur fonction. La direction des ressources humaines est toutefois revenue sur sa décision le 15 février. Début mars, la RAM a entamé un nouveau bras de fer avec le personnel navigant d'Atlas Blue, une filiale low cost, qui s'était vu imposer des contrats plus précaires en violation de la législation du travail. En 2010 déjà, des syndicalistes de l'UGTM avaient été pris pour cible par l'employeur (cf. rapport précédent).

Mauritanie



POPULATION : 3 460 000

CAPITALE : Nouakchott

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) a payé cher son militantisme. Tout au long de l'année, elle a été la cible syndicale favorite des employeurs et du gouvernement. Son secrétaire général a été privé de passeport et de plusieurs mandats, ses militants discriminés, agressés, mutés ou licenciés.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La liberté syndicale est strictement réglementée malgré les garanties données au départ. Les travailleurs peuvent librement se syndiquer et créer des syndicats conformément au Code du travail de 2004. Toutefois, l'autorisation préalable du gouver-

nement est requise pour pouvoir enregistrer un syndicat. Seuls les représentants des travailleurs internes aux entreprises sont protégés contre la discrimination antisyndicale et, en cas de licenciement arbitraire, aucune réintégration n'est prévue.

La négociation collective est étroitement circonscrite parce que c'est le ministère de la Fonction publique et du Travail qui détermine si une organisation est autorisée à négocier ou non et, en outre, il peut même participer à l'élaboration des conventions collectives. C'est aussi le chef du gouvernement qui décide comment organiser la convention collective à l'échelon national.

De plus, quoique le droit de grève soit reconnu, de laborieuses procédures doivent précéder l'appel à une action de grève légale. Les syndicats de la fonction publique doivent déposer un préavis de grève d'un mois et toutes les grèves peuvent être déclarées illégales par les pouvoirs publics, sans possibilité d'appel. Enfin, la liste des « services essentiels » est d'une longueur excessive.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : À l'instar des révolutions dans plusieurs pays arabes, un mouvement de jeunes a fait entendre sa colère durant les premiers mois de l'année. Plusieurs centrales syndicales se sont montrées solidaires. Les grèves ont redoublé d'intensité. Les revendications des jeunes et des travailleurs ont porté sur des réformes sociales et économiques dans un pays suspecté de brader ses importantes richesses minières à des investisseurs étrangers sans que cela n'ait jusqu'à présent amélioré le quotidien de la population. La négation par les autorités du phénomène persistant de l'esclavage a été dénoncée par plusieurs organisations des droits de l'homme. Le recensement de la population a exacerbé les tensions raciales, les noirs de Mauritanie craignant d'être davantage discriminés. Des manifestations ont eu lieu en septembre. L'une d'elles a dégénéré, causant la mort d'un jeune tué par balles.

Projet de loi restreignant le droit de grève : Le gouvernement est sur le point d'adopter un projet de loi visant à restreindre le droit de grève des fonctionnaires. Le texte stipule également que « le droit de grève est seulement du ressort du syndicat le plus représentatif du secteur professionnel en question », ce qui n'est pas possible actuellement en raison de l'absence d'élections sociales.

Obstacles aux élections des délégués : La Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) a dénoncé le refus des administrations publiques et parastatales, ainsi que

de nombreuses entreprises privées, de permettre les élections des délégués. La CGTM a également dénoncé l'ingérence des employeurs favorisant parfois d'autres listes de centrales plus malléables ou corrompues (comme à la Société nationale de l'eau, Mauritanian Securities Services, etc.).

Tous les subterfuges ont été bons pour empêcher le déploiement des syndicats dans les entreprises. Par exemple, quand elle s'est aperçue que la CGTM était la seule centrale à proposer une liste, la direction de la Mauritanienne des produits alimentaires (MPA) n'a pas hésité à déposer la sienne composée de cadres de l'entreprise, puis suite au refus de l'inspection du travail, à s'en prendre directement à deux des trois candidats de la CGTM en licenciant l'un et en poussant l'autre à la démission. Chez Agrineq (travaux de voirie), les deux délégués (sur trois) de la CGTM ont également été persécutés : l'un n'a plus été payé pendant deux mois et l'autre a fait l'objet d'une demande de licenciement pour des motifs rejetés finalement par l'inspection du travail.

Absence de représentativité : Le front syndical s'est délité en cours d'année. Sur fond de rivalités politiques et de luttes de pouvoir exacerbées par le gouvernement, l'intersyndicale a vécu. En plaçant toutes les centrales - elles étaient 19 en 2011 - sur le même pied d'égalité, en violation du Code du travail qui définit les critères de représentativité, les autorités ont discriminé les principales organisations, les privant parfois d'accès aux organes tripartites. Le 27 avril, la Confédération nationale des travailleurs de Mauritanie (CNTM) et la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) ont dénoncé la « mascarade » des négociations tripartites qui venaient de se tenir, réclamant - sans succès - des élections de représentativité pourtant prévues et budgétisées par un accord de 2008. Elles ont aussi réclamé l'instauration d'un vrai dialogue social grâce à la création d'un cadre permanent de concertation.

Deux responsables syndicaux arrêtés : Le 25 avril à Nouakchott, la police a réprimé violemment une manifestation de la Coordination de la jeunesse du 25 février, du nom d'un mouvement s'inscrivant dans la continuité de la Révolution arabe. Des tirs de grenades lacrymogènes ont été dirigés directement sur les manifestants. Une vingtaine de jeunes ont été interpellés, parmi eux deux responsables syndicaux : Mohamed Abdallahi Ould Tfeil, secrétaire général du Syndicat national des télécommunications (SYNATEL), affilié à la CGTM, et Mohamed Ould Daha, président du Mouvement national des jeunes de la CNTM.

Acharnement des autorités contre le secrétaire général de la CGTM : Tout au long de l'année, le secrétaire général de la

Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) a été marginalisé par les autorités. Abdallahi Ould Mohamed, dit Nahah, n'a pas été repris dans la délégation des représentants des travailleurs à la Conférence internationale du travail à Genève. Il a par ailleurs été exclu de plusieurs organes consultatifs nationaux. En novembre, le ministère du Travail a refusé de renouveler son passeport de service sans donner les motifs. Une nouvelle tentative auprès du ministère de l'Intérieur introduite cette fois par le président du Conseil économique et social (CES) a elle aussi été rejetée sans plus d'explication.

Droit de grève réprimé dans le secteur de la sécurité : Le 13 mai à Nouakchott, la police a arrêté Pape Sarr, délégué du personnel à la société Mauritano-suisse de sécurité (MSS). La CGTM, à laquelle est affilié le militant, a dénoncé la connivence entre l'employeur et un commissaire de police du 4^e arrondissement pour briser un mot d'ordre de grève. Emmené au commissariat principal, Pare Sarr a d'ailleurs été aussitôt remis en liberté. Le 15 mai, tous les délégués syndicaux ont été arrêtés et emmenés cette fois au commissariat du 4^e arrondissement pour y être interrogés sur une simple note d'information syndicale qui demandait aux travailleurs de remettre le matériel de travail avant la grève. Le 13 juin à Akjoujt, quelques jours après la signature d'un accord social, MSS a licencié les quatre délégués CGTM et a recouru à un groupe de casseurs pour disperser les travailleurs qui s'étaient aussitôt rassemblés devant leur lieu de travail pour protester contre ces sanctions arbitraires. Le 15 juin, la direction a annulé les licenciements au terme d'une réunion de conciliation.

Un autre employeur du secteur de la sécurité, G4S, s'est évertué à punir des travailleurs qui ne demandaient rien de plus que l'application d'un accord patron-syndicats signé le 10 juillet. Devant le silence de G4S, un mot d'ordre de grève a été lancé en respectant les délais légaux. Malgré cela, le 26 juillet, sept grévistes tous employés à la surveillance d'une même banque ont été sanctionnés, sur ordre de sa direction, via notamment des retenues sur salaire.

Violences policières : Dans la ville minière de Zouerate, la contestation sociale émanant essentiellement des travailleurs du secteur de la sous-traitance a été vive tout au long de l'année et a été sévèrement réprimée.

Le 25 avril, une marche spontanée partie du siège de la CGTM a abouti à la place des Prières où les forces de sécurité ont lancé des gaz lacrymogènes et auraient tiré à balles réelles.

Le conflit social a culminé en juillet entre les travailleurs journaliers, leurs représentants et les entreprises locales de sous-traitance. Le 4 juillet, au lendemain du dépôt d'un préavis

de grève, le coordinateur local de la CGTM, Mohamedou Ould Nahah, a été arrêté sous un prétexte fallacieux. Il a été détenu durant plusieurs heures. Pour tenter de casser la grève qui avait débuté le 15, des policiers se sont rendus au local syndical utilisé par les travailleurs de la sous-traitance dans le centre de la ville et ont mis à la fourrière le véhicule de Mohamedou Ould Nahah. Le lendemain, une réunion syndicale a été violemment réprimée par des forces de l'ordre déchaînées qui ont lancé des gaz lacrymogènes à l'intérieur du local, blessant plusieurs militants et mettant le feu aux nattes de sol. De plus, les blessés n'ont pas pu se faire soigner, les autorités locales ayant ordonné au personnel des centres de santé de Zouerate de ne fournir aucune assistance médicale aux grévistes.

Le 17 juillet, la police a de nouveau fait irruption au siège du syndicat. Elle a détruit la plaque indicative qui était placée au-dessus de l'entrée et a agressé les travailleurs. Cinq militants ont été arrêtés, trois d'entre eux ayant à subir le sadisme des policiers qui les ont obligés à rester couchés par terre pendant plusieurs heures. Dans la soirée, le coordinateur CGTM a été une nouvelle fois interpellé et sa voiture mise à la fourrière. Les autorités locales ont encore signifié verbalement au coordinateur CGTM le refus d'un meeting syndical que la centrale prévoyait lors du passage dans la ville de son secrétaire général.

En novembre, lors d'une visite de la ministre du Travail dans la ville, celle-ci a consulté les différents syndicats à l'exception de la CGTM dont elle a refusé de recevoir la direction locale sans donner d'explications.

Trois travailleuses licenciées pour avoir revendiqué : En représailles à une grève à la Société mauritanienne des postes (MAURIPOST) le 26 juillet, la direction a licencié Moulkheiry Mint Sid Moustapha dit Def ould Babana, une des principales femmes syndicalistes du pays, membre du Bureau exécutif de la CGTM et vice-présidente du Mouvement national des femmes de cette centrale. Quelques jours plus tôt, le 17 juillet, la Société mauritanienne pour le commerce et l'industrie (SMCI, fabrication de peintures et solvants) a renvoyé Habi Bâ et Hawa Diaw, deux ouvrières qui avaient osé réclamer des masques de protection avant de balayer une pièce remplie de produits chimiques dangereux. Quelques mois plus tôt, Habi Bâ avait été victime d'un accident de travail qui lui avait fait perdre une phalange. L'employeur avait refusé de prendre en charge les frais médicaux. Les deux femmes n'étaient pas déclarées, travaillaient 12 heures par jour et percevaient un salaire de 22.000 ouguiyas (l'équivalent de 58 euros).

Un syndicaliste enseignant muté : En octobre, l'administration scolaire de la wilaya du Gorgol a muté Mountagha Wagne, un enseignant militant syndical, quelques heures à peine après

qu'il a démarré son activité à un nouveau poste et elle l'a remplacé par un enseignant contractuel. Pour le professeur, comme pour le Syndicat national de l'enseignement secondaire (SNES), ces décisions ont été prises pour punir un militant et dissuader les enseignants d'encore mener des actions de protestation. Déjà durant l'année scolaire précédente, l'administration scolaire avait exercé toutes sortes de pressions sur les enseignants pour les empêcher de faire grève.

Exploitation et répression des travailleurs temporaires de la Somelec : Fin avril, des rassemblements organisés par une centaine de travailleurs temporaires de la Société mauritanienne d'électricité (Somelec) ont été violemment dispersés par les forces de l'ordre devant la présidence à Nouakchott. Selon la CGTM, les policiers ont frappé avec leurs pieds et leurs matraques les manifestants et ont déchiré leurs banderoles. Moulaye Ahmed Ould Soule, un de ces ouvriers, a expliqué qu'il travaillait depuis 2007 à la Somelec sans contrat, sans sécurité sociale et sans salaire officiel et qu'il recevait juste un maigre « forfait » mensuel, une situation proche de l'esclavage moderne pour la CGTM qui n'a cessé de militer pour la régulation des travailleurs temporaires et de la sous-traitance.

Mozambique



POPULATION : 23.390.000
CAPITALE : Maputo
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les employeurs ont continué d'ignorer les conventions collectives, comme dans le cas d'une usine de transformation de noix de cajou. Le recours accru à la main-d'œuvre occasionnelle et intérimaire a été source de préoccupation, dans la mesure où les employeurs tendent à exploiter sa position plus vulnérable et à tenir à distance les syndicats.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

L'activité syndicale ne peut s'exercer librement pour une série de raisons. Les fonctionnaires ne peuvent pas se syndiquer ni créer des syndicats. Cependant, une loi générale sur la fonction publique a été rédigée pour permettre à ces travailleurs/euses d'exercer la liberté syndicale, quoique le projet exclue toujours certaines catégories de travailleurs et prévoit des procédures de règlement des conflits fastidieuses.

De plus, le projet de loi prévoit des amendes pour les piquets de grève qui entravent le fonctionnement normal des services. L'arbitrage est obligatoire dans les services essentiels dont la liste est très longue et inclut les activités de Mozal, la zone franche d'exportation (ZFE) du pays. Enfin, la loi sur le travail permet d'arrêter une action de grève sur décision de l'organe de médiation et d'arbitrage et assimile toute infraction aux articles relatifs au droit au travail des non-grévistes et au service minimum à une faute disciplinaire, exposant ainsi les grévistes à des poursuites civiles et pénales.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Malgré une croissance continue du PIB, environ 55% de la population vit toujours dans la pauvreté. Le pays se situe toujours presque au bas de l'échelle de l'indice de développement humain des Nations unies et les inégalités demeurent élevées.

Les employeurs font preuve de bonnes intentions collectivement mais ignorent les droits individuellement : Si les relations entre partenaires sociaux au niveau national sont considérées comme bonnes par l'Organisation des travailleurs du Mozambique (OTM-CS), la centrale syndicale a toutefois demandé d'être davantage associée dans la réforme des salaires de la fonction publique, rappelant le manque de transparence qui a prévalu jusqu'ici. Au niveau des entreprises, le bilan est mauvais dans la mesure où les syndicats n'ont pas pu se développer. Les employeurs ont continué à se montrer très hostiles envers les représentants des travailleurs et la discrimination antisyndicale demeure un problème étant donné que le Code du travail de 2007 ne prévoit pas de sanctions suffisamment dissuasives et les contraintes légales en matière de rassemblements ou de réunions de travailleurs sur les lieux de travail sont très strictes. Les conventions collectives sont rares et constamment violées, ce qui a entraîné plusieurs conflits sociaux. Le gouvernement n'a répondu à aucune des demandes de l'OIT de rendre compte des mesures prises pour promouvoir la négociation collective libre et volontaire.

Discrimination dans les ZFE : L'Organisation des travailleurs du Mozambique (OTM-CS) a dénoncé les actes de discrimination à l'encontre des syndicalistes dans les zones franches d'exportation (ZFE) : licenciements de militants ou d'adhérents, violations des conventions collectives lorsqu'elles existent, etc. En outre, le droit de grève y est rendu difficilement praticable, les dispositions légales sur les services essentiels y étant d'application.

Les travailleurs contractuels et intérimaires ne sont pas informés de leurs droits syndicaux : Le nombre de travailleurs/euses contractuels et intérimaires au Mozambique a augmenté depuis que des changements ont été apportés à la législation du travail en 2007, facilitant l'embauche de travailleurs/euses sous contrat à durée déterminée. Lors d'une visite à une usine à Maputo en septembre 2010, le Syndicat des travailleurs de la chimie et des secteurs connexes du Mozambique a constaté que pratiquement la moitié des 1.700 employé(e)s étaient des travailleurs/euses sous contrat et a, par ailleurs, découvert que dans une autre usine toute la main-d'œuvre était engagée à travers des agences de placement. Bien que la loi accorde les mêmes droits à tous les travailleurs/euses, les entreprises préfèrent ne pas informer les travailleurs/euses contractuels et intérimaires sur leurs droits et les représentants syndicaux sont rejetés. En ne connaissant pas leurs droits, les travailleurs/euses s'exposent davantage à l'exploitation. Par conséquent, les travailleurs/euses contractuels et intérimaires ne reçoivent pas d'augmentation salariale, les employeurs ne cotisent pas à la sécurité sociale et la protection en matière de santé et de sécurité est ignorée. Dans une usine chimique, un travailleur intérimaire a eu un accident alors que le sac qu'il portait s'est déchiré et les produits chimiques lui ont brûlé la peau. Tant l'entreprise que l'agence ont refusé de prendre en charge son traitement, chacun déclinant toute responsabilité. Le travailleur est finalement décédé de ses blessures. Les syndicats oeuvrent actuellement pour soutenir et syndicaliser les travailleurs/euses contractuels et intérimaires avec le soutien d'un projet de l'ICEM.

Un employeur renie l'accord sur les salaires conclu avec les travailleurs : Fin mai, quelque 600 travailleurs/euses de l'usine de transformation de noix de cajou Olam Moçambique ont entamé une grève pour protester contre les réductions de leurs salaires. L'entreprise avait renié un accord, figurant dans les contrats que les travailleurs/euses avaient signés, selon lequel elle devait leur payer un salaire mensuel de 1.680 meticals (environ 56 USD). L'employeur a introduit à la place un système basé sur la productivité en vertu duquel les travailleurs/euses étaient uniquement rémunérés selon la quantité de noix qu'ils décortiquaient. Les discussions avec les autorités du travail provinciales n'avaient pas débouché sur une solution. Même le salaire mensuel de 1.680 meticals dans les contrats des travailleurs/euses était illégal, puisque le salaire minimum légal pour les travailleurs/euses industriels était passé, en avril, de 2.497 à 3.100 meticals par mois.

Namibie



POPULATION : 2.280.000
CAPITALE : Windhoek
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 105 - 111 - 138 - 182

Une société diamantaire est revenue sur un accord salarial et s'est ensuite immiscée dans les affaires internes du syndicat en prétendant qu'il ne pouvait mener un vote auprès de tous ses membres à propos d'une action de grève. Des mineurs en grève ont été licenciés et une entreprise de construction chinoise a tenté de renvoyer plus de 400 grévistes qui dénonçaient ses infractions de l'accord salarial, mais le gouvernement est intervenu.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Malgré de récentes améliorations, des problèmes subsistent dans la législation du travail. La Constitution et la loi sur le travail de 2007 garantissent la liberté syndicale, sauf pour le personnel pénitentiaire. De plus, le Commissaire du travail peut résilier l'enregistrement d'une organisation syndicale si celle-ci manque à ses obligations légales, quoique sa décision puisse être contestée devant les tribunaux.

Du reste, le droit de négocier collectivement est reconnu pour les syndicats enregistrés qui représentent la majorité des salarié(e)s d'une unité de négociation. Enfin, le droit de grève est limité dans la mesure où une action de grève n'est autorisée que pour des conflits portant sur des intérêts propres aux travailleurs/euses, comme les hausses de salaire. Les arrêts de travail sont aussi soumis à une longue procédure de conciliation. Les conflits portant sur les droits de la main-d'œuvre, y compris les licenciements, doivent être soumis à l'arbitrage du tribunal du travail et les mécanismes de règlement des litiges sont longs et compliqués.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : La pauvreté et l'inégalité sont toujours fort présentes en Namibie. Plus de la moitié de la population est au chômage en dépit des bons résultats économiques nationaux. Les 20 % de la population les mieux lotis vivent avec 78,7 % des revenus totaux annuels du pays alors que les 20 % les plus pauvres se partagent un petit 1,4 %. En février, la Cour

suprême a classé des poursuites intentées par neuf partis de l'opposition qui invoquaient des irrégularités lors des élections législatives de 2009.

Hostilité des employeurs/euses : Les entreprises sont connues pour être en général très hostiles aux syndicats et pour leur refus de les reconnaître, de leur laisser mener leurs activités sur les lieux de travail ou d'entamer des négociations collectives avec elles. Cette tendance se manifeste surtout dans les zones franches d'exportation. Les catégories les plus exposées aux violations des droits syndicaux sont les ouvriers/ères agricoles et le personnel domestique.

Des travailleurs/euses inquiets pour leurs droits : Des syndicats et des travailleurs/euses ont fait part de leurs vives inquiétudes par rapport à l'attitude de certaines sociétés chinoises du secteur de la construction qui bafouent régulièrement les droits de la main-d'œuvre et la législation nationale du travail, comme ce fut le cas avec New Era Investments (voir les violations des droits syndicaux de 2012). Soixante à soixante-dix pour cent des appels d'offres dans la construction sont remportés par des sociétés chinoises.

Une entreprise de la construction chinoise bafoue un accord salarial avant de renvoyer 418 grévistes : L'entrepreneur chinois, New Era Investments, a refusé d'appliquer un accord salarial signé le 28 mars avec le *Metal and Allied Namibian Workers Union* (MANWU), relatif à la législation du travail, aux salaires minimums et aux actions industrielles. Selon les termes de l'accord, l'entrepreneur s'engageait à respecter les dispositions de la loi et à payer à ses employé(e)s le salaire minimum, dépendant des niveaux de productivité. Pourtant, la société n'a pas versé le salaire minimum poussant le personnel à faire grève en juillet. New Era Investments a entamé des poursuites et a obtenu des mesures d'urgence de la part du tribunal du travail afin de pouvoir déclarer illégal l'arrêt de travail et ordonner à ses salarié(e)s de reprendre le travail. La société a ensuite commencé à renvoyer les 418 travailleurs/euses qui avaient pris part au mouvement de grève. Finalement, le vice-ministre du Travail est intervenu et a demandé à New Era Investments de mettre un terme aux licenciements. Grâce à son intervention et aux négociations qui ont suivi, l'entreprise a accepté à la mi-août de payer ses salarié(e)s conformément à l'accord sur le salaire minimum.

Ingérence dans les affaires syndicales dans l'industrie diamantaire : La Namdeb Diamond Corporation s'est immiscée dans les affaires internes du *Mineworkers' Union of Namibia* (MUN) en empêchant le syndicat de mener un vote auprès des 1.600 travailleurs/euses à propos d'une action de grève portant sur un litige impliquant 125 d'entre eux. Le conflit portait

sur la suppression d'indemnités de logement à 125 salariés transférés vers un nouveau site, allant à l'encontre d'un accord de 2009 entre Namdeb et MUN. La grève a démarré le 16 août et a duré six jours. Le 20 août, la société a empêché tous les salarié(e)s en grève de pénétrer et a annoncé qu'elle entamerait des poursuites civiles à leur rencontre, exigeant des indemnités pour les pertes encourues pendant la grève. Le différend prenant de l'ampleur, le ministère du Travail et du Bien-être social est intervenu et a réussi à négocier un accord signé le 15 septembre et transformé en ordonnance. Selon les termes de l'accord, les indemnités de logement ont été rétablies pour les 125 salarié(e)s transférés et la société s'est engagée à ne pas revenir sur les points négociés dans l'accord de 2009 sur les conditions de travail. Une commission de réconciliation du reste a été mise en place pour gérer les nombreux autres problèmes en suspens, y compris des préoccupations relatives à la santé et à la sécurité.

Une mine d'or renvoie 67 travailleurs/euses après une grève : Soixante-sept salarié(e)s de la Navachab Gold Mine, à Karibib, ont été renvoyés le 2 décembre alors que 44 autres ont reçu un dernier avertissement après une grève indéfinie à propos d'un litige salarial. Plus de 200 travailleurs/euses avaient décidé de faire grève après l'échec des négociations salariales en novembre. Le *Mine Workers Union* (MUN) a contesté les licenciements qu'il estime injustifiés.

Discrimination antisyndicale dans une chaîne de détail Shoprite : Le conflit entre le *Namibia Food and Allied Workers Union* (NAFAU) et Shoprite Checkers s'est poursuivi au début de l'année, car la société prétendait que le syndicat refusait de négocier au nom de ses membres. La chaîne de détail a fait preuve de discrimination évidente à l'encontre de militant(e)s syndicaux après que les négociations salariales ont échoué. Elle a unilatéralement accordé une hausse salariale de 10 % (inférieure aux revendications du syndicat) aux membres de NAFAU à partir du 1^{er} novembre 2010 alors que l'augmentation a pris effet en juin pour les non-membres. NAFAU a porté l'affaire devant les tribunaux et attendait toujours une décision de justice même si la société a déjà annoncé que le syndicat avait perdu.

Nigeria



POPULATION : 158.400.000
 CAPITALE : Abuja
 CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Des employés de banque ont été licenciés parce qu'ils étaient membres d'un syndicat et leur syndicat s'est vu retirer sa reconnaissance. Des travailleurs du secteur pétrolier ont été harcelés en raison de leur affiliation syndicale, et des grévistes, tant médecins que maîtres de conférences, ont été menacés de licenciement s'ils entamaient une action de grève pour protester contre la non-reconnaissance des conventions collectives. Deux dirigeants syndicaux du secteur public ont été arrêtés, battus et traduits en justice pour tentative d'homicide, après l'attaque, par les forces de sécurité et la police, d'une manifestation pacifique revendiquant le salaire minimum.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Malgré l'abrogation de certains décrets hostiles aux travailleurs/euses adoptés lorsque les militaires étaient au pouvoir, de nombreuses restrictions restent en vigueur. Un syndicat doit représenter au moins 50 travailleurs/euses pour pouvoir être enregistré, et il ne sera pas enregistré si un autre syndicat existe déjà. Les travailleurs des services essentiels ne jouissent pas de la liberté syndicale et la syndicalisation dans les zones franches d'exportation du pays est pratiquement impossible. De plus, les pouvoirs très étendus du responsable de l'enregistrement lui permettent de contrôler les comptes des syndicats à tout moment.

Bien que la loi reconnaisse le droit de négocier collectivement, chaque accord salarial conclu dans le secteur privé doit être enregistré auprès du ministère du Travail, lequel décide s'il sera contraignant ou non. Le droit de grève fait l'objet de restrictions similaires, la loi sur les conflits du travail imposant un arbitrage obligatoire. En outre, les grèves portant sur des conflits d'intérêts ou sur des questions économiques, notamment sur la politique sociale ou économique du gouvernement, sont interdites. De même, les grévistes ne peuvent pas bloquer les aéroports, encombrer les autoroutes, les institutions ou locaux de toutes sortes. La participation à une grève illégale est passible de sanctions telles que des amendes et une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à six mois.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Goodluck Jonathan a remporté les élections présidentielles en mars, s'engageant à lutter fermement contre la corruption. Le pays reste assailli de troubles, notamment parce qu'il a été frappé par des attentats perpétrés par le groupe islamiste radical Boko Haram. Celui-ci a revendiqué le meurtre de 23 personnes dans un attentat à la bombe contre les bâtiments de l'ONU en août. En décembre, près de 70 personnes ont péri dans des affrontements entre les forces de sécurité et les militants de Boko Haram, et un attentat le jour de Noël a tué 40 personnes. L'année a également été caractérisée par de fréquents troubles sociaux face à la réticence de bons nombres d'États de payer le salaire minimum de 18.000 N (environ 120 USD) aux travailleurs/euses. Bien que le Nigeria soit le principal producteur de pétrole d'Afrique, plus de la moitié de sa population vit encore dans la pauvreté.

L'externalisation dans le secteur pétrolier entraîne un affaiblissement des normes et une diminution de l'affiliation syndicale : Un rapport intitulé *Oil and Casualisation of Labor in the Niger Delta* publié par le Centre américain pour la solidarité dépeint l'érosion sociale qui affecte la vie des ouvriers du pétrole au Nigeria à cause de l'externalisation du travail, ou sous-traitance. Le résumé exécutif indique que « l'on assiste à un éloignement des modalités régulières d'emploi à temps complet et à durée indéterminée, en faveur des modalités d'emploi temporaires et de contrats à durée déterminée, qui sont moins chères ». Le rapport de 36 pages signale que moins de la moitié des travailleurs du secteur pétrolier et gazier du pays sont syndiqués, alors qu'en 2003 leur taux d'affiliation syndicale était de 60%. « Le modèle d'externalisation permet aux employeurs de ne pas tenir compte des normes régissant le lieu de travail et d'ignorer les besoins sociaux des travailleurs, et il crée des fortes entraves à la syndicalisation des lieux de travail », peut-on lire dans le rapport. Le secteur pétrolier a derrière lui une longue tradition antisyndicale, incluant la substitution de travailleurs syndiqués par des ouvriers en sous-traitance.

« Épouvantable » manque de respect des droits des travailleurs et des droits syndicaux dans les ZFE : Un rapport sur la situation du syndicalisme et des pratiques en matière de relations professionnelles dans les zones franches d'exportation du Nigeria, fondé sur des recherches effectuées par la CSI et le *Nigeria Labour Congress* (NLC) et publié en janvier 2011, décrit le respect des droits des travailleurs dans ces zones comme étant « épouvantable ». Cette étude a constaté que les tentatives menées par les syndicats afin de pouvoir agir dans les 11 ZFE en activité à l'heure actuelle au Nigeria ont été en grande

partie mises en échec par l'antisindicalisme des employeurs et par la crainte des travailleurs de perdre leur emploi ; après des luttes âpres et prolongées, seuls quelques succès de moindre envergure ont pu être enregistrés. Par exemple, les organisateurs syndicaux de la ZFE de Calabar, lors de leurs tentatives de syndicalisation, ont été harcelés, arrêtés et brièvement mis en détention.

Le rapport signale également que les autorités des ZFE et la plupart des entreprises en leur sein déploient tous les efforts possibles pour contrecarrer tout dialogue social fructueux. De ce fait, il n'existe dans les ZFE ni une structure distincte de négociation collective, ni des conventions collectives. Certains employeurs, tels que ceux de l'industrie de la chaussure, relèvent de conventions sectorielles techniquement contraignantes, mais il semble incertain que celles-ci soient réellement mises en œuvre dans les ZFE. Il est par ailleurs difficile de le contrôler, car il n'y a pas d'inspection du travail effective dans les zones. Le ministère du Travail et de la Productivité a pourtant envoyé des inspecteurs du travail à la zone de Calabar en 2008, après une négociation prolongée et l'accord peu enthousiaste de l'autorité de la zone franche d'exportation de Calabar. Les inspecteurs ont constaté que les pratiques de travail injustes étaient la norme, mais après avoir été averti fermement que les entreprises se retireraient si ces conclusions étaient rendues publiques et si de nouvelles inspections venaient à dissuader les investisseurs, le ministère a décidé de ne pas prendre de nouvelles mesures, et depuis lors il s'est gardé d'intervenir dans les ZFE.

« La situation du syndicalisme et des pratiques en matière de relations professionnelles dans les zones franches d'exportation du Nigeria », rapport du projet de recherche CSI-NLC d'une durée d'un mois, par Batande Adebola Aiyelabba et Muttaqa Yeshua

Des maîtres de conférences en grève obligés de reprendre le travail sous peine de licenciement : Le 17 janvier le conseil d'administration de l'université scientifique et technologique de Rivers State, RSUST, a donné l'ordre aux membres de l'*Academic Staff Union of Universities*, ASUU et du *Non-Academic Staff Union*, NASU, de reprendre le travail, faute de quoi ils seraient licenciés. L'ASUU avait lancé un mot d'ordre de grève en octobre 2010, suivi par le NASU en décembre 2010, pour protester contre le refus par l'administration locale d'honorer l'accord conclu entre le gouvernement fédéral et les syndicats de l'enseignement ASUU, NASU, SSANU et NAAT. Dans d'autres universités la grève avait été levée à mesure que les autorités accédaient à mettre en œuvre l'accord. L'ASUU a suspendu la grève en vue de donner plus de temps à l'université de procéder à l'application de l'accord, mais cela ne fut pas le cas

alors de nouvelle grèves ont été organisées. En décembre, le différend n'était toujours pas résolu.

Une banque annule la reconnaissance syndicale et licencie 13 militants syndicaux : La direction de l'Union Bank of Nigeria (UBN) a annulé en janvier la reconnaissance de la section locale de l'*Association of Senior Staff of Banks, Insurance and Financial Institutions* (ASSBIF), affiliée au *Nigeria Labour Congress* (NLC) ainsi que de l'*Union Bank Association of Senior Staff* (UBASS), prétendant que leur enregistrement n'avait pas été fait conformément à la loi. La banque a également licencié 13 employés, affirmant qu'ils avaient commis des actes « contraires à la déontologie », même si de nombreuses personnes estiment que le véritable motif de ces licenciements était que ces salariés menaient des activités syndicales. D'autres membres syndicaux ont été transférés vers des succursales éloignées sans justification valable. M^{me} Funke Osibodu, directrice générale du groupe Union Bank of Nigeria a prétendu ne rien avoir contre le NLC. Elle a toutefois été citée plus tard comme ayant menacé de licenciement, lors d'une réunion du personnel, tout salarié qui exprimerait un intérêt envers le syndicalisme ou qui s'associerait au NLC. Le NLC a donné à la banque un ultimatum de sept jours pour rétablir la reconnaissance de l'ASSBIF, en attendant la décision du panel d'arbitrage des différends du travail qui se penchait sur la légalité de l'enregistrement du syndicat. La banque n'ayant pas respecté ce délai, le NLC a annoncé un piquet de grève d'une semaine à l'UBN, du 14 au 19 février. D'après le NLC, la banque aurait alors déployé des agents de sécurité, dont des soldats, chargés de traquer et de malmenier les dirigeants syndicaux, dont bon nombre étaient passés à la clandestinité. M^{me} Osibodu se serait vantée d'avoir déployé des soldats pour protéger toutes ses succursales dans tout le pays et de leur avoir donné l'ordre de tirer à vue sur tout travailleur qui tenterait un piquet de grève.

Harcèlement de dirigeants syndicaux : Le président de section et dix autres membres du comité exécutif de la *Petroleum and Natural Gas Senior Staff Association of Nigeria* (PENGASSAN) ont été victimes de persécutions. Le conseil d'administration du *Petroleum Equalisation Fund Management Board* (PEF) a commencé à s'ingérer de manière agressive dans les affaires des syndicats à la suite de la réussite de la campagne de la PENGASSAN qui avait obligé la direction du PEF à octroyer des promotions à plus de 70% de son personnel qui était resté cantonné au même échelon pendant six ans ou plus. Le PEF a mis en place un groupe chargé d'enquêter sur les activités des membres syndicaux, vérifiant leur stricte adhésion aux règles du syndicat, ce qui est de toute évidence hors du mandat de la direction et constitue une violation de l'indépendance syndicale en vue de nuire à PENGASSAN. Le syndicat a averti le PEF

en juin qu'il ferait face à un conflit social d'envergure si la persécution ne cessait pas.

Un dirigeant syndical et son collègue sont arrêtés, battus et jetés en prison : Osmond Ugwu et Raphael Elobuike ont été arrêtés lors d'un rassemblement de travailleurs le 24 octobre 2011 à Enugu et placés en garde à vue, accusés de tentative d'homicide sur un officier de police. Le rassemblement était tenu par des fonctionnaires qui protestaient contre le licenciement de M. Ugwu, dirigeant du Forum des travailleurs d'Enugu, organisme créé au cours des récentes actions de grève réclamant le paiement du salaire minimum. Ugwu et d'autres travailleurs s'étaient réunis dans les bureaux du *Nigeria Labour Congress* pour y prier, lorsque un groupe conjoint d'intervention mêlant soldats, policiers et agents spéciaux du Service de sécurité de l'état (*State Security Service, SSS*) a fait irruption, ce qui a mené à la confrontation. Au cours des affrontements un policier a été blessé à la tête et a dû être hospitalisé. Les deux fonctionnaires arrêtés auraient été frappés et torturés par la police alors qu'ils étaient en garde à vue, puis mis en détention à la prison fédérale d'Enugu, dans le sud-est du Nigeria. Leur procès s'est tenu en décembre (après le refus par un premier juge d'entendre l'affaire en novembre) mais les journalistes n'ont pas obtenu l'autorisation d'assister aux audiences. Les deux hommes étaient encore en prison à la fin de l'année.

L'armée prend le contrôle des installations électriques et harcèle les membres syndicaux : Les troupes déployées à partir du 14 novembre en vue de surveiller les installations de la société nationale d'électricité dans tout le pays ont commencé à harceler les membres du *National Union of Electricity Employees* (NUEE), les plaçant en détention pour les relâcher peu après. Le syndicat a contesté l'affirmation du gouvernement prétendant que les troupes étaient déployées en vue de protéger les installations contre des attentats terroristes de la secte islamiste Boko Haram. Le syndicat croit plutôt que le gouvernement a déployé les troupes en vue de s'assurer que les négociations encore en cours concernant la vente et donc la privatisation du PHCN aboutissent. Le NUEE a exhorté ses membres à organiser des manifestations pacifiques pour protester contre le non paiement de la hausse des salaires de 50% depuis le mois de juin et contre le harcèlement des membres syndicaux par les officiers de sécurité.

Ouganda



POPULATION : 33.400.000
CAPITALE : Kampala
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La police a fait irruption dans un sit-in des travailleurs de la sidérurgie, et empêché des représentants syndicaux de rencontrer des travailleurs du secteur de l'alimentation. Le gouvernement a imposé un dirigeant de son choix à un syndicat infirmier, mais en revanche il a enfin reconnu les syndicats de la fonction publique comme agents de négociation. Le rapport d'une ONG de défense des droits humains a constaté des violations généralisées des droits syndicaux et du travail.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux fondamentaux soient garantis, des problèmes subsistent. L'adoption, courant 2006, de quatre projets d'amendement à la législation du travail a conduit à des améliorations considérables en matière de droits des travailleurs. Il est interdit aux employeurs de s'ingérer dans l'exercice de la liberté syndicale des travailleurs et toute violation de ce droit constitue une infraction criminelle. La syndicalisation est, cependant, interdite dans les zones franches d'exportation.

Le droit de négociation collective est garanti par la loi sur les syndicats, et la loi sur les conflits du travail prévoit une procédure rapide de règlement des différends du travail et élève le tribunal du travail au statut de tribunal de grande instance. Toutefois, l'article 27 de la loi sur les conflits du travail autorise le ministère du Travail à renvoyer un litige devant le tribunal du travail si l'une des deux parties n'agit pas en conformité avec les recommandations d'une commission d'enquête, ce qui équivaut à un arbitrage obligatoire.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le président Museveni a remporté un quatrième mandat aux élections de février, résultat qui a déclenché des manifestations de protestation. La répression brutale des forces de sécurité ougandaises a entraîné la mort de neuf personnes, et des politiciens de l'opposition ainsi que des centaines de leurs sympathisants ont été arrêtés. Les troubles sociaux se

sont aiguisés lorsque l'inflation a atteint 16%, avec une vague de grèves des enseignants, des médecins, des cueilleurs de thé et des ouvriers d'usine, portant sur les salaires et les conditions de travail.

Bonne nouvelle – le gouvernement reconnaît enfin les syndicats de la fonction publique : Le gouvernement a finalement conclu un accord de reconnaissance avec les syndicats de la fonction publique le 22 novembre, mettant fin à une attente de 18 ans. Le gouvernement avait amendé en 1993 le décret numéro 20 de 1976 sur les syndicats qui empêchait la syndicalisation des fonctionnaires, mais ces changements n'avaient jamais été mis en œuvre. En vertu de l'accord de novembre 2011, dix syndicats ont été reconnus comme partenaires directs de la négociation avec le gouvernement au nom des travailleurs syndiqués. Cependant, la *National Organisation of Trade Unions* (NOTU) a fait état de son étonnement devant la non-inclusion dans l'accord de l'*Uganda Public Employees Union* (UPEU). M. John Mitala, chef de la fonction publique et directeur de cabinet, a dit qu'une négociation couvrant la fonction publique serait menée avec l'aide d'un conseil consultatif en vue de faciliter les discussions entre le gouvernement et les syndicats de la fonction publique.

Refus généralisé des droits syndicaux : Un rapport publié en avril par la *Foundation for Human Rights Initiative* (FHRI) a constaté que le refus par les employeurs de reconnaître les syndicats et de négocier avec eux était encore généralisé. Le rapport signalait également que le recours accru au travail occasionnel avait encore affaibli la capacité des travailleurs à faire respecter leurs droits syndicaux, en raison de l'absence de contrats d'emploi et de l'inexistence de sécurité de l'emploi et de représentation syndicale. Dépourvus de protection syndicale, les travailleurs ont une capacité de négociation qui est gravement affectée par le taux de chômage élevé. Le nombre de fonctionnaires du travail est trop réduit, et le tribunal du travail n'est pas opérationnel car un juge n'y a pas encore été affecté. La pénurie d'inspecteurs du travail signifie en outre que la mise en œuvre des normes en matière de santé et de sécurité laisse à désirer.

Une entreprise rizicole empêche la NOTU de rencontrer les travailleurs : Le 16 mars, la direction de Tilda Uganda Ltd, l'un des principaux producteurs de riz, a interdit aux responsables de la *National Organisation of Trade Unions* (NOTU) d'accéder au périmètre de l'entreprise pour tenir une réunion avec les travailleurs. La police et les forces antiémeutes déployées sur place leur ont refusé l'accès à l'entreprise, sur requête de la direction qui avait dit que les responsables de la NOTU cherchaient à inciter les travailleurs à la grève, ce que les syndicalistes ont réfuté. Ils étaient venus pour aborder des problèmes

existants de longue date concernant les prestations sociales des travailleurs. La NOTU avait encouragé la création d'un syndicat pour renforcer la capacité de négociation des travailleurs, mais la direction avait fait obstruction. L'entreprise voulait décider du syndicat qui pourrait représenter les travailleurs, et ne voulait pas que ce soit la NOTU. Puisqu'on lui avait refusé l'accès au périmètre de l'entreprise, la NOTU a tenté de parler aux travailleurs au bord de la route dans la ville voisine de Buwuni. Cependant, la police antiémeutes est arrivée peu après et a dispersé la réunion. En novembre 2010, les travailleurs avaient fait grève pour protester contre les piètres conditions de travail et contre le refus de la direction de les laisser constituer un syndicat.

La police fait irruption dans un sit-in de travailleurs : Lorsque les travailleurs de Tembo Steels Uganda Limited ont organisé le 28 avril une grève avec occupation pour protester contre les bas salaires et les déplorables conditions de travail, la réunion a été perturbée par ce qui a été décrit comme un déploiement massif d'agents de police. Les travailleurs soulignaient les bas salaires, les mauvais traitements, les accidents de travail et l'exploitation sexuelle. Ils avaient déjà organisé en 2010, en vain, des protestations concernant ces mêmes problèmes. Le sit-in a poussé le *Uganda Mines, Metal, Oil, Gas and Allied Workers Union* à intervenir et à élever les griefs des travailleurs devant la direction.

Ingérence du gouvernement dans le choix d'un dirigeant syndical : Le ministère des Questions de genre, du Travail et du Développement social a commis une ingérence flagrante dans les affaires de l'*Uganda Nurses and Midwives Union* (UNMU) en décembre, en ne permettant pas aux adhérents de choisir leur propre méthode de désignation du prochain secrétaire général. Le syndicat souhaitait que ses membres choisissent leur prochain dirigeant lors de l'assemblée générale annuelle à venir, conformément à ses statuts. Or, le ministère a insisté pour que la sélection se fasse au moyen d'un jury d'embauche. L'ancien dirigeant du syndicat, Patrick Bateganya, était mort soudainement (de leucémie) un mois plus tôt. Entretemps, le secrétaire permanent du ministère avait déjà désigné unilatéralement M^{lle} Edith Nasuuna en tant que secrétaire générale faisant fonction.

République centrafricaine



POPULATION : 4.400.000
CAPITALE : Bangui
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La concertation sociale est insignifiante, à l'instar d'un État incapable de payer à temps et correctement son personnel. Lors des manifestations du mois d'août, le gouvernement a déclaré comprendre les revendications légitimes des travailleurs, mais ne pas être en mesure de les satisfaire. En décembre, trois responsables syndicaux ont été arrêtés et ont subi de mauvais traitements.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Le nouveau Code du travail adopté en janvier 2009 a apporté des améliorations attendues de longue date, quoiqu'inadéquates. L'accès aux fonctions syndicales reste limité et les étrangers qui souhaitent se syndiquer doivent résider dans le pays depuis deux ans au moins. En outre, bien que le Code du travail offre une certaine protection aux syndicats contre l'ingérence des employeurs, il ne vise pas les mesures destinées à placer les syndicats sous le contrôle, économique notamment, de l'employeur.

Les syndicats et les associations professionnelles de travailleurs sont mis sur un pied d'égalité et tous peuvent négocier collectivement. On ne peut appeler à la grève que pour des motifs liés au travail et le gouvernement se réserve le droit de réquisitionner s'il juge que c'est dans « l'intérêt général ». De plus, une grève ne peut avoir lieu tant que toutes les procédures de conciliation et d'arbitrage n'ont pas été épuisées.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le pays est dévasté par des décennies de crises politico-militaires. Quatorze groupes armés rebelles seraient en activité sur le territoire. En janvier, le président sortant, François Bozizé et son parti, le Kwa Na Kwa (le travail rien que le travail) ont remporté les élections. L'opposition a dénoncé des fraudes massives. En décembre, Médecins sans frontières a alerté l'opinion publique internationale sur la crise humanitaire en

cours avec des taux de mortalité très élevés y compris dans des zones épargnées par les rébellions et les déplacements de population.

Tension sociale et passivité des autorités : La capitale a connu une période de vive tension sociale vers août et septembre, avec des grèves des enseignants universitaires et vacataires du secondaire, des travailleurs de la SOCATEL (téléphonie), ainsi qu'une manifestation de militaires et gendarmes retraités qui ont séquestré durant quelques heures le médiateur de la République. Toutes les revendications ont porté sur des arriérés de salaires. Le gouvernement a dit comprendre les revendications des travailleurs, mais ne pas être en mesure de les satisfaire. Le collectif des centrales syndicales s'est dit profondément préoccupé par la passivité du gouvernement et la situation socio-économique du pays, les salaires n'évoluant pas alors que le coût de la vie n'a pas cessé d'augmenter.

Trois dirigeants syndicaux agressés et arrêtés : Le 25 novembre à Bangui, lors d'une marche de solidarité avec les femmes de la République démocratique du Congo dans le cadre de la Journée internationale de lutte pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, huit manifestants parmi lesquels trois responsables syndicaux ont été brutalisés et arrêtés par des policiers. Faustine-Theodora Grothe, secrétaire générale de la Confédération nationale des travailleurs centrafricains (CNTC), a été libérée en fin de journée grâce à l'intervention du Bureau international du travail de Yaoundé. Les sept autres personnes n'ont été relâchées que deux ou trois jours plus tard, après avoir subi des sévices corporels. La veille de la marche, Faustine-Theodora Grothe avait dénoncé les violations des droits humains dans la sous-région. Fin décembre, la direction de la police a cherché à se dédouaner en prétendant ne pas avoir reçu à temps le courrier annonçant la manifestation.

Rwanda



POPULATION : 10.624.000
CAPITALE : Kigali
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La marge de manoeuvre des syndicats est demeurée extrêmement réduite. Les autorités sont réfractaires à toute velléité de contestation, le recours à la grève est très malaisé. Quinze syndicalistes ont été licenciés durant l'année.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Des problèmes subsistent dans la législation du travail en dépit de l'adoption d'un nouveau Code du travail en mai 2009. Alors que le Code et la Constitution garantissent la liberté syndicale, aucune disposition ne garantit les droits syndicaux dans le secteur public. En outre, pour être reconnu en tant qu'organisation la plus représentative, un syndicat doit autoriser l'administration du travail à contrôler le registre de ses adhérents et de ses biens, ce qui constitue une ingérence gouvernementale.

Qui plus est, les conventions collectives doivent être négociées au sein d'un comité paritaire constitué par le ministre du Travail à la demande d'une seule des parties. Tous les conflits collectifs du travail doivent faire l'objet d'une conciliation obligatoire et sont soumis à un comité d'arbitrage constitué par le Conseil national du travail au cas où un accord ne pourrait être trouvé.

Les grèves sont interdites tant que toutes les procédures n'ont pas été épuisées, ce qui peut prendre plus de deux mois. Enfin, les conditions de l'exercice du droit de grève sont arrêtées par ordonnance ministérielle.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le pays a la quatrième économie la plus compétitive du continent africain. La croissance économique a été de 8,8% et les exportations ont augmenté de 31% par rapport à 2010. Le bilan en matière de respect des droits de l'homme est beaucoup moins réjouissant : l'opposition, la presse et la société civile sont muselées.

Onze délégués licenciés en représailles dans une usine textile : Le 14 janvier, la direction de l'entreprise textile

UTEXWRA a licencié 32 salariés dont 11 délégués syndicaux sous prétexte de restructuration, mais en engageant aussitôt d'autres travailleurs pour les remplacer. Les syndicalistes adhérents de la COTRAF avaient déjà fait l'objet de menaces de la part de l'employeur qui n'avait pas apprécié que des travailleurs se plaignent de leurs conditions de travail dans les médias et que la délégation syndicale lui demande d'ouvrir des négociations collectives. Le personnel a notamment dénoncé la suppression des rations de lait pour lutter contre les intoxications aux produits chimiques (l'usine produit des moustiquaires imprégnées). Le 14 février, les 748 travailleurs sont entrés en grève en signe de protestation, contraignant la direction à négocier avec la COTRAF sur la réintégration d'une partie des travailleurs licenciés et l'amélioration des conditions de travail.

Quatre syndicalistes licenciés à ECOBANK : Le 19 mai, ECOBANK-Rwanda a licencié 25 travailleurs parmi lesquels quatre délégués syndicaux, notamment Jacqueline Kanazayire, membre du Conseil national du travail. Il n'y a pas de preuve irréfutable que l'employeur a voulu se débarrasser de ces quatre syndicalistes, mais la CESTRAR a toutefois dénoncé cette atteinte à la liberté syndicale.

Sénégal



POPULATION : 12.500.000
CAPITALE : Dakar
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Deux rassemblements de travailleurs et travailleuses ont été réprimés dans la violence et une marche de l'Intersyndicale a été interdite. Les élections de représentativité ont enfin pu se tenir et devraient consolider le mouvement syndical fort affaibli, ces dernières années, par la prolifération d'organisations peu crédibles.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La liberté syndicale et le droit de grève sont garantis dans la Constitution mais compromis par une série de restrictions. Le ministère de l'Intérieur jouit de pouvoirs discrétionnaires qui lui permettent d'accorder ou de refuser l'enregistrement d'un syndicat, et la procédure d'enregistrement est parfois très longue. Les conventions collectives sont signées par les travailleurs et les employeurs sous l'arbitrage de l'État.

Le droit de grève est étroitement limité, principalement à cause d'une disposition de la Constitution de 2001 qui stipule que l'action de grève ne peut porter atteinte à la liberté de travailler ni mettre l'entreprise en péril. Les autorités ont aussi de larges pouvoirs leur permettant de réquisitionner des travailleurs pour remplacer les grévistes.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : La proximité des élections présidentielles a avivé les tensions politiques dans un pays souvent cité comme un exemple de stabilité et de démocratie. Les manoeuvres constitutionnelles du président Wade, 85 ans, cherchant à se représenter pour un troisième mandat ont suscité la polémique.

Les élections de représentativité enfin tenues : Les premières élections de représentativité ont été organisées le 20 avril avec la participation de 18 centrales. Le président Wade s'est dit favorable à des syndicats forts, appelant les organisations les moins représentatives à rejoindre les plus puissantes dans l'intérêt du dialogue social. La tenue d'élections était considérée comme un enjeu crucial par les militants syndicaux, l'émiettement du mouvement syndical du fait d'intérêts personnels et politiques étant à la base de beaucoup de violations des droits syndicaux. Les centrales avaient obtenu à plusieurs reprises leur report, estimant ne pas avoir assez de garanties de leur bon déroulement.

Une marche de l'Intersyndicale contre la vie chère interdite : Une marche nationale des syndicats contre la vie chère prévue le 28 janvier a été interdite par les autorités qui l'ont estimée « sans objet » après l'annonce par le gouvernement de la baisse des prix de plusieurs denrées de première nécessité. À l'instar de plusieurs centrales syndicales, la Ligue sénégalaise des droits humains a dénoncé « l'interdiction systématique des marches pacifiques envisagées par divers segments de la société et dont la dernière en date est celle de la Coordination des centrales syndicales ». Tout au long de l'année, le mouvement syndical a réclamé la matérialisation des accords conclus en août 2009 relatifs à l'augmentation des salaires et à la réduction de la TVA sur les produits et les services sensibles.

Une assemblée syndicale de la poste réprimée : Le 26 mai, une assemblée générale du Syndicat national des travailleurs/euses des postes et des télécommunications (SNTPTS) a été violemment dispersée par la police et des agents de sécurité. Sommés de dégager la voie publique, les travailleurs/euses qui se tenaient devant la direction générale à Dakar ont d'abord refusé, puis, devant la charge des forces de sécurité, ont reflué à l'intérieur du bâtiment où des grenades lacrymogènes

ont été lancées. Un conflit oppose depuis 2010 le SNTPTS à la direction générale de la poste. Le syndicat a dénoncé la mauvaise gestion ainsi que des actes d'ingérence notoire de l'actuel directeur.

Licenciements et arrestation arbitraires aux Ciments du Sahel : Le 19 septembre, un sit-in organisé par les travailleurs des Ciments du Sahel a été violemment dispersé par les forces de l'ordre à Kirene. Face au refus des travailleurs de quitter les lieux, les policiers ont lancé des grenades lacrymogènes et blessé trois grévistes. Le sit-in avait été organisé en soutien à un travailleur injustement licencié et arrêté. La direction l'a accusé d'être l'auteur d'un tract « diffamatoire ». La Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS) a demandé à l'employeur « de retirer sa plainte, de réintégrer le travailleur concerné et d'ouvrir sans délai des négociations sérieuses avec les représentants des salariés ». Le travailleur arrêté a été libéré fin septembre. Il n'a pas été réintégré et neuf autres grévistes ont également été licenciés pour leur action de protestation. En outre, les contrats des travailleurs qui ont fait grève n'ont pas été renouvelés. Les Ciments du Sahel emploient 800 personnes et refusent toute syndicalisation du personnel.

Nombreux abus lors des élections de représentativité et de délégués : La Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS) a signalé des atteintes à la liberté syndicale lors des élections de représentativité des syndicats comme dans l'imprimerie Soleil Grafisol où les travailleurs n'ont pas pu voter parce que la direction n'avait pas déposé les listes auprès de la commission électorale. Dans plusieurs entreprises, les élections des délégués du personnel qui se déroulent tous les trois ans ont aussi donné lieu à des violations flagrantes comme au sein de la société de sécurité Vigassistance où, pour faire obstruction au syndicat CNTS largement majoritaire, la direction a voulu favoriser la création d'une autre liste. Mais voyant qu'elle n'allait pas recueillir assez de suffrages, la direction a demandé au préfet d'interdire les élections, ce qu'il a fait.

Obstruction aux syndicats dans le secteur aurifère : Depuis le début des activités de la Sabadola Gold Operations en 2009, l'employeur (Australie) a usé de diverses stratégies et intimidations pour décourager les travailleurs de s'affilier à des syndicats. Il a notamment persisté à refuser de prélever les cotisations des travailleurs malgré le dépôt des fiches de souscription signées par les travailleurs pour marquer leur adhésion au syndicat.

Soudan



POPULATION : 43.500.000
 CAPITALE : Khartoum
 CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Le régime répressif et autoritaire ne tolère aucune activité syndicale indépendante.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Sur le fond, le Code du travail de 2000 ne reconnaît pas les libertés syndicales. De plus, la nouvelle loi sur les syndicats adoptée en 2010 maintient un système de monopole syndical à l'échelon de la fédération où toutes les organisations de travailleurs doivent mener leurs activités sous la houlette de la *Sudan Workers Trade Union Federation (SWTUF)*. Les autorités peuvent refuser d'enregistrer tout syndicat si une organisation servant déjà les mêmes objectifs est établie. En outre, la loi réglemente la plupart des aspects des activités syndicales, notamment les élections et la structure organisationnelle. Les finances des syndicats sont contrôlées par des auditeurs désignés par le responsable du bureau d'enregistrement public. Le personnel de l'administration pénitentiaire, les juges et les conseillers juridiques de plusieurs départements de l'administration publique ne sont pas autorisés à former des syndicats ni à y adhérer.

La négociation collective est contrecarrée par le fait que les salaires sont fixés par un comité tripartite composé de représentants du gouvernement, des employeurs et de la SWTUF. Bien que les conflits professionnels soient tranchés par les tribunaux du travail, le ministre du Travail peut les soumettre à un arbitrage obligatoire. Toute grève légale est pratiquement impossible du fait que toutes les grèves doivent être approuvées par le gouvernement.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le Soudan s'est scindé en deux États le 9 juillet, donnant naissance à l'État indépendant du Sud-Soudan. Bien que la scission ait été pacifique, le Soudan a été en proie à des troubles populaires croissants et à des groupes d'opposition armés de plus en plus importants dans les mois qui ont suivi. À Khartoum, les autorités gouvernementales ont continué de recourir aux tactiques répressives traditionnelles, notamment le harcèlement, les arrestations, les détentions et la torture

des opposants présumés du gouvernement, la censure des médias et l'interdiction des partis politiques. Le président Omar el-Béchir doit répondre d'accusations de crimes de guerre au Darfour. La Cour pénale internationale a demandé, en décembre, de retenir les mêmes charges contre son ministre de la Défense.

Sombre bilan en matière de droits : Le Soudan est un État non démocratique, autoritaire, dont le bilan en matière de droits de l'homme et de droits syndicaux est très préoccupant. Les syndicalistes n'appartenant pas à des organisations pro-gouvernementales vivent constamment dans la crainte et n'osent pas dénoncer les conditions de travail inhumaines. Les syndicalistes indépendants ne peuvent pas participer à des réunions syndicales internationales par crainte de représailles à leur retour au pays. Il est difficile d'obtenir le nombre exact des syndicalistes emprisonnés ou des informations sur leur situation. Les médecins se sont mis en grève durant l'année en raison de leur frustration devant les nombreuses promesses non tenues par le ministère de la Santé au sujet des salaires et des conditions de travail. Ils craignaient réellement le pire : l'ancien président du Comité des médecins, Ahmad Al-Abwabi, a exhorté les agences de sécurité à ne pas attaquer les médecins en les arrêtant ou en les passant à tabac, comme cela a été le cas par le passé.

La SWTUF de connivence avec le gouvernement pour surveiller les travailleurs du pétrole : Dans les régions pétrolières, la police et les services secrets surveillent étroitement les activités des travailleurs/euses en collaboration avec les compagnies pétrolières. Ces régions sont qualifiées de « zones de haute sécurité » où la liberté de circulation des personnes a bien été restreinte. Le syndicat officiel, la Sudan Workers' Trade Union Federation (SWTUF), est utilisé par le gouvernement dans sa stratégie visant à tenir les travailleurs/euses sous sa coupe afin de garantir l'approvisionnement régulier en pétrole. Une partie des revenus de la production pétrolière a servi à financer l'effort de guerre dans la région du Darfour. La SWTUF a toujours appuyé les démentis du gouvernement aux massacres commis au Darfour où les travailleurs/euses n'ont même pas osé demander la protection de la SWTUF.

Zones franches d'exportation : Le pays compte une zone franche d'exportation à Port-Soudan où la législation du travail ne s'applique pas. Les travailleurs/euses dans ces zones ne jouissent pas de la liberté syndicale.

Swaziland



POPULATION : 1.186.000
CAPITALE : Mbabane
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les dirigeants des centrales syndicales nationales du pays ont fait face à un harcèlement incessant, sous la forme, entre autres, d'arrestations à répétition et de perquisitions de leur domicile. Les autorités ont bloqué l'enregistrement d'une nouvelle centrale syndicale nationale qui serait le résultat de la fusion des deux organisations principales. Lors d'une réunion de préparation de la fusion, dix syndicalistes ont été arrêtés et mis en détention. Trois dirigeants syndicaux ont eux aussi été arrêtés lors d'un séminaire sur le VIH/sida, et de nombreuses arrestations ont été effectuées au cours des manifestations en faveur de la démocratie, dont celles de deux syndicalistes sud-africains en visite.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux fondamentaux sont reconnus dans la législation ; la loi sur les relations du travail a été amendée en 2010 de sorte à refléter les recommandations de longue date de l'OIT concernant diverses questions. Les syndicats restent cependant confrontés à un cadre juridique difficile. La Constitution de 2006 pérennise l'état d'urgence en vigueur depuis 1973, suspendant de ce fait les libertés constitutionnelles. Elle investit en outre le roi de pouvoirs absolus, interdit les partis politiques d'opposition et leurs réunions, et octroie au gouvernement l'ultime autorité exécutive, judiciaire et législative. La loi sur la suppression du terrorisme a été renouvelée en 2010 et elle est utilisée pour persécuter les syndicats.

La législation interdit au personnel pénitentiaire et aux employés des zones franches d'exportation de former des syndicats et d'y adhérer. La procédure de règlement des différends qui doit être épuisée avant qu'un appel à la grève ne puisse être lancé est longue et fastidieuse. D'autre part, les syndicats sont passibles de responsabilité sociale pour tout dégât occasionné durant une grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Les problèmes économiques du Swaziland se sont aggravés et le gouvernement a annoncé qu'il allait éliminer 7.000 postes de fonctionnaires. Près de 70% de la population vit avec moins d'un dollar par jour, 40% est au chômage, alors que le roi Mswati III, dernier monarque absolu d'Afrique, jouit d'une immense fortune personnelle. L'on estime que 25% des adultes vivent avec le VIH, ce qui est le taux de séropositivité le plus élevé du monde. En avril, la police a pris des mesures sévères contre l'opposition, et notamment contre les syndicats, en prévision des manifestations en faveur de la démocratie. Au début du mois de septembre s'est tenue une Semaine mondiale d'action de solidarité avec le mouvement pro-démocratie du Swaziland, qui a entraîné une recrudescence de la répression.

Une manifestation antigouvernementale a dû être annulée en mars à la suite d'une campagne d'intimidation menée par le gouvernement. En décembre, le gouvernement a de nouveau été accusé de mauvaise gestion économique : en effet, un rapport du Fonds monétaire international a révélé que 32 milliards USD de fonds gouvernementaux, probablement des recettes pétrolières, avaient été dépensés au cours des quatre dernières années sans que l'on puisse trouver une justification de ces dépenses.

La répression s'abat sur les syndicats avec une ardeur renouvelée : Les activités syndicales sont réprimées avec une férocité accrue au Swaziland. Des arrestations arbitraires répétées, des intimidations, des passages à tabac sont parmi les moyens utilisés pour réduire les militants syndicaux au silence. En l'absence de tout dialogue social authentique, les syndicats ont recours aux protestations et manifestations publiques, qui sont l'objet d'une brutale répression de la police et l'armée. Ces dernières utilisent du gaz lacrymogène, des matraques et des balles en caoutchouc. Lors des manifestations d'avril et de septembre en faveur de la démocratie, certains des manifestants ont été emmenés dans des camions puis abandonnés dans des endroits lointains, éloignés de tout, leurs téléphones portables confisqués. D'autres, notamment les dirigeants syndicaux, ont été frappés et intimidés loin du regard de la presse. La crainte ressentie était particulièrement fondée, si l'on se souvient de Siphoshele, un syndicaliste mort alors qu'il était en garde à vue peu après avoir été arrêté lors des manifestations du 1^{er} mai 2010. La police a prétendu qu'il s'était suicidé, mais des médecins légistes indépendants ont contesté cette version des faits.

La SFTU reste la cible du gouvernement : Dans un pays où les partis politiques sont encore hors la loi, la Fédération des

syndicats du Swaziland (*Swaziland Federation of Trade Unions* – SFTU) joue depuis longtemps un rôle préminent au sein du mouvement de lutte pour la démocratie. C'est pourquoi il est la cible d'attaques virulentes. L'ancien secrétaire général de la SFTU, Jan Sithole, était constamment aux prises avec le régime en raison de son militantisme, et subissait calomnies, emprisonnements et menaces de mort. Barnes Dlamini, actuel président de la SFTU, semble connaître le même sort. Il a été arrêté à de nombreuses reprises, tout comme d'autres dirigeants de la SFTU et de la Fédération du travail du Swaziland (SFL). Le domicile de M. Dlamini a été perquisitionné deux fois en avril, avant les manifestations en faveur de la démocratie, et sa famille a été harcelée.

L'absence de droits syndicaux affecte la santé et la sécurité :

Le manque de respect généralisé des droits syndicaux au Swaziland a eu de graves répercussions en matière de santé et de sécurité, notamment dans le secteur du bâtiment où les taux d'accidents sont particulièrement élevés. Souvent, les employeurs ne fournissent pas de vêtements de protection à leurs ouvriers, et dans de nombreux cas ces derniers ne sont pas au courant de leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail. « Nous continuons d'utiliser des chaussettes à la place de gants », a signalé le secrétaire général du syndicat de la construction, Mtshali Selby, à une délégation syndicale internationale qui visitait le pays en mars. La délégation a également appris que les travailleurs sont affectés par le faible niveau de rémunération et par le retard du paiement des salaires. Les inspections du travail sont rares, voire inexistantes, et les syndicats ont dû travailler dans des conditions difficiles.

Les droits syndicaux sont réprimés avec fermeté dans les ZFE :

Les travailleurs/euses des zones franches d'exportation (ZFE) qui osent devenir délégués syndicaux ou adhérer à un syndicat sont licenciés sur-le-champ. Quiconque prend part à une grève est également renvoyé, même lorsque l'action est légale. Certains employeurs du secteur textile ont recours aux châtimements corporels en tant que mesure disciplinaire.

Entraves à la négociation collective : Il existe des restrictions à la portée de la négociation collective. Le gouvernement est le principal employeur du pays, et c'est lui qui fixe tous les ans les salaires et les allocations, par l'entremise du ministère de l'Administration publique, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Le processus prévoit une consultation, mais pas de négociation avec les syndicats.

Descente des forces de sécurité au domicile du président de la SFTU :

Des représentants des forces de sécurité se sont rendus au domicile de Barnes Dlamini, président de la Fédération des syndicats du Swaziland (SFTU), vers trois heures

du matin le 11 avril, la veille des manifestations en faveur de la démocratie ; ils ont réveillé sa famille et effrayé ses enfants. Alors qu'ils n'avaient pas de mandat de perquisition, ils ont fouillé la maison.

Descente policière au domicile du vice-président de la SFTU :

La police a fait une descente au domicile de Simon Mvubu, premier vice-président de la Fédération des syndicats du Swaziland (SFTU), à la fin du mois d'avril, apparemment à la recherche de bombes suite à une dénonciation. M. Mvubu a dit que les explications qui lui avaient été données sur place n'étaient pas crédibles, car la police n'avait sur lui aucune information ayant un impact sur la sécurité nationale comme l'avait prétendu le commissaire. Il estimait que la véritable raison de cette action était la volonté de le persécuter et de le harceler du fait de son appartenance à la SFTU.

Syndicalistes arrêtés lors d'un séminaire VIH/sida :

Trois syndicalistes, Barnes Dlamini, président de la Fédération des syndicats du Swaziland (SFTU), Gugu Malindzisa de l'institut de recherche *International Research Academy for Labour and Education* (IRALE) et Emmanuel Dlamini de la *Swaziland National Association of Teachers* (SNAT) ont été arrêtés le 14 mai pendant qu'ils encadraient un séminaire dans la ville de Siteki, à l'est du pays, sur le renforcement des capacités au sein de la société en vue d'affronter le VIH/sida et d'améliorer l'autonomie des femmes. Les trois hommes étaient les coordinateurs swazis d'un projet financé par le gouvernement britannique en coopération avec le syndicat britannique du secteur privé, Unite, projet qui visait à promouvoir l'égalité et à affronter le VIH et le sida, dont le séminaire faisait partie intégrante. Les trois hommes ont été brièvement placés en garde à vue puis relâchés, mais leur arrestation a perturbé le séminaire.

La police arrête dix syndicalistes :

Dix syndicalistes ont été arrêtés le 14 mai alors qu'ils s'apprêtaient à tenir une réunion de préparation de la fusion entre la Fédération des syndicats du Swaziland (SFTU) et la Fédération du travail du Swaziland (SFL), visant à constituer de la sorte une nouvelle organisation, le *Trade Unions Congress of Swaziland* (TUCOSWA). Les syndicalistes arrêtés étaient : Gugu Malindzisa de la Commission syndicale de coordination et du projet Unite, Phumelele Zulu de la SFL, Splasha Musa, Paul Mabila, George Mthethwa, Titus Nhleko, Bongani Siyaya et Emanuel Dlamini, de la *Swaziland National Association of Teachers* (SNAT), Bongani Shongwe du Syndicat des employés de la fonction publique et apparentés (*National Public Service and Allied Workers Union*, NAPSAWU) et Gcinaphi Pateguana du syndicat infirmier *Swaziland Democratic Nurses Union* (SWADNU). Des policiers armés ont fait irruption dans la salle juste après le début de la réunion, et ont emmené les syndicalistes au siège régional de la police

de Lubombo. Barnes Dlamini, président de la SFTU, présidait la réunion et a été interrogé sur place par les policiers quant à l'objectif de celle-ci. La police voulait également le nom de tous les présents. Les syndicalistes ont été mis en détention pendant une heure puis relâchés. Ils ont décidé de ne pas poursuivre la réunion car ils ne pouvaient pas garantir la sécurité de leurs membres. La police a prétendu que la réunion était illégale, même si les syndicalistes ont souligné qu'ils n'avaient pas besoin d'une autorisation de la police pour se réunir.

Nouvelle descente policière au domicile du président de la SFTU : La police a fait une descente au domicile de Barnes Dlamini, président de la Fédération des syndicats du Swaziland (SFTU), le 20 juin, à la recherche de bombes. M. Dlamini a été réveillé par au moins 12 policiers en civil qui ont exigé de perquisitionner son domicile à la recherche de bombes et de matériel explosif utilisé dans la fabrication de bombes. La perquisition a duré environ trois heures et la police a gardé certains des livres politiques appartenant à M. Dlamini. Ce dernier a ensuite été emmené au poste de police pour y être interrogé ; il a dit toutefois que les policiers ont fait preuve de politesse tout au long des événements. Le secrétaire général adjoint de la SFTU, Vincent Dlamini, a estimé que le harcèlement des membres de la SFTU pourrait être lié à la conférence internationale du Travail qui s'était tenue récemment à Genève et au cours de laquelle la SFTU avait mis le gouvernement sur la sellette. « Il ne s'agit pas vraiment de recherche de bombes ou de tout autre matériel, mais plutôt d'intimidation », a affirmé Vincent Dlamini. La police nie tout harcèlement.

Le gouvernement retarde la création d'un nouvel organisme syndical : Le 1^{er} mai, les syndicats ont annoncé la création d'un nouvel organisme syndical, le *Trade Unions Congress of Swaziland* (TUCOSWA) qui serait constitué par la fusion des principaux syndicats du pays, dont la Fédération des syndicats du Swaziland (SFTU), la Fédération du travail du Swaziland (SFL), le syndicat des employés de la fonction publique et apparentés (*National Public Service and Allied Workers Union*, NAPSAWU) et l'association nationale des enseignants du Swaziland (*Swaziland National Association of Teachers*, SNAT). Les organisations fondatrices du TUCOSWA ont présenté une demande d'enregistrement officiel au mois d'août, mais n'ont reçu aucune réponse du gouvernement, ce qui a obligé à reporter le congrès fondateur qui était prévu à la fin de l'année. Les dirigeants syndicaux croient que le gouvernement retarde intentionnellement l'enregistrement, car il craint la puissance de négociation de l'organisation que la fusion engendrerait. En effet, le nouvel organisme pourrait s'enorgueillir de compter plus de 50.000 membres.

La police arrête deux responsables du COSATU : La police a arrêté deux responsables du *Congress of South African Trade Unions* (COSATU) le 7 septembre. Le COSATU avait envoyé une délégation composée de 45 membres au Swaziland afin d'apporter un soutien à leurs camarades syndicaux lors de la Semaine mondiale d'action pour la démocratie. Deux des délégués, la présidente adjointe Zingiswa Losi et l'organisatrice internationale adjointe Zanele Matebula s'étaient rendues dans la ville méridionale de Siteki pour prendre part à la manifestation. Zingiswa Losi était sur le point de prononcer un discours adressé aux manifestants lorsque la police antiémeutes s'est approchée d'elle en lui ordonnant de ne pas prendre la parole. Losi et Matebula ont été arrêtées et emmenées au poste de police pour y être interrogées, puis relâchées au bout d'une heure. Elles ont toutes deux été déportées par la suite. Les manifestations étaient légales et avaient été autorisées par les tribunaux du Swaziland.

Une dirigeante syndicale des enseignants est hospitalisée après un accrochage avec la police : La présidente de la section de Siteki de l'Association nationale des enseignants du Swaziland (*Swaziland National Association of Teachers*, SNAT), S'phasha Dlamini, a été hospitalisée suite aux blessures subies lors d'un accrochage avec la police le 7 septembre, au cours d'une manifestation de protestation durant la Semaine d'action. L'incident est survenu lorsque la police antiémeutes est montée sur la scène pour empêcher des déléguées du *Congress of South African Trade Unions* (COSATU) de prendre la parole (voir l'article « La police arrête deux responsables du COSATU »). Madame Dlamini avait demandé à la police de laisser les deux femmes tranquilles, suite à quoi elle a été arrêtée. Elle a essayé de résister à l'arrestation et la police l'a traînée par terre avec une telle brutalité qu'elle a eu de gros hématomes sur les bras et les jambes. Elle a été interrogée pendant quelques minutes dans un véhicule de la police, puis déposée devant l'hôpital. Une infirmière a dit que M^{me} Dlamini ne se trouvait pas dans un état critique.

« Adhères à un syndicat – oubliez vos avantages », dit-on aux travailleurs : Les salariés de Swazi Wire ont reçu le 12 octobre un mémorandum de la direction les informant qu'ils risquaient de perdre au moins neuf avantages s'ils adhéraient à un syndicat. Le mémorandum a été rédigé au moment où les effectifs de l'entreprise étaient sur le point de constituer un syndicat sous l'égide du *Swaziland Processing Refining Allied Workers Union* (SPRAWU). Jusqu'alors, ils avaient négocié par l'entremise d'un comité d'entreprise, mais ils avaient l'impression que celui-ci avait un champ d'action limité. Ils étaient sûrs d'obtenir l'appui de plus de 51% des effectifs, seuil nécessaire pour constituer un syndicat, et ont vu le mémorandum comme une initiative visant à les intimider au moment crucial. Certains

des avantages en jeu sont : les avances sur salaire, le prêt de frais de scolarité et les primes de fin d'année.

La police swazie envoie du gaz lacrymogène sur des manifestants syndicaux : La police a lancé des bombes lacrymogènes devant un tribunal de la capitale, Mbabane, le 1^{er} novembre en vue de disperser des manifestants qui appelaient la Cour suprême à cesser son travail pour respecter une grève des avocats. Environ 30 dirigeants syndicaux s'étaient rassemblés pour apporter leur soutien aux avocats, mais ils ont trouvé des véhicules antiémeutes qui encerclaient le tribunal et des gardes armés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du bâtiment. Zwele Jele, porte-parole de la *Swaziland Law Society*, a dénoncé que des personnes puissent être traduites en justice en appel sans être représentées par un avocat. Les avocats en grève avaient quitté la première séance du tribunal le 1^{er} novembre en disant que les audiences devaient être suspendues jusqu'à ce que le conflit du travail soit réglé. Le conflit avait démarré en juin, lorsque le président de la Cour suprême swazie, Michael Ramodibedi, avait suspendu le juge de la Haute Cour Thomas Masuku pour avoir prétendument « insulté » le roi Mswati III. Masuku, vu comme l'une des seules voix critiques au sein du système judiciaire du pays, avait été licencié en septembre.

Dirigeants syndicaux ciblés dans une tentative de dissuader la tenue de manifestations pro-démocratie : Les syndicalistes ont joué un rôle prépondérant dans la déferlante de manifestations en faveur de la démocratie qui se sont déroulées dans tout le pays au milieu du mois d'avril, sur lesquelles s'est violemment abattue la répression des forces de sécurité du roi Mswati. Des officiers de police et des militaires bardés d'armes ont occupé Manzini et d'autres centres névralgiques, ils ont lancé des bombes lacrymogènes contre les manifestants et des rapports signalent que les forces de sécurité auraient utilisé des munitions de combat. Parmi les nombreuses arrestations, certaines ont eu lieu au siège de la Fédération des syndicats du Swaziland (SFTU) et de la Fédération du travail du Swaziland (SFL), lesquels avaient été cernés puis envahis par la police. Cette dernière a également utilisé du gaz lacrymogène et des canons à eau au siège de l'Association nationale des enseignants (*Swaziland National Association of Teachers*, SNAT) en vue de disperser les centaines d'enseignants réunis, qui chantaient et dansaient.

Parmi les centaines de détenus du 12 avril, citons : Barnes Dlamini, président de la SFTU ; Vincent Ncongwane, secrétaire général de la SFTU ; Muzi Mhlanga, secrétaire général de la SNAT ; Sibongile Mazibuko, président de la SNAT ; Nomkhosi Dlamini Gumedze, secrétaire du comité des femmes de la SFTU ; Quinton Dlamini, président du syndicat national des

employés de la fonction publique et apparentés (*National Public Service Allied Workers' Union*, NAPSAWU) et membre du comité exécutif central de la SFTU ; Bheki Mamba, président du syndicat infirmier *Swaziland National Nurses Association* (SNNA), et Phumelele Zulu, membre de l'exécutif de la SFL et militant de la Campagne swazie pour la démocratie.

Barnes Dlamini a donné les détails de son arrestation dans une interview avec la CSI : « Alors que je me rendais à la manifestation, ils m'ont arrêté et m'ont emmené au poste de police où je suis resté détenu pendant environ neuf heures. Ensuite ils m'ont ramené à la maison et pendant trois jours il y a eu quatre officiers de police en permanence devant ma porte pour s'assurer que je ne quitterais pas mon domicile ».

Les syndicats et le Front uni pour la démocratie demandaient une véritable transition démocratique, l'annulation du décret sur l'état d'urgence promulgué par le Roi en 1973 ainsi que la levée de l'interdiction des partis politiques.

Tanzanie



POPULATION : 44.800.000
CAPITALE : Dodoma
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Ni la loi ni la pratique ne sont propices au respect des droits syndicaux, bien que les Fédérations syndicales internationales fassent des progrès en ce qui concerne la mise en œuvre, grâce aux accords signés avec les principales multinationales.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Malgré certaines garanties constitutionnelles, de nombreuses restrictions excessives sont d'application. Le gouvernement conserve la mainmise sur de nombreuses activités syndicales et peut même suspendre un syndicat s'il considère que la sécurité ou l'ordre public sont menacés. Bien que le droit de négociation collective soit reconnu, toutes les conventions collectives doivent être soumises à l'approbation de la Cour du travail qui peut les refuser si elles ne sont pas conformes à la politique économique officielle. De plus, le personnel des services publics n'est pas autorisé à négocier collectivement. L'action de grève n'est autorisée qu'en dernier recours et toutes les grèves doivent être précédées d'une phase de

médiation de 30 jours. La liste des services dans lesquels la grève est interdite est longue et en couvre pratiquement la moitié. Dans les autres secteurs, les grèves peuvent être interdites de manière temporaire ou définitive au terme d'une procédure d'enquête complexe. Les piquets de grève ne sont pas autorisés.

Dans la région semi-autonome de Zanzibar, les restrictions sont encore plus nombreuses. Un syndicat ne peut être enregistré que s'il compte au moins 50 personnes et le service de l'enregistrement a des prérogatives très étendues qui lui permettent de refuser l'enregistrement s'il juge les Statuts du syndicat inadéquats. De plus, toutes les grèves sont interdites.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le pays peut s'enorgueillir d'être la deuxième plus grande économie d'Afrique de l'Est, bien que plus de 50% des Tanzaniens vivent encore en dessous du seuil de pauvreté. La répression féroce d'un rassemblement pour protester contre la corruption du gouvernement, en janvier, s'est soldée par deux morts et neuf blessés.

Les droits syndicaux sont souvent bafoués : Les travailleurs/euses ont tendance à organiser des grèves sauvages et des débrayages illégaux en raison de la longueur et de la complexité de la procédure préliminaire imposée pour qu'une grève soit légale. Dans le secteur privé, les employeurs refusent souvent à leurs travailleurs/euses le droit de s'organiser et de négocier collectivement. Les travailleurs/euses dans les mines d'or ont signalé des violations généralisées de leurs droits syndicaux, bien que la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) ait signé un accord-cadre avec Anglo Gold Ashanti afin d'améliorer le respect des droits des travailleurs/euses. L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) a également signé un accord-cadre avec Royal BAM pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs/euses.

Tchad



POPULATION : 11.200.000
CAPITALE : N'Djamena
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les violations des droits des travailleurs et de la liberté syndicale ont été très nombreuses dans le secteur pétrolier. Les sociétés de sous-traitance et de placement de main-d'oeuvre, avec la complicité d'ESSO-Tchad et de la CNPCI, ont refusé de négocier avec les syndicats. Les autorités sont également intervenues pour réprimer des grèves.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux fondamentaux sont contrecarrés par l'ingérence des autorités. Bien que le Code du travail protège les syndicats contre la discrimination antisyndicale, il les oblige aussi à fournir des états financiers et des reçus à la demande des inspecteurs du travail.

Le droit à la négociation collective est inscrit dans le Code du travail qui permet, toutefois, un certain degré d'intervention gouvernementale. Enfin, la loi du 9 mai 2007 restreint le droit de grève dans le secteur public. Tous les conflits professionnels doivent être soumis au Conseil de conciliation instauré par la loi et les syndicats doivent annoncer la durée de la grève avant de pouvoir la déclencher. Les autorités peuvent déterminer unilatéralement l'ampleur du service minimum dans les services dits « essentiels » ainsi que le nombre de salariés requis ; elles peuvent aussi réquisitionner les travailleurs.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En mai, le président sortant, Idriss Deby Itno, arrivé au pouvoir lors d'un coup d'État en 1990, a été réélu, pour un quatrième mandat avec 88% des voix dans un scrutin boycotté par l'opposition. En février, les élections législatives avaient été largement remportées par son parti, le Mouvement patriotique du salut (MPS). La manne pétrolière n'a pas encore profité au plus grand nombre dans ce pays qui compte parmi les plus pauvres du monde. Le réchauffement des relations avec le Soudan a réduit le nombre d'affrontements et d'exactions dans l'est du pays.

Le dialogue social à l'arrêt : En front commun, les deux principales centrales syndicales ont dénoncé le mépris du gouvernement pour les revendications des travailleurs, notamment en ce qui concerne la revalorisation des salaires dans la fonction publique, un engagement pris par le gouvernement en 2007 selon lequel la hausse aurait lieu dès que la situation financière le permettrait. Or, depuis lors, les ressources de l'État ont triplé, voire quadruplé. Le 11 novembre, après trois grèves, le chef de l'État a consenti à rencontrer les dirigeants syndicaux et à satisfaire une partie de leurs revendications.

Intimidations et menaces de licenciement sur les champs pétrolifères : Les grévistes des Catering International Services (CIS) ont dénoncé les intimidations et menaces émanant de leur employeur et d'ESSO-Tchad. Les 480 travailleurs de cette société française sous-traitant la restauration, l'hébergement et quelques autres services avaient lancé une grève d'avertissement du 15 au 17 mai, avant de durcir le mouvement le 21 mai devant le refus de leur employeur de négocier de meilleures conditions de travail. À plusieurs reprises, l'employeur, la direction d'ESSO, les agents de sécurité et les forces de l'ordre ont tenté de déloger les grévistes qui occupaient leur camp. Le 13 juin, les CIS leur ont fait parvenir une liste de personnes suspendues et menacées de licenciement que les grévistes ont rejetée, jugeant leur mouvement légitime et légal. Pendant plusieurs jours, la sécurité n'a laissé passer aucun ravitaillement venant de l'extérieur pour les besoins des grévistes.

Le 18 juin, au bout d'après discussions entre l'employeur, le ministre du Travail et PETROSYNAT, le syndicat du secteur pétrolier affilié à l'Union des syndicats du Tchad (UST), un accord a été trouvé, satisfaisant une partie des revendications des grévistes et permettant la reprise du travail.

Des négociations sans cesse repoussées : En août, les travailleurs tchadiens de la Compagnie chinoise de pétrole (CNPCI) ont fait grève plusieurs jours durant pour protester contre le refus de la direction d'ouvrir des négociations, malgré l'engagement pris fin 2010 d'entamer le dialogue avec les délégués des travailleurs dès le démarrage de la production en juillet. Au final, les doléances des travailleurs n'ont été que très partiellement satisfaites. Ramadji Naorngué, un délégué, a dénoncé à la fois le groupe chinois et les entreprises de sous-traitance qui « viennent y soustraire quasi la moitié des salaires des employés, ces derniers n'arrivent même pas à vivre de leur salaire. »

Répression violente et arrestations dans le conflit des ex-travailleurs de la TCC : À plusieurs reprises, d'anciens travailleurs de la Tchad Cameroon Constructor (TCC), un sous-traitant qui a par le passé opéré pour le groupe ESSO-Tchad, ont protesté

devant les installations pétrolières ou des ministères pour réclamer le règlement de leurs arriérés de salaire. À plusieurs reprises, leurs sit-in ont été dispersés dans la violence. Ainsi, le neuf novembre, selon le collectif des associations des droits de l'homme (ADH), une manifestation a fait 19 blessés à Doba et à Bébidja, et les forces de l'ordre ont procédé à 18 interpellations. Un peu plus tôt, dans la nuit du 4 au 5 novembre, deux responsables syndicaux, Boukar Barka, secrétaire général de la Confédération syndicale du Tchad, et Mangaral Nadjiam, président de l'association des anciens travailleurs des chantiers pétroliers, ont été arrêtés. Ce dernier a été relâché le lendemain, mais Boukar Barka a été emprisonné durant plus de 40 jours pour son soutien aux ex-travailleurs de la TCC.

Togo



POPULATION : 6 028 000

CAPITALE : Lomé

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Malgré une vaste mobilisation contre les graves violations des droits syndicaux et de la législation sociale dans une usine pharmaceutique de la zone franche et un accord social signé en mai, la plupart des 120 salariés de Sprukfield n'ont toujours pas été réintégrés.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que la Constitution garantisse la liberté syndicale et le droit de grève, des restrictions excessives sont toujours d'application. Le Code du travail de 2006 autorise désormais les travailleurs migrants légalement établis dans le pays à occuper des fonctions syndicales et stipule explicitement que le consentement du conjoint n'est pas requis pour se syndiquer, une disposition qui permet aux femmes de se syndiquer plus facilement. En revanche, les travailleurs des zones franches d'exportation ne jouissent pas des mêmes droits syndicaux que les autres. Par ailleurs, le Code du travail précise que le licenciement d'un représentant syndical nécessite le consentement des services de l'inspection du travail. Bien que la discrimination antisyndicale soit interdite, rien ne protège les grévistes contre les représailles de l'employeur.

Bien que le droit de négocier collectivement soit reconnu, il se limite à une seule convention nationale qui doit être négociée et

approuvée par le gouvernement ainsi que par les syndicats et les employeurs. Enfin, le personnel de santé du secteur public n'est pas autorisé à faire grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Les hausses des prix des produits pétroliers ont suscité de vives tensions dans un pays où 70% de la population vit avec moins de deux dollars par jour. Le climat politique est marqué par un apaisement après des années difficiles.

Nombreux abus dans les zones franches : Trois syndicats ont été créés récemment dans la zone franche. Mais les difficultés qu'ils ont éprouvées pour émerger et fonctionner ont aussi fait ressurgir les contradictions et le flou des réglementations concernant les travailleurs de la zone franche. La majorité des 9.000 travailleurs et travailleuses (60% de femmes) employés dans la soixantaine d'entreprises de la zone ont continué à être privés de leurs droits élémentaires. Il n'existe pas de cadre de concertation général et les syndicats ne sont pas associés au processus de révision des textes légaux sur la zone franche. Il en résulte que les exemptions actuelles sur le licenciement, l'arbitrage et le règlement des contentieux ont persisté au détriment des travailleurs.

Retard dans la mise en oeuvre de la loi sur les zones franches : Le gouvernement a modifié la loi de 1989 régissant les zones franches avec l'objectif déclaré de mieux garantir le respect de la législation du travail dans ce secteur, mais sa mise en application tarde. En octobre, le Collectif des syndicats des travailleurs de la zone franche du Togo (COSYNTRAZOFT) a lancé un appel urgent aux autorités pour qu'elles décrètent la mise en oeuvre de la loi. Les conditions de travail dans la zone franche sont caractérisées par de multiples violations des droits des travailleurs : licenciements abusifs, dépassements des horaires légaux, refus des congés légaux, absence de couverture sociale et obstruction aux activités syndicales.

Une majorité des 120 grévistes licenciés toujours pas réintégrés : Le 27 mai après des mois de mobilisation intense, le Collectif des syndicats des travailleurs de la zone franche du Togo (COSYNTRAZOFT) est parvenu à conclure un accord tripartite prévoyant la réintégration progressive à partir du mois de juin des travailleurs/euses de la société Sprukfield abusivement licenciés fin 2010. Mais fin 2011, seules quelques personnes ont été réembauchées moyennant une lettre d'excuses. Toute l'année, la direction a rechigné à respecter les lois. De même, l'Association des employeurs de la zone franche a usé de toutes sortes de manoeuvres dilatoires pour empêcher un règlement de ce conflit. Les conditions de travail déplorables

dans l'usine pharmaceutique Sprukfield avaient débouché sur un grave conflit social fin 2010.

Après le refus de la direction de négocier avec les délégués des personnels et ensuite de réceptionner leur préavis de grève, 120 travailleurs sur les 132 que comptait la firme avaient arrêté le travail le 9 novembre 2010. Les promesses de médiation de la direction de la zone franche avaient donné quelque espoir au personnel. Pourtant, le 3 décembre, elle avait confirmé le licenciement demandé par l'employeur de Fayossey Koffi Agbegna, de Panema Hezo et de Kangbeni Delphine, les trois délégués du SYNATRAZOFT. Les autres travailleurs qui s'étaient mis en grève n'avaient même pas eu droit à une correspondance leur notifiant leur licenciement.

Les conditions de travail chez Sprukfield se caractérisent par des horaires à rallonge, du travail de nuit non rémunéré, et l'absence de congés payés et de sécurité sociale. Les travailleurs oeuvrent sur des machines plus de neuf heures par jour, six jours sur sept, sans que pour autant les heures supplémentaires soient rémunérées au taux légal ; aucun d'eux n'a jamais bénéficié d'un congé payé ni de congé maternité. Ils ne jouissent même pas de contrats de travail et l'employeur refuse de reconnaître leurs délégués syndicaux. Il ne leur accorde pas de fiche de paie, ne prend pas de mesures de sécurité adaptées et ne cotise à la Caisse de sécurité sociale que 2% de ses salariés.

Tunisie



POPULATION : 10.480.000
 CAPITALE : Tunis
 CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les syndicats se sont retrouvés en première ligne des luttes sociales au cours d'une année décisive dans l'histoire du pays. L'Union générale tunisienne du travail (UGTT) a tenu un rôle essentiel lors de la Révolution de jasmin, grâce à des milliers de militants rodés au travail d'organisation et qui ont appuyé la révolte spontanée des jeunes. Seule force sociale en place, elle a relayé les revendications de la population auprès des autorités de transition, puis du gouvernement mis en place après les premières élections libres en octobre. Durant 12 mois, la répression antisyndicale a été de pair avec la répression des mouvements de révolte, des syndicalistes ont été frappés et arrêtés dans toutes les régions du pays, des locaux syndicaux ont été attaqués. En toute fin d'année, l'UGTT a tenu son Congrès et a élu un nouveau Bureau.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux soient garantis, une série de restrictions sont d'application. Le droit de se syndiquer et de former des syndicats est inscrit dans le Code du travail et, contrairement à ce qui se passe pour les associations, aucune autorisation préalable n'est requise pour créer un syndicat. Toutefois, les ressortissants étrangers doivent recevoir préalablement l'aval des autorités pour exercer des fonctions syndicales. Les salaires et les conditions de travail sont fixés lors de négociations qui ont lieu tous les trois ans entre les syndicats et les employeurs après que des orientations générales ont été arrêtées dans des consultations tripartites nationales.

Bien que le droit de grève soit garanti, les syndicats doivent annoncer préalablement la durée de la grève. En outre, les travailleurs qui participent à une grève illégale s'exposent à de longues peines d'emprisonnement pouvant aller de trois à huit mois.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : La soif de liberté et de justice sociale, la hausse des prix des denrées alimentaires et la désespérance de la

jeunesse ont été les déclencheurs de la révolution tunisienne dont l'onde de choc s'est propagée bien au-delà des frontières. Après la mort début janvier de Mohammed Bouazizi, le jeune marchand ambulant qui s'était immolé le 17 décembre 2010, la contestation a rapidement gagné tout le pays. La répression policière a été féroce, mais n'est pas parvenue à sauver le régime de Ben Ali. Ce dernier a été contraint de fuir le 14 janvier et de se réfugier en Arabie saoudite.

Pendant les troubles qui ont fait près de 300 morts, des milliers de Tunisiens ont cherché à quitter le pays. L'insurrection en Libye a, elle, entraîné un exode de centaines de milliers de réfugiés vers la Tunisie. En octobre, les premières élections libres de l'histoire du pays pour désigner les membres de l'Assemblée constituante ont été remportées par le parti islamiste Ennahda. Son leader Hamadi Jebali devient le Premier ministre. Le président est Moncef Marzouki (gauche nationaliste). La croissance économique a chuté, le chômage est en hausse, l'islamisation de la société est patente et les réformes socio-économiques de fond se font attendre.

Les grands chantiers pour un travail décent : La mainmise sur l'économie tunisienne par le clan Ben Ali a souvent rendu illusoire le respect de la législation du travail. Jusqu'à la révolution, le pouvoir a puisé sans vergogne dans les ressources du pays, à commencer par l'exploitation de sa main-d'oeuvre dans tous les secteurs d'activité. Dès la chute du régime, la contestation sociale a remis en cause ce système vicié basé notamment sur le maintien des salaires à un niveau très bas pour attirer les investisseurs. Bien structurée, l'UGTT s'est imposée d'emblée comme un acteur incontournable de la transition en négociant des majorations salariales et de meilleures conditions de travail avec les employeurs privés et publics.

Dans le bassin minier, les enseignants limogés pour avoir participé aux événements de 2008 ont été réintégrés. L'élimination de la sous-traitance dans le secteur public et la régularisation de dizaines de milliers d'agents exploités durant des années sans contrat fixe et couverture sociale dignes de ce nom ont été partiellement menées à bien durant l'année.

La révision de la législation du travail particulièrement favorable aux employeurs dans les zones franches d'exportation et l'organisation des travailleurs de ce secteur sont un autre grand challenge pour les syndicats.

Deux nouvelles centrales : La Confédération générale tunisienne du travail (CGTT), qui attendait son agrément depuis 2006, a officiellement commencé ses activités durant l'année, de même que l'Union des travailleurs tunisiens (UTT). Ces deux organisations revendiquent le pluralisme syndical, leurs

secrétaires généraux sont des anciens responsables de l'UGTT. D'emblée, la CGTT a connu des dissensions internes, plusieurs de ses cadres tentant de renverser la direction actuelle.

Compte tenu des dizaines de milliers d'affiliations enregistrées par la centrale principale, on peut considérer que la population active est bien davantage syndiquée fin 2011 qu'elle ne l'était un an auparavant.

Aucune femme dans le nouvel exécutif de l'UGTT : Le nouveau Bureau exécutif de l'UGTT élu fin 2011 ne comporte aucune femme, alors qu'elles forment 47% des membres de l'organisation, 60% dans l'enseignement et jusqu'à 70% dans le secteur textile. L'UGTT s'est toutefois engagée à instaurer des quotas de représentation féminine dans ses différentes structures. En mars, la CSI a lancé à Tunis le Réseau des femmes syndicalistes arabes, un espace de communication et d'échange de données et d'expertise.

Le rôle important joué par l'UGTT durant la révolution : Souvent muselée et contrainte de composer avec le régime Ben Ali, l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) a su garder une assise populaire et une réelle capacité de mobilisation. La révolte spontanée de jeunes épris de justice sociale a pu compter sur l'appui des militants des sections locales et régionales, poussant leurs directions parfois réticentes à les suivre. Des organisations locales ont toutefois joué un rôle moteur dans la coordination du mouvement.

Dans les villes, les locaux de l'UGTT ont souvent servi de points focaux où les manifestants appelaient à l'action et d'où partaient les manifestations. Ils ont d'ailleurs été pris pour cible avec leurs occupants. À Kasserine, Youssef Abidi, un responsable syndical, a expliqué que les policiers ont fait irruption au siège de l'UGTT où des jeunes s'étaient réfugiés : « ils se sont mis à frapper tout le monde et à tout casser. »

Sous la pression des organisations de base, l'UGTT a décrété des grèves générales dans les trois régions qui ont eu un impact décisif, contraignant le président Ben Ali à fuir le pays. Le 18 janvier, les trois ministres étiquetés UGTT du gouvernement de transition formé la veille ont démissionné vu la présence de caciques de l'ancien régime et la contestation de la rue. Les grèves et la répression se sont poursuivies.

Le 25 janvier, des miliciens et des bandes de malfaiteurs se sont attaqués aux sièges régionaux de l'UGTT à Gafsa, Kasserine, Béja, Monastir et Mehdiya. Les assaillants étaient armés de gourdin, de pierres, d'armes blanches et de chaînes. La contestation sociale est restée vive et a entraîné d'importants remaniements au sein du gouvernement et le départ des

personnalités compromises. Au total, la révolution tunisienne aurait fait près de 300 victimes.

Répression policière de manifestations, un mort, de nombreux blessés, des locaux de l'UGTT attaqués : Les 6 et 7 mai, la police a violemment réprimé des manifestations anti-gouvernementales à Tunis, frappant de nombreux journalistes et confisquant leur matériel, pourchassant les manifestants jusque dans les locaux de l'UGTT avenue de Cathage, forçant les portes et agressant ceux qui se trouvaient à l'intérieur. Les heurts ont fait au moins un mort et de nombreux blessés. Le 9 mai, les journalistes ont manifesté à leur tour dans le centre de Tunis pour dénoncer ces violences à l'appel du Syndicat national des journalistes tunisiens (SNJT). Des troubles ont éclaté dans d'autres zones du pays. À Metlaoui (Gafsa), le siège de l'union locale de l'UGTT a été incendié. Tout a démarré après les déclarations de Fahrat Rajhi, magistrat et éphémère ministre de l'Intérieur dénonçant les agissements de proches de Ben Ali et la préparation d'un coup d'État militaire en cas de victoire des islamistes lors des élections d'octobre.

Sit-in de journalistes réprimés : Le 3 novembre, vers deux heures du matin, deux grévistes de la faim ont été violemment expulsés des locaux du journal Dar Al Anouar à Tunis. La journaliste Wafa Boujmil et le technicien Salah Jaâfar occupaient les lieux pour protester contre leur licenciement. Ils ne bénéficiaient pas d'un véritable statut. En novembre toujours, la direction de la chaîne privée Hannibal TV a licencié cinq journalistes et deux techniciens coupables d'avoir organisé un sit-in pour réclamer une révision de leurs contrats et de meilleures conditions de travail.

Le Syndicat national des journalistes tunisiens (SNJT) et le Syndicat général pour la culture et l'information (affilié à l'UGTT) ont dénoncé ces licenciements arbitraires et les restrictions exercées dans plusieurs organes de presse contre l'activité syndicale. Par ailleurs, le SNJT a condamné à plusieurs reprises les menaces et les agressions contre des journalistes, ainsi que les tentatives de partis politiques d'imposer une nouvelle tutelle au secteur. Il a exhorté les autorités à garantir la liberté de la presse dans la future Constitution.

La campagne de dénigrement contre la centrale UGTT : Très vite, après la fuite de Ben Ali en janvier, l'UGTT été la cible d'attaques, en particulier des milieux d'affaires. La presse économique s'est indignée des atteintes au droit du travail et du manque de patriotisme des syndicats qui feraient fuir les investisseurs étrangers. Pourtant, ce sont les attentes en matière d'emploi et le déficit criant de justice sociale qui ont été à la base de la révolution. La direction de l'UGTT a aussi été accusée par des membres du Rassemblement constitutionnel

démocratique (RCD), le parti de Ben Ali, d'être derrière de multiples grèves afin de créer une situation anarchique. L'UGTT aurait, au contraire, cherché à canaliser les revendications de la population, appelant à une suspension des grèves à l'approche des élections d'octobre.

En fin d'année, la direction de l'UGTT a dénoncé à plusieurs reprises une campagne diffamatoire à laquelle elle a dû faire face de la part d'élus de l'Assemblée constituante et des rumeurs malveillantes qui circulaient dans la presse et sur les réseaux sociaux à propos de sa direction. Le nom de son secrétaire général a été cité dans plusieurs affaires de corruption. Fin décembre, le congrès de l'organisation a élu une nouvelle direction profondément remaniée. La direction de l'UGTT a aussi reconnu ses erreurs passées concernant son soutien au « candidat » Ben Ali lors des présidentielles passées. Au final, l'UGTT a appelé à oeuvrer pour l'indépendance de l'organisation à l'égard du gouvernement, des partis et de toute institution, et pour la défense des revendications des travailleurs.

Un militant syndical blessé à la Faculté des lettres : Fin novembre, pour protester contre l'occupation de la Faculté des lettres de la Manouba (Tunis) par un groupe de jeunes religieux ayant interrompu les cours et empêchant le déroulement des examens, les professeurs se sont mis en grève. Le 6 décembre, ces jeunes fondamentalistes ont empêché le doyen d'accéder à son bureau. Des menaces verbales et physiques ont suivi. Blessé, Habib Mellakh, professeur de français et militant syndical, a dû être transporté aux urgences pour y être soigné. Au nom des libertés individuelles, les protestataires exigeaient que les étudiantes qui le désirent puissent porter le niqab (voile couvrant l'entièreté du visage à l'exception des yeux) pendant les cours et les examens, ce que contestait le comité scientifique composé de représentants élus des professeurs et des étudiants. Fin de l'année, le blocage était total, les autorités faisant la sourde oreille aux demandes des enseignants et du doyen de faire évacuer la trentaine d'occupants dont cinq à peine seraient inscrits à la Faculté. D'autres écoles dans le pays ont été le théâtre d'événements semblables, des professeurs, des femmes notamment, déplorant des tentatives d'intimidation.

Deux responsables syndicaux poursuivis en justice : Le procès pour diffamation de Hassen Ksibi, journaliste et secrétaire général adjoint du Syndicat général de la culture et de l'information, et de Sami Tahri, secrétaire général du Syndicat de l'enseignement secondaire a eu lieu le 22 décembre à Tunis. Le premier a publié un article où le second dénonçait la corruption au sein du ministère de l'Éducation. Sami Tahri a déclaré que le procès était une tentative de déstabiliser l'UGTT

juste avant la tenue de son congrès. Le verdict a été reporté au 5 janvier 2012. Dans un communiqué, l'UGTT a parlé de « coup dur affligé à la liberté d'opinion et d'expression... Cette démarche va à contre-courant de la révolution. Elle fait obstacle au processus de démantèlement de la corruption qui a pris de l'ampleur sous l'ancien régime. »

Zambie



POPULATION : 13.050.000

CAPITALE : Lusaka

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Un rapport de Human Rights Watch a révélé que les pratiques antisyndicales étaient très répandues dans les mines exploitées par les Chinois. En octobre, plus de 2.000 mineurs en grève ont été licenciés, mais le gouvernement zambien est intervenu rapidement pour ordonner leur réintégration. Douze mineurs contestataires ont été arrêtés en octobre et, en mars, suite à une grève, la chaîne de magasins Shoprite a licencié tous ses employé(e)s syndiqués dans l'ensemble du pays.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux font l'objet d'une série de restrictions malgré les garanties données au départ. Bien que la constitution garantisse la liberté syndicale, il ne peut y avoir qu'un seul syndicat par branche d'activité. De plus, le personnel pénitentiaire, les juges, les greffiers et les magistrats sont exclus du bénéfice de la loi sur les relations professionnelles et du travail et le ministre dispose de pouvoirs discrétionnaires lui permettant d'exclure certaines catégories de travailleurs/euses du champ d'application de la loi.

Bien que le droit de négocier collectivement soit garanti, il est pratiquement impossible d'organiser une grève légale parce que toutes les grèves doivent être soumises à une procédure préliminaire très longue. L'arrêt d'une grève peut être ordonné lorsque la justice considère qu'elle n'est pas « dans l'intérêt public ». La police n'a pas besoin de mandat pour arrêter des travailleurs/euses si elle estime qu'ils font grève dans un service essentiel, dont la liste va au-delà de la définition qu'en donne l'OIT.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Michael Sata, du Front patriotique, a remporté les élections présidentielles en septembre 2011. Il a désigné Fackson Shamenda, l'ancien dirigeant du *Zambia Congress of Trade Unions* (congrès des syndicats de Zambie – ZCTU), au poste de ministre du Travail et Rayford Mbulu, l'ancien président du *Mine Workers' Union of Zambia* (syndicat des mineurs de Zambie – MUZ) au poste de ministre adjoint. L'ancien président Chiluba, qui avait également dirigé le ZCTU, est décédé en juin. La pauvreté est encore très répandue. L'espérance de vie est l'une des plus faibles au monde et le taux de mortalité parmi les plus élevés, en grande partie en raison de la prévalence du VIH/sida.

Abandon des accusations contre des superviseurs chinois qui avaient tiré sur des manifestant(e)s : Les magistrats chargés du dossier des deux superviseurs chinois qui avaient ouvert le feu sur les mineurs en octobre 2010 ont décidé, début avril, d'abandonner les accusations lorsque que la société a accepté de verser un dédommagement. Les deux hommes étaient accusés de 13 tentatives de meurtre après avoir tiré à balles réelles sur un rassemblement de mineurs le 15 octobre 2010 lors d'une manifestation occasionnée par un conflit sur les salaires, à la mine de charbon de Collum, qui est exploitée par des Chinois. La mine de Collum est le principal fournisseur de charbon du secteur zambien du cuivre et du cobalt. Cet acte de violence a provoqué une considérable indignation chez de nombreux Zambiens/ennes, qui s'opposent de plus en plus vivement à l'influence économique considérable de la Chine dans leur pays.

Les conditions de travail à la mine sont extrêmement difficiles et les salaires dépassent rarement quatre dollars par jour. Les superviseurs chinois parlent très peu anglais et n'ont aucune connaissance des langues locales. Ils ne sont donc pas à même de communiquer correctement avec leurs employé(e)s.

Après ces coups de feu, le gouvernement zambien avait promis une enquête approfondie et un procès juste, mais les magistrats ont levé les accusations sans donner de motif.

Violations des droits syndicaux dans des mines exploitées par des Chinois : Un rapport publié par Human Rights Watch fin octobre a révélé une succession de violations des droits des travailleurs/euses dans les compagnies minières de Zambie appartenant à des Chinois. Le rapport, intitulé *You'll Be Fired If You Refuse : Labor Abuses in Zambia's Chinese State-owned Copper Mines* (Vous serez licenciés si vous refusez : Violations des lois du travail dans les mines de cuivre d'État chinoises en Zambie), s'appuie sur le témoignage des mineurs entre

novembre 2010 et juillet 2011. Il fait état d'heures de travail excessives et de conditions de santé et de sécurité déplorables. Les chercheurs de Human Rights Watch ont découvert que les mineurs doivent travailler par tranches de 12 heures, voire de 18 heures, sans ventilation adaptée – ce qui favorise les maladies pulmonaires – ni équipement de sécurité essentiel. Les entrepreneurs chinois ne tolèrent pas la protestation, usent de représailles contre les représentant(e)s syndicaux déclarés, et bafouent le droit des travailleurs/euses d'adhérer à un syndicat. (voir le chapitre Violations).

Les plaintes contre les pratiques des entrepreneurs chinois remontent à plusieurs années en Zambie et sont souvent citées pour illustrer les problèmes avec les investisseurs chinois dans l'ensemble de l'Afrique. En 2005, une explosion dans une usine gérée par des Chinois dans le nord de la Zambie a tué 51 travailleurs/euses zambiens. En 2010, deux entrepreneurs chinois ont été accusés d'avoir tiré sur des mineurs au cours d'un conflit du travail dans une mine de charbon (voir Rapport 2010 et le chapitre Violations ci-après).

Une autre pratique empêche les travailleurs/euses d'améliorer leur sort : la précarisation du travail. En mai 2011, Mundia Sikufele, le président du *National Union of Miners and Allied Workers* (syndicat national des mineurs et travailleurs/euses associés) a signalé que la plupart des investisseurs étrangers contournaient les lois du travail en embauchant des travailleurs/euses occasionnels. M. Sikufele a appelé le gouvernement à durcir les réglementations et à améliorer l'inspection du travail.

Le président Michael Sata, en arrivant au pouvoir en septembre, a promis de mettre de l'ordre dans l'industrie minière.

Arrestation de 12 mineurs lors d'une manifestation : La nuit du 10 janvier, 12 mineurs ont été arrêtés parce qu'ils bloquaient une route lors d'une manifestation devant les locaux de la société Non-Ferrous Corporation Africa Mining (NFCA). Les mineurs avaient organisé ce rassemblement pacifique du fait que la direction de NFCA ne les avait pas informés, ni eux ni leur syndicat, que NFC, la filiale minière de NFCA pour laquelle ils travaillaient, avait transféré son titre de propriété à une autre société, JCHX, qui opérait sur le même site. Les mineurs ont affirmé que la direction avait enfreint le contrat signé avec NFCA en ne les avertissant pas du changement de propriétaire et en ne leur versant pas d'indemnités de fin de contrat. Les travailleurs/euses qui se sont associés à la manifestation devant l'entrée de NFCA se sont retrouvés face à la police d'État en tenue anti-émeute. Les 12 mineurs arrêtés ont été accusés de gêner la circulation des passagers sur la route.

La chaîne de magasins Shoprite licencie des employé(e)s à la suite d'une grève : Le 31 mars, la direction de Shoprite a licencié tous les employé(e)s syndiqués sur l'ensemble du pays, suite à une grève de quatre jours qui avait paralysé le fonctionnement des magasins. Le directeur général adjoint de Shoprite, Charles Bota, a déclaré que tous les employé(e)s syndiqués avaient été licenciés pour violation de la réglementation de la société. Les employé(e)s s'étaient mis en grève le 28 mars pour demander une hausse du salaire minimum mensuel, une meilleure retraite et des contrats permanents pour les employé(e)s. Le lendemain, le *National Union of Commercial and Industrial Workers* (syndicat national des travailleurs/euses du commerce et de l'industrie – NUCIW) a trouvé un accord avec la direction lors d'une réunion présidée par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale. À ce moment-là, la direction de Shoprite a annoncé qu'elle revenait sur sa décision de licencier tous les employé(e)s syndiqués. Cependant, elle a ensuite écrit à certains des responsables syndicaux et des employé(e)s qui avaient participé à la récente grève nationale pour leur annoncer leur suspension et les accuser de faute lourde. Le ministère du Travail est de nouveau intervenu pour régler le litige.

Licenciement de 2.000 mineurs en grève : Au moins 2.000 grévistes de la compagnie minière Non-Ferrous Corporation Africa Mining (NFCA) et de sa filiale du bâtiment JCHX Mine Construction Zambia Limited ont été licenciés sommairement le 19 octobre pour avoir fait grève et refusé de reprendre le travail. Les travailleurs/euses de NFCA et de JCHX Construction Zambia Limited, menaient une action de protestation depuis deux semaines pour demander une augmentation de salaire générale et l'amélioration de leurs conditions d'emploi. Les préavis de licenciement autorisaient les travailleurs/euses à faire appel dans les 48 heures, mais le gouvernement est intervenu dès le lendemain pour ordonner à la société de les réintégrer immédiatement. Le ministre des Mines, Wylbur Simuusa, a rencontré la direction de NFCA et ses employé(e)s pour régler les divergences. Après l'incident, le directeur général de NFCA aurait dit, sans complexe, que les travailleurs/euses réintégrés seraient contrôlés et les « perturbateurs » sanctionnés.

Culture d'intimidation antisyndicale dans les mines exploitées par des Chinois : Le rapport de Human Rights Watch intitulé *You'll Be Fired If You Refuse : Labor Abuses in Zambia's Chinese State-owned Copper Mines* (Vous serez licenciés si vous refusez : Violations des lois du travail dans les mines de cuivre d'État chinoises en Zambie), qui se base sur des entretiens avec des mineurs tout au long de l'année, révèle que plusieurs mines exploitées par des Chinois ont empêché les travailleurs/euses d'exercer leur droit d'adhérer au syndicat de leur choix en recourant à la menace et à l'intimidation. Un représentant syndical de Sino Metals a signalé à Human Rights

Watch que les directeurs chinois intimidaient les membres du syndicat et tentaient de harceler les représentant(e)s syndicaux pour les inciter à démissionner. Un autre représentant syndical de NFCA a indiqué qu'il avait été harcelé à plusieurs reprises, qu'il avait notamment été muté de force pour être tenu à distance des réunions syndicales et qu'il avait subi des mesures disciplinaires, avec la menace d'être licencié s'il assistait à une réunion du syndicat. Les mineurs travaillant dans d'autres compagnies exploitées par des Chinois ou d'autres multinationales ont également fait état de représailles à l'encontre des représentant(e)s syndicaux déclarés, en l'occurrence sous la forme de retenues de salaire ou de refus de renouvellement des contrats.

Zimbabwe



POPULATION : 12.571.000

CAPITALE : Harare

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Le Congrès des syndicats du Zimbabwe (*Zimbabwe Congress of Trade Unions, ZCTU*) a fait face à un harcèlement policier incessant, incluant une visite à ses bureaux par des policiers en civil, l'arrestation de manifestants lors de la journée de la Femme et des perturbations au cours d'un programme de formation pour les femmes. La police a également tenté, en vain, d'interdire les manifestations du 1^{er} mai organisées par le ZCTU. Des jeunes membres de Zanu PF ont perturbé, par des actes violents, une réunion organisée par le ZCTU. De même, des enseignants en grève ont subi des menaces et des tabassages, et des ouvriers agricoles qui s'étaient organisés afin de renforcer leurs revendications salariales se sont retrouvés sans emploi, sans logement et menacés de mort. Cette situation a entraîné la mort d'un enfant.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La législation du travail est muette sur la question des droits syndicaux. Bien que les travailleurs du secteur privé jouissent de la liberté syndicale, ceux du secteur public ne peuvent pas se syndiquer ou créer de syndicats, ni négocier collectivement ou faire grève. Le directeur de l'enregistrement est habilité à superviser les élections syndicales et il peut annuler, reporter des élections ou changer le lieu où elles doivent se tenir. De

plus, la négociation collective n'est pas la prérogative exclusive des organisations syndicales car des comités de travailleurs peuvent également négocier au niveau de l'entreprise, avec le risque d'affaiblir les syndicats. Toutes les conventions collectives doivent obtenir l'approbation ultérieure des autorités.

Le droit de grève est lui aussi limité dans la mesure où les procédures préalables à suivre avant de pouvoir faire grève sont excessivement longues. Il n'est pas interdit aux employeurs d'embaucher de la main-d'œuvre de remplacement pendant une grève ; de plus, ils peuvent poursuivre en justice les travailleurs en responsabilité civile pour des actes commis pendant des grèves illégales. La participation à une grève illégale peut être sévèrement sanctionnée, avec des peines pouvant aller jusqu'à cinq ans de prison. Les grèves sont interdites dans les « services essentiels » dont la liste va au-delà de la définition qu'en donne l'OIT. Le ministre a aussi des pouvoirs discrétionnaires lui permettant de déterminer en quoi consiste un service essentiel.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : La police a arrêté 46 militants politiques en février en les accusant de trahison, pour avoir projeté des images vidéo des protestations qui se déroulaient en Égypte et en Libye. Les avocats des personnes arrêtées ont déclaré qu'au moins sept d'entre elles avaient été torturées. Un rapport publié par Amnesty International en mai a également souligné la recrudescence des intimidations, des arrestations et de la torture à l'encontre des défenseurs des droits de l'homme dans le pays, puis un documentaire de la BBC diffusé en août a révélé les pratiques effroyables des forces de sécurité du Zimbabwe dans les riches sites d'où sont extraits les diamants de Marange, pratiques qui incluent la torture, les passages à tabac et les agressions sexuelles.

Le dirigeant syndical Wellington Chibebe a quitté le *Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU)* en septembre pour prendre ses fonctions de secrétaire général adjoint de la CSI.

La POSA est toujours utilisée pour contrôler l'activité syndicale : Les vieilles habitudes ont la vie dure au Zimbabwe : la loi sur la sécurité et l'ordre publics (POSA), pourtant controversée, est utilisée depuis longtemps pour empêcher ou perturber toute activité syndicale, notamment les rassemblements organisés par le *Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU)*. En mars par exemple, la police du district occidental de Bulawayo a voulu invoquer la POSA pour empêcher la tenue d'un cortège lors de la journée de la Femme, mais le tribunal de police a annulé cette tentative.

Le gouvernement ne met pas en œuvre les recommandations de l'OIT : Un an après la publication du rapport de la Commission d'enquête de l'OIT intitulé « Vérité, réconciliation et justice au Zimbabwe », le gouvernement n'avait toujours pas mis en œuvre une seule de ses recommandations, en dépit de ses engagements en ce sens. Parmi ces recommandations : mettre un terme aux pratiques antisyndicales telles qu'arrestations, détentions, violence, torture, intimidations et harcèlement ; renforcer les institutions nationales et le dialogue social ; mettre en place une formation sur la liberté syndicale et la négociation collective ; mettre en pratique les libertés civiles et les droits humains ; consolider l'état de droit et le rôle des tribunaux, et instituer une Commission des droits de l'homme du Zimbabwe.

Des conventions collectives ne sont pas mises en œuvre : En octobre, un avocat du travail de Harare, Arthur Marar, a dit que des entreprises n'honoraient pas les conventions collectives et que bon nombre d'employeurs ne payaient pas les travailleuses ou retardaient les paiements. En outre, lors des négociations, ils refusaient de divulguer la totalité des informations, alors la législation prévoit cette obligation.

Une politique de restriction des manifestations pacifiques : Les événements en Tunisie et en Égypte ont entraîné une certaine nervosité au sein du gouvernement, ou du moins au sein du Zanu PF. Après les protestations au Maghreb, la police et l'Organisation centrale du renseignement, pro-Mugabe, ont surveillé de très près les groupes de la société civile et sont intervenues rapidement pour disperser tout rassemblement de masse qui aurait pu se transformer en une action anti-Mugabe de grande ampleur. Le 29 février s'est tenue une réunion du commandement opérationnel conjoint (*Joint Operations Command, JOC*) pour Bulawayo, au cours de laquelle les chefs des services carcéraux, de la police, de l'armée et du renseignement sont convenus que dans le sillage des protestations au Maghreb, ils déploieraient une manifestation de force en vue de dissuader toute manifestation. Le JOC aurait également décidé d'interdire tous les cortèges et réunions pacifiques, et cherché à appliquer cette politique aux actions organisées par le *Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU)*, entre autres. Lorsque le ZCTU a annoncé qu'il prévoyait d'organiser ses traditionnels cortèges du 1^{er} mai, la police l'a accusé d'utiliser cet événement pour attiser la violence.

La police tente d'empêcher les manifestations du 1^{er} mai : En avril 2011 le *Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU)* a averti la police des 38 districts du pays de son intention de commémorer la journée internationale du travail, le 1^{er} mai. La police a interdit tous les cortèges prévus à Mutare, Harare et Masvingo, et a tardé exagérément à répondre aux lettres, dans les autres

districts. Le ZCTU a saisi la Haute Cour pour que celle-ci déclare illégale l'action de la police, et permette toutes les commémorations et manifestations prévues dans l'ensemble des 38 districts. La Haute Cour a prononcé une ordonnance en faveur du ZCTU le 29 avril, suite à quoi les manifestations se sont déroulées dans pratiquement toutes les villes à l'exception de Masvingo, où la police a fait fi de l'ordonnance de la Haute Cour et maintenu son interdiction du cortège.

La police interdit une manifestation pacifique d'employés de banque : Le 18 mai le *Zimbabwe Congress of Trade Unions* (ZCTU) a signalé que la police avait donné au *Zimbabwe Banks and Allied Workers' Union* (ZIBAWU) des instructions pour que celui-ci suspende « jusqu'à nouvel ordre » son projet de tenir une manifestation pacifique, quelques jours à peine après avoir initialement accepté le projet. La manifestation avait pour but de protester contre les bas salaires et les piètres conditions de travail. La police du district central de Harare a prétendu que la raison de cette suspension était que « certains partis politiques voudraient tirer profit du rassemblement devant la Stanbic Bank pour commettre des violences politiques ».

Licenciements et menaces de mort pour des ouvriers agricoles qui tentaient de se syndiquer : Au début de l'année, après avoir entamé des activités syndicales, des ouvriers de l'exploitation agricole Bemba Farm à Marondera ont été licenciés sommairement et jetés hors de l'exploitation la nuit par des jeunes du Zanu PF. Les 700 ouvriers de l'exploitation agricole avaient insisté pour que soit appliqué le salaire agricole de 80 USD par mois adopté par le Conseil national pour l'emploi, alors qu'ils recevaient 55 USD par mois en tant qu'ouvriers agricoles « généraux ». Fin 2010, ils avaient constitué leur premier comité du personnel, avec l'aide de syndicalistes, mais les propriétaires de l'exploitation agricole ont riposté en licenciant tous ceux qui s'en étaient occupés.

Un des salariés, Guidance Chipera, a dit que de jeunes membres du Zanu PF l'avaient expulsé un jour de pluie, l'abandonnant avec sa famille et leur maigres biens sur le bas-côté d'une route, sous une pluie battante qui les a rapidement trempés jusqu'à la moelle. Le fils de Chipera en est mort quelques jours plus tard. Un autre salarié, Johannes Mfiri a dit avoir été licencié le 4 janvier pour avoir encouragé les ouvriers à adhérer au *General Agriculture and Plantation Workers' Union* (GAPWUZ, Syndicat général des travailleurs de l'agriculture et des plantations du Zimbabwe). D'autres salariés ont dit que bon nombre d'entre eux avaient subi le même genre de représailles, et le syndicat a confirmé avoir déjà traité 18 affaires de cette nature.

Entre-temps, un homme appelé Cleopas Kundiona, dont la société fournit les services de sécurité de l'exploitation agricole,

a menacé quiconque irait voir les syndicats, disant qu'ils seraient noyés dans un barrage non loin de là, ce qui, selon les déclarations d'un autre salarié, serait une répétition de ce qui est survenu à un grand nombre de personnes en 2008. Les syndicalistes ont assuré qu'ils avaient eux aussi été menacés de mort par Kundiona, dont ils ont affirmé qu'il présidait aux « renvois musclés » des ouvriers. Kundiona, qui prétend être le porte-parole et conseiller juridique de François Smit, propriétaire de l'exploitation agricole, a dit que les syndicalistes manipulaient les travailleurs et que la ferme avait intenté une procédure judiciaire contre le syndicat GAPWUZ, leurs représentants et certains des ouvriers, réclamant 1.114.500 USD comme indemnisation pour les dégâts entraînés par une grève « illégale » organisée en 2010.

Poursuite du harcèlement policier à l'encontre du ZCTU : Le matin du 3 mars, le siège du *Zimbabwe Congress of Trade Unions* (ZCTU) a reçu la visite de trois inspecteurs de police en civil, qui ont exigé de recevoir une liste des membres du comité exécutif du ZCTU ainsi que toute « nouvelle information » dont ils pourraient avoir besoin sur l'organisation.

La police interrompt une manifestation de femmes organisée par le ZCTU et arrête les personnes qui y prenaient part : Lorsque le *Zimbabwe Congress of Trade Unions* (ZCTU) a signalé à la police son intention de commémorer la journée internationale de la Femme du 8 mars en organisant un cortège, il n'a pas obtenu la permission au prétexte que le ZCTU n'était pas en conformité avec toutes les sections de la loi sur la sécurité et l'ordre publics. Le tribunal de police de Bulawayo avait cependant stipulé que la commémoration et la manifestation pouvaient avoir lieu comme prévu. La police a fait fi de cette décision : arborant leur tenue anti-émeute et brandissant leurs matraques, des policiers ont interrompu le rassemblement et arrêté 19 syndicalistes, parmi lesquels une femme enceinte. Trois femmes ont été obligées de retirer leur tee-shirt du ZCTU et de rester en soutien-gorge, en plein centre de Bulawayo, jusqu'à ce que des sympathisants leur prêtent des vêtements avec lesquels se couvrir. Un groupe d'environ 20 officiers de police a envahi le lieu prévu de la manifestation et n'a pas permis aux participants de se réunir ; un autre groupe de 17 officiers de police a fait une descente dans les bureaux du ZCTU à Bulawayo en ordonnant aux présents de se disperser.

La police interrompt un programme du ZCTU à l'intention des femmes : La police a interrompu un programme d'éducation civique à l'intention des femmes organisé par le *Zimbabwe Congress of Trade Unions* (ZCTU) à Gwanda au début du mois d'avril. Vers la fin de la matinée, la police est arrivée et a exigé d'être autorisée à suivre l'atelier. Les responsables du ZCTU ont

expliqué les objectifs de la formation et indiqué aux policiers qu'ils ne pouvaient pas les autoriser à y assister, et qu'aucune disposition juridique ne pouvait les y obliger. La police a alors emmené les deux facilitateurs au poste, où elle les a interrogés. Les responsables du ZCTU ont maintenu leur position, la police a riposté en interdisant l'atelier. Lorsque les facilitateurs sont revenus sur place, les propriétaires de l'hôtel n'ont pas pu leur permettre de reprendre car la police avait menacé la direction de l'hôtel. L'atelier a donc été abandonné à mi-parcours.

Un officier de police de Beitbridge, qui prétendait être du bureau du Président, a voulu assister à une session de formation faisant partie du même programme que le précédent mais, après les explications des responsables du ZCTU indiquant qu'ils ne le lui permettraient pas, le policier s'en est juste allé, et plus rien n'est venu troubler la formation.

Persécution des travailleurs de la Stanbic Bank : En mai le *Zimbabwe Congress of Trade Unions* (ZCTU) a fait publiquement état de sa préoccupation face aux persécutions subies par les travailleurs de la Stanbic Bank de la part des cadres supérieurs de la banque, suite aux projets du *Zimbabwe Banks and Allied Workers' Union* (ZIBAWU) d'entamer une action de grève. Certains employés ont été transférés sur décision unilatérale après avoir été jugés trop militants, et les réunions du comité du personnel ont été interdites. Le syndicat a expliqué que la raison pour laquelle ils prévoyaient une action était que la direction n'avait pas pris en considération, ni même entendu les revendications des travailleurs, alors qu'elle accordait aux cadres supérieurs de la banque de très généreuses indemnités. Le ZCTU a signalé que ces derniers avaient pu toucher plus de 140 000 dollars comme prime à la production au mois de mars 2011, alors que les revendications salariales des travailleurs, qui demandaient un ajustement de 30%, avaient été refusées. Le ZCTU a demandé au ministère des Finances d'enquêter sur la situation spécifique de la banque mais aussi du secteur financier en général.

Des milices et la CIO harcèlent des enseignants en grève : Le *Progressive Teachers Union of Zimbabwe* (PTUZ) a signalé que ses membres subissaient un harcèlement dans certaines zones pour avoir pris part à une grève qui avait démarré le 22 juin. Le président du PTUZ, Takavafira Zhou, a indiqué à SW Radio Africa que des jeunes miliciens, des agents des services des renseignements et des directeurs d'école s'étaient unis au Zanu PF afin d'intimider et menacer les enseignants. « Des membres isolés des milices ont frappé nos enseignants à Rushinga et il y a eu de graves menaces à Mberengwa, Gokwe et dans le Mashonaland du Sud », a dit Zhou. Il a ajouté que des officiers de l'Organisation centrale du renseignement, la CIO, s'étaient rendus dans les bureaux du PTUZ dans tout le pays.

Le syndicat a dit que la grève visait à faire pression sur le gouvernement afin que celui-ci s'engage à conclure les négociations salariales dans un délai donné. En dépit de leurs réunions avec le Premier ministre Morgan Tsvangirai, avec Robert Mugabe ainsi qu'avec la ministre des Services publics afin de demander des salaires au moins équivalents au seuil de pauvreté, les enseignants n'avaient toujours pas obtenu les augmentations de salaire promises par le président. Le gouvernement s'est montré réticent à retirer les 75 000 « travailleurs fantômes » des effectifs rémunérés, alors que ceux-ci détournent l'argent qui aurait pu contribuer aux salaires des fonctionnaires. L'on avait également promis au syndicat que les recettes diamantaires seraient utilisées pour améliorer les salaires, mais cela n'a pas non plus été mis en œuvre. Le PTUZ soupçonne les dirigeants politiques de détourner l'argent provenant de la vente des diamants. Le président du PTUZ a également accusé la Zimbabwe Teachers Association (ZIMTA) d'avoir des dirigeants qui agissent en étroite connivence avec le Zanu PF, et affirmé que certains d'entre eux avaient dissuadé des membres du PTUZ de prendre part à la grève.

Le différend a finalement été réglé, du moins en partie, par l'adoption d'un paquet de mesures à l'intention des fonctionnaires, négocié par le conseil APEX. (Voir ci-dessus).

La police interdit une manifestation du ZCTU : La police a refusé une demande du *Zimbabwe Congress of Trade Unions* (ZCTU) de célébrer une commémoration contre la brutalité policière à Kuwadzana le samedi 17 septembre, avertissant le syndicat que s'il décidait de passer outre à cette directive, elle réprimerait la manifestation. La lettre du commissaire, il était affirmé que la manifestation « pourrait être détournée par des contestataires politiques et des délinquants et dégénérer dans la violence ». La commémoration est un événement qui se tient depuis 2007 en mémoire de la brutalité policière de 2006 commise contre des travailleurs qui manifestaient ; la police en avait arrêté 200 dans une opération d'envergure nationale.

Des jeunes du Zanu PF perturbent une réunion du ZCTU : Des jeunes membres du Zanu PF ont violemment perturbé une réunion du *Zimbabwe Congress of Trade Unions* (ZCTU) le 22 septembre au moment où Lovemore Matombo et Raymond Majongwe, le dirigeant du *Progressive Teachers Union of Zimbabwe* (PTUZ), prenaient la parole. Un groupe de 20 jeunes du Zanu PF armés de barres de fer et de pierres, menés par Andrew Manjoro, secrétaire provincial de la jeunesse aux affaires économiques de Bulawayo, a fait irruption dans la salle de l'hôtel Royal où se tenait la réunion du ZCTU.

Ils ont prétendu avoir réservé la même salle pour leur propre réunion et ont refusé de partir lorsque Majongwe leur a lancé

un appel à respecter les réunions d'autrui. Après avoir été forcés de quitter la salle par les participants à la réunion, les jeunes du Zanu PF se sont rassemblés devant l'hôtel et entamé des chants de libération. Manjoro a exhorté les jeunes du Zanu PF à attendre la fin de la réunion du ZCTU, de manière à pouvoir passer à tabac les membres du syndicat, Majongwe en particulier. Les jeunes ont refusé de partir, même après l'arrivée de la police antiémeute ; ils n'ont été persuadés de quitter les lieux que lorsque le directeur exécutif provincial du Zanu PF Bulawayo, Godfrey Malaba, s'est rendu sur place pour les convaincre de se disperser.

Ingérence du gouvernement dans les affaires du syndicat des enseignants : En septembre le gouvernement a annoncé qu'il voulait enquêter sur les activités de tous les syndicats d'enseignants du pays. La raison de cette enquête était apparemment le fait que les syndicats des enseignants recevaient des milliers de dollars de cotisations de leurs adhérents. Cependant, comme l'a signalé le *Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU)*, rien n'indiquait un mauvais emploi de ces fonds. Les syndicats ont estimé que cette initiative du gouvernement visait à détourner l'attention du véritable problème, qui est de traiter et d'améliorer les conditions de travail des enseignants.

Le gouvernement ne tient pas sa promesse de revaloriser le salaire des fonctionnaires : L'engagement du gouvernement de procéder à une revalorisation significative des salaires des fonctionnaires, qui avait mis un terme à l'action de grève des fonctionnaires à la fin de l'année 2010, ne s'est pas concrétisé. En janvier, les syndicats des fonctionnaires ont demandé une revalorisation salariale plaçant les salaires au niveau de la moyenne de consommation des ménages, d'environ 500 USD par mois. Or, la proposition du gouvernement d'une augmentation située entre 18% et 26% était de loin inférieure à cet objectif du fait que les fonctionnaires ayant la plus basse rémunération se seraient retrouvés avec 160 USD par mois. Le gouvernement a prétendu ne pas avoir, dans les caisses de l'État, de quoi payer davantage, alors que les ministres du gouvernement se sont octroyé des hausses de salaire de 200%. Les augmentations auraient dû être financées par les recettes des exportations de diamants, mais l'on soupçonne le Zanu PF d'avoir détourné ces fonds. Tant le FMI que les employeurs du secteur privé, craignant les conséquences sur leurs futures négociations salariales, ont exercé de lourdes pressions sur le gouvernement afin qu'il ne cède pas aux revendications des fonctionnaires.

En fin de compte, à la fin du mois de juin, le gouvernement a octroyé aux fonctionnaires le salaire minimum brut de 253 USD. En revanche, les indemnités rurales et éducatives n'ont pas été réintroduites. La revalorisation salariale, décrite comme

« provisoire » par le conseil Apex qui est l'organe général de représentation des fonctionnaires, est bien en dessous des revendications des fonctionnaires, mais elle est parvenue à désamorcer la colère. Le conseil Apex a déclaré son intention de continuer à se battre jusqu'à ce que les salaires ne soient plus en dessous du seuil de pauvreté.

Amériques

Les Amériques sont restées en 2011 une arène hostile à la mise en œuvre des libertés syndicales. Les violations des droits des travailleurs/euses par les entreprises se sont ajoutées aux continues violations et au manque de protection et de contrôle efficace de la part de la majorité des gouvernements de la région, et ont entretenu un climat préoccupant pour l'exercice du droit du travail et des libertés syndicales. Nombre de pays du continent ont toujours pour dénominateur commun la violence et l'impunité des crimes perpétrés contre les syndicalistes, dont les chiffres sont les plus élevés du monde.

Les atteintes au droit d'association font obstacle à la promotion et à la défense des droits du travail. La législation de la majorité des pays du continent interdit ou entrave l'organisation des travailleurs/euses. De nombreuses catégories de travailleurs ne peuvent pas se syndiquer, la réglementation et la jurisprudence nationales imposent d'abusives conditions à la création et au fonctionnement des syndicats. Bien des exemples pourraient être cités, mais les cas de la République dominicaine, de l'Équateur, de la Bolivie, du Panama et du Canada sont particulièrement significatifs.

Les pratiques exercées dans beaucoup de pays concourent également à affaiblir la liberté syndicale : ainsi des entreprises qui s'appliquent à mettre un terme au syndicalisme sous le regard laxiste du gouvernement, comme dans le cas des États-Unis, ou bien du soutien accordé à des organisations non syndicales qui anéantissent le syndicalisme, comme au Costa Rica et au Salvador avec les organisations solidaristes, ou encore des contrats de protection au Mexique ou des pactes collectifs avec des travailleurs non syndiqués pour saper les organisations syndicales et les briser comme en Colombie. Ce ne sont là que quelques exemples parmi les stratagèmes utilisés par les employeurs de manière systématique et généralisée, par ailleurs très souvent tolérés, permis et favorisés par les gouvernements de la région.

L'exercice de la négociation collective, sérieusement compromis dans le continent, devient caduc et impossible à mener. La méconnaissance et les violations de ce droit sont de plus en plus importantes et enracinées, tant dans la législation que dans la pratique. La négociation collective est excessivement limitée par la législation dans des pays comme le Guatemala, le Pérou et la Barbade. Dans les faits, les violations de la négociation collective se traduisent soit par le refus de la part des employeurs du secteur public et privé de mener à bien des négociations collectives, soit par les infractions aux conventions négociées. Cela se produit incontestablement dans presque tous les pays du continent, mais plus particulièrement à la Trinité-et-Tobago, au Paraguay, aux Bahamas et au Venezuela.

Il convient de souligner que la négociation par secteur industriel ou par activité économique, à l'échelon national ou régional, demeure un objectif inatteignable dans la très grande majorité des pays d'un bout à l'autre du continent ; la

négociation reste circonscrite à l'entreprise, ou à un niveau inférieur encore, celui du lieu de travail. C'est ce qui se produit dans des pays tels que le Chili ou le Belize, tandis que des pays comme l'Argentine, le Brésil et l'Uruguay ont fourni des exemples de bonnes pratiques en ce sens, et démontré que le volonté de promouvoir et de renforcer le dialogue social inclusif et efficace introduit des changements concrets dans les conditions de travail.

La négociation collective dans le secteur public affiche, quant à elle, les résultats les plus déplorables en matière de reconnaissance des libertés syndicales. La législation nationale ignore ou interdit ce droit. De ce fait, seul un petit nombre de conventions a pu être conclu dans le secteur public, grâce aux efforts et aux pressions exercées par le mouvement syndical sur les autorités locales ou nationales.

Le droit de grève et le droit de manifester pour dénoncer la violation des droits du travail ou revendiquer de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail ont également été ignorés et bafoués dans le continent américain en 2011. L'incompatibilité entre les législations et l'exercice légitime de ces droits, le refus de la part des États de réglementer un service minimum garanti pour les grèves dans les services essentiels, l'interdiction du recours à la grève pour un grand nombre d'organisations syndicales et les sanctions prévues en cas de grève sont autant d'obstacles encore insurmontables. Les exemples pourraient se multiplier, mais l'on peut souligner la situation du Nicaragua et du Costa Rica, ou encore celle de la Colombie, d'El Salvador et du Panama, où des lois prévoyant des sanctions pénales et portant mention de pratiques contraires à l'exercice du droit de manifestation pacifique ont été adoptées.

En 2011, dans la plupart des pays du continent, le travail informel est en augmentation et la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique, sur le genre ou sur la condition sociale s'est aggravée. À cet égard, le continent est confronté à de graves problèmes liés aux travailleurs/euses migrant(e)s. Les Amériques sont à la fois lieu d'origine et de destination pour des travailleurs/euses migrant(e)s. Ceux-ci s'intègrent dans le marché du travail et effectuent des travaux dans des conditions parfois proches de l'esclavage, avec une protection presque inexistante.

L'on observe la persistance d'autres problèmes alarmants relatifs aux droits des travailleurs/euses, comme le travail des enfants et la pratique du travail forcé. Des pays comme El Salvador, la Jamaïque, le Brésil et le Paraguay présentent des cas préoccupants de ces graves violations.

Une autre pratique antisyndicale très répandue dans les Amériques est le recours à l'externalisation et aux formes précaires d'emploi qui visent à démanteler les organisations syndicales et à décourager la défense des droits du travail. Les entreprises du continent trouvent constamment des tactiques habiles

Amériques

et créatives, en s'appuyant parfois abusivement sur la réglementation, pour occulter, en totale impunité, de véritables relations de travail et conclure des contrats sans protection des droits du travail ni reconnaissance des droits syndicaux et ce, dans le but d'obtenir des bénéfices plus importants au détriment des droits des travailleurs/euses et d'éliminer l'embarrassante revendication de ces droits par les syndicats. Le succès remporté par ces pratiques fait la preuve de la faiblesse de l'inspection du travail dans le continent.

La plus grave tendance rémanente parmi les violations de la liberté syndicale dans la région reste la violence perpétrée contre les syndicalistes et l'impunité de ceux qui s'en rendent coupables. Le continent américain garde son titre de continent le plus dangereux pour l'exercice des droits syndicaux, comme dans les précédents rapports de la CSI. En 2011, au moins 50 syndicalistes ont été assassinés dans les Amériques, dont 29 en Colombie. Le Guatemala figure en deuxième lieu ; dix syndicalistes (huit dirigeants et deux militants) y ont été assassinés, le même nombre qu'en 2010. Cette violence est assortie d'une impunité persistante qui permet et favorise l'émergence de nouvelles violations et empêche la résolution des cas enregistrés.

Amériques

Impunité – Une lucrative affaire de privilégiés

Víctor Báez Mosqueira, secrétaire général de la CSA

L'impunité, qui est définie dans le dictionnaire comme une « absence de punition », est le facteur principal expliquant que les crimes contre les syndicalistes continuent à proliférer dans nombre de pays des Amériques et que les niveaux d'injustice sociale restent élevés.

Pour la représenter, nous pourrions partir de l'allégorie de la justice, représentée par une femme aux yeux bandés, tenant une balance dans sa main gauche et une épée dans sa main droite. Son bandeau signifie qu'elle punira sans regarder qui elle châtière, l'épée symbolise la punition et la balance suggère que le châtiement sera proportionnel au délit commis.

Nous pourrions donc imaginer l'impunité représentée par cette même femme, mais sans bandeau, avec un des plateaux de la balance excessivement incliné sur un des côtés et son épée brisée. Elle regarde et choisit qui elle châtie ou pas, selon ses intérêts.

Le 2^e Congrès de la CSA a dénoncé le haut degré de l'impunité, des violences et des persécutions contre les syndicalistes dans la région des Amériques, là où se concentre le plus fort taux de crimes violents commis contre des dirigeants et des militants syndicaux. Cette situation perdure tout particulièrement dans des pays comme la Colombie, le Guatemala et le Honduras, où 122 syndicalistes et défenseurs des droits humains ont été assassinés entre avril 2008 et décembre 2011. Sur ce total, les auteurs n'ont été identifiés dans aucun des cas, ni par conséquent jugés ni condamnés.

Le Congrès a également dénoncé le fait que le continent américain reste encore le plus dangereux pour l'exercice de l'activité syndicale. L'inquiétante impunité, systématique, qui a revêtu et renforcé la violence déployée contre le mouvement syndical, a frappé l'ensemble des travailleurs et des travailleuses et porté atteinte à leurs droits. Le Congrès a dénoncé de surcroît l'impunité avec laquelle de nombreux employeurs du secteur privé et public violent dans leur intégrité physique et économique, professionnelle et sociale, les travailleurs, les dirigeants syndicaux et leurs organisations. Tous les ans, des centaines de travailleurs/euses sont assassinés, jetés en prison ou victimes d'une répression violente ; des milliers de travailleurs/euses sont licenciés au simple motif qu'ils sont syndiqués ou souhaitent le devenir ; des milliers de travailleurs/euses sont l'objet de persécutions et de représailles pour avoir demandé à négocier collectivement et avoir participé à des manifestations ou des grèves. Des millions de travailleurs/euses ruraux et urbains, tant du secteur public que privé, vivent au quotidien dans des conditions qui leur font craindre d'exercer leurs droits syndicaux légitimes.

En outre, le Congrès a montré que les organisations syndicales ont également été durement frappées par les pratiques et les législations du travail qui entravent l'organisation syndicale et la négociation collective, dans le secteur privé comme public. Le licenciement de dirigeants ou de fondateurs de syndicats, le simulacre et détournement de la

relation de travail, la multiplication de syndicats parallèles contrôlés par les employeurs (parfois appelés « syndicats de protection »), ainsi que le recours à des modalités juridiques telles que l'externalisation, la sous-traitance, les coopératives et les raisons sociales qui n'existent que sur le papier, sont autant de tactiques pour éluder les droits du travail et les droits syndicaux des travailleurs et des travailleuses.

L'impunité, un fonds de commerce réservé

L'impunité est généralement une affaire très rentable pour les impunis. Elle rapporte de juteux bénéfices économiques. Elle devient une mesure d'incitation, voire une sorte de subvention pour tous ceux qui veulent maintenir leurs privilèges et leur fortune mal acquise. Si l'on alourdit les impôts indirects des travailleurs alors que les plus riches ne paient pas, pratiquent l'évasion fiscale ou se soustraient au paiement de l'impôt progressif sur les revenus et le patrimoine, l'on subventionne la richesse provenant de la spéculation et de l'accumulation non productive. Si l'on autorise les licenciements de dirigeants syndicaux ou la disparition d'un syndicat ou encore si l'on évite la négociation collective, l'on subventionne avec perversité les chefs d'entreprise qui le font.

Il existe même des lois qui renforcent l'impunité. Il est notoirement connu que, dans beaucoup de pays des Amériques, la législation ne sert pas à sanctionner les abus et les crimes des plus riches, alors que des lois ont été inventées pour punir les revendications des secteurs populaires qui luttent contre les injustices. L'on a criminalisé les revendications sociales.

Les concepts d'*État de droit* et d'*État social de droit* peuvent nous éclairer dans cette situation alarmante. Si l'on convient que dans le premier « personne n'est au-dessus de la loi » et que dans le second, « personne n'est au-dessus de la loi, et par ailleurs l'on protège, par des mesures politiques concrètes, les secteurs les plus faibles de la société, en leur garantissant une égalité des chances », l'on en déduit que dans la majorité des pays de la région, l'État de droit n'existe pas, et encore moins l'État social de droit. L'on peut donc aisément affirmer que, là où l'impunité est partie prenante du système, il n'existe pas d'État de droit puisque cette impunité fait qu'il est impossible que de vastes pans de la société, privilégiés, puissent être atteints par la justice.

L'impunité est un outil au service du *statu quo* dans la région. Par conséquent, la lutte du mouvement syndical à son encontre fait indéniablement partie intégrante de notre désir d'atteindre un État de droit et, surtout, un État social de droit.

Argentine



POPULATION : 40.200.000
CAPITALE : Buenos Aires
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les employeurs des secteurs du pétrole et de la chimie se sont montrés réticents à négocier avec les syndicats, ou même à les reconnaître. Les syndicats du secteur de l'huile de soja destinée à l'exportation ont eux aussi rencontré des difficultés à négocier collectivement. Une entreprise de transport a agressé la petite-fille d'un délégué chargé de la négociation et l'a avertie que son grand-père serait tué s'il ne mettait pas un terme à ses revendications syndicales. Une société de services techniques et de télévente a licencié 110 militants syndicaux.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Si les droits syndicaux fondamentaux sont garantis par la législation, plusieurs problèmes subsistent. Selon la Constitution, les travailleurs/euses ont le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer sans autorisation préalable. Cependant, un seul syndicat, celui qui atteint la plus grande représentativité par secteur industriel et au sein d'une région spécifique, peut avoir le statut syndical. Or, les conditions pour obtenir ce statut sont excessives. Bien que la législation accorde certains avantages exclusifs aux syndicats possédant ce statut, notamment le prélèvement direct des cotisations syndicales sur les salaires et l'immunité syndicale pour leurs dirigeants, ce dernier privilège a été étendu, par un arrêt de la Cour suprême de décembre 2009, aux représentants de tous les syndicats enregistrés. En novembre 2008, la Cour suprême avait également statué que dans le secteur public, il n'était pas nécessaire d'être adhérent d'un syndicat ayant le statut officiel pour être élu délégué syndical.

Par ailleurs, bien que le droit de négociation collective soit reconnu, les syndicats enregistrés mais n'ayant pas reçu le statut syndical en sont privés. La législation stipule également que pour qu'une convention collective soit contraignante, elle doit être homologuée par le ministère du Travail. En outre, le « principe de représentation des intérêts collectifs » englobe le droit de grève, privant par conséquent de ce droit les syndicats n'ayant pas le statut officiel. Il incombe de surcroît au ministère du Travail de prendre la décision définitive pour déterminer les services minimum pendant une grève, lorsque « les parties ne

sont pas arrivées à un accord » ou « lorsque les accords se révèlent insuffisants ».

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le 23 octobre, l'élection présidentielle s'est tenue en même temps que les élections législatives. Les candidats avaient été désignés lors d'élections primaires ouvertes, simultanées et obligatoires pour la première fois dans l'histoire argentine. La présidente de la nation, Cristina Fernández de Kirchner, a été réélue avec plus de 54% des voix et une avance de 38 points sur le candidat socialiste du Frente Amplio Progresista, Hermes Binner.

Le gouvernement, par le décret 75 de 2011, a déclaré l'année 2011 « Année du travail décent, de la santé et de la sécurité sociale des travailleurs ». Au cours de l'année, le pouvoir exécutif a mis en place des politiques publiques nationales fondées sur quatre piliers : la création d'emplois, les droits du travail, l'élargissement de la protection sociale et la promotion du dialogue social.

En pratique : Grâce aux mesures adoptées en 2011 et au cours de ces dernières années, au moins 86% de la population bénéficie des avantages institués par les systèmes de sécurité sociale (tant publics que privés). Par ailleurs, le rétablissement du dialogue tripartite lors des négociations portant sur le salaire minimum s'est traduit par une augmentation de 20% par an en moyenne des salaires. Cependant, dans son rapport sur le pays, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a fait état de sa préoccupation concernant le nombre significatif de travailleurs/euses employés dans l'économie informelle ou externalisés, qui perçoivent des salaires inférieurs à ceux qu'établit la réglementation du pays et qui ne peuvent accéder au système de sécurité sociale.

Réticences des employeurs du secteur pétrolier à négocier :

Au mois d'avril 2011, les travailleurs du *Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz* ont mené une action de grève pour exiger des améliorations aux conditions de travail des entreprises du secteur pétrolier. Les travailleurs des compagnies pétrolières des provinces argentines de Río Negro, Neuquén et La Pampa ont eux aussi organisé un débrayage en novembre 2011. Les travailleurs réclament que les entreprises (entre autres, YPF, Repsol, Total et Apache Corporation) concluent une convention collective afin de revaloriser les salaires de la majorité du personnel, car celui-ci voit ses revenus gravement réduits par le fort taux d'inflation qui atteint 20% par an. Les entreprises se sont toujours montrées rétives à une négociation effective avec le syndicat.

Pratiques antisyndicales à IBM Argentine : Les travailleurs d'IBM ont dénoncé les pratiques mises en œuvre par l'entreprise pour empêcher la représentation de leurs intérêts au sein de l'organisation syndicale *Unión Informática*. Les travailleurs/euses ont présenté une série de revendications pour améliorer les conditions de travail et protester contre le licenciement de 200 travailleurs et se sont donc mis en grève le 28 juillet 2011. Par la suite, ils ont dû déposer des plaintes contre la direction de l'entreprise qui avait menacé de licenciement et de sanctions ceux qui avaient participé à la grève.

Pratiques antisyndicales dans l'entreprise de transport Micro Ómnibus Norte S.A. (MONSA) : En septembre, les 1.340 travailleurs de Micro Ómnibus Norte S.A. (MONSA) ont organisé un débrayage suite aux multiples violations commises par l'entreprise, à savoir le non-paiement d'allocations, les mauvaises conditions sanitaires et de sécurité au travail et la non-reconnaissance de la représentation syndicale pour la défense des intérêts des travailleurs/euses. La grève s'est prolongée jusqu'au mois d'octobre dans la ligne 60 du réseau d'autobus, en protestation contre l'agression subie par la petite-fille d'un délégué de la négociation, que l'on a menacée et torturée en lui disant que son grand-père serait tué s'il ne mettait pas fin à ses revendications syndicales.

Expulsions et assassinat dans les terres ancestrales : Le 16 décembre, Christian Ferreyra, du *Movimiento Campesino de Santiago del Estero* (MoCaSeèVia Campesina) qui fait partie du mouvement national indigène et paysan, a été assassiné à Santiago del Estero alors qu'il tentait de s'opposer à une expulsion du champ où il avait vécu au long de ses 23 ans de vie. Ce sont des tueurs à gages d'une entreprise du secteur du soja de Santa Fe qui ont commis l'assassinat, qui s'inscrit donc dans le conflit sur la propriété et la distribution de la terre, les entreprises agro-commerciales rognant sur les terres ancestrales. La communauté dénonçait déjà depuis des années le harcèlement dont elle faisait l'objet de la part des entrepreneurs.

Pratiques antisyndicales dans des entreprises chimiques : Les travailleurs/euses de 28 entreprises chimiques de la région de Zárate et de Campana ont réalisé une grève pour demander une amélioration des conditions de salaire, le respect des conventions collectives, l'arrêt des licenciements, des persécutions et de la campagne de diffamation menée par plusieurs entreprises de ce secteur à l'encontre des organisations ouvrières.

En réponse à cette action, Petrobras a suspendu ses activités dans l'usine de Zárate. Les travailleurs/euses ont cependant poursuivi la grève dans les autres usines. Confronté à cette situation, le gouvernement a imposé une procédure de concilia-

tion obligatoire. Après les négociations, le syndicat est resté sur le qui-vive et mobilisé.

La négociation collective est extrêmement difficile dans les entreprises exportatrices de soja : Durant la dernière semaine de janvier 2011, les travailleurs (chauffeurs routiers, travailleurs portuaires, constructeurs, surveillants) de la zone portuaire de Rosario, un des plus grands terminaux à grains du monde, ont observé une grève qui a paralysé les activités de chargement. La mobilisation a pris fin lorsque s'est engagée la procédure de conciliation obligatoire afin de négocier avec les entreprises. Les grévistes revendiquaient de meilleures conditions de salaire, qui tiennent compte du fait que l'Argentine est le principal exportateur mondial d'huile et de soja. Des protestations des travailleurs portuaires ont eu lieu tout au long de l'année, étant donné l'impossibilité de parvenir à des négociations efficaces afin de mettre un terme à la disparité dans les conditions de travail.

La multinationale Teleperformance refuse de négocier : En janvier 2011, les travailleurs de la multinationale Teleperformance, entreprise consacrée aux services à la clientèle, au support technique, à la télévente et au recouvrement de créances, ont décidé de procéder à des arrêts de travail d'une heure par jour, pour dénoncer les mauvaises conditions de travail ainsi que le refus de négocier de la part de l'employeur. Le 7 janvier, l'entreprise a commencé à faire le vide à la succursale Hipólito Yrigoyen, en demandant aux travailleurs de choisir entre « les démissions volontaires ou la mutation dans une autre agence », manœuvre qui visait la désagrégation de l'organisation des travailleurs/euses.

Par la suite, l'entreprise a licencié 11 délégués et militants, qui ont finalement dû être réintégrés suite à la disposition adoptée par la commission interne. En avril, l'entreprise a effectué un licenciement massif de 110 travailleurs qu'elle considérait « improductifs », et embauché du nouveau personnel qui n'avait aucun parcours syndical. Au mois de juillet, l'employeur a cessé d'assister aux réunions de conciliation convoquées par le ministère du Travail, et en août, il a décrété unilatéralement la mise à pied de tous les travailleurs/euses et la fermeture et liquidation de la succursale. Déconcertés, les travailleurs ont occupé le siège de l'entreprise, laquelle a entamé des poursuites judiciaires contre eux pour perturbation de l'ordre public.

Bahamas



POPULATION : 343.000
CAPITALE : Nassau
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La liberté syndicale a fait l'objet de graves violations en 2011 tant dans le secteur public que privé, l'exercice du droit d'association et de négociation collective étant dénié et le gouvernement intervenant pour mettre fin aux grèves.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Si les droits syndicaux fondamentaux sont bien garantis, ils sont néanmoins soumis à de nombreuses restrictions excessives. Les travailleurs/euses du secteur privé ainsi que la plupart des travailleurs/euses du secteur public ont le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer. Les autorités jouissent toutefois de pouvoirs discrétionnaires leur permettant réellement de refuser l'enregistrement d'un syndicat et de nier l'octroi de la licence nécessaire pour qu'un syndicat puisse s'affilier à tout organisme en dehors des Bahamas. Les autorités commettent également des ingérences dans les affaires internes des syndicats, puisqu'un représentant de l'administration doit superviser le scrutin secret pour l'amendement des Statuts d'un syndicat. La loi stipule que les représentants syndicaux doivent être élus à des intervalles ne dépassant pas trois ans.

En outre, le droit de négociation collective est reconnu par la loi, mais pour être reconnu en tant qu'agent de négociation, un syndicat doit représenter 50% plus un des salariés. En outre, si un employeur ne parvient pas à aboutir à un accord avec un syndicat au bout d'une période de 12 mois, l'employeur peut demander la révocation de la reconnaissance du syndicat.

Pour qu'un syndicat puisse lancer une grève, le ministère du Travail doit approuver le résultat du scrutin relatif à la grève. En outre, en cas de conflit du travail dans lequel les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, le ministère du Travail peut saisir un tribunal pour résoudre le différend, mais pendant ce temps toute action de grève est interdite. Les autorités ont également le droit d'intervenir en cas de grève en vue de garantir la prestation de services essentiels et de protéger « l'intérêt national ». La loi restreint les objectifs susceptibles d'entraîner une grève et semble interdire les grèves de protes-

tation et de solidarité ; les travailleurs qui prendraient part à une grève jugée illégale encourent des sanctions excessives, dont des peines de prison allant jusqu'à deux ans.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'économie des Bahamas a enregistré une légère croissance en 2010 affichant une hausse de 0,9% suite à un recul de 5,4% en 2009. L'économie a bénéficié d'une relance dans le secteur touristique, entraînée par la reprise aux États-Unis, qui est son principal marché. Cette tendance s'est poursuivie en 2011, selon la CEPAL (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes). Bien qu'il n'existe pas de chiffres officiels du chômage, la CEPAL annonce une possible reprise, en particulier dans le secteur touristique.

Licenciement, harcèlement et menaces : pratiques antisyndicales communes : Le harcèlement et les menaces à l'encontre de dirigeants syndicaux sont généralement utilisés comme stratagèmes pour entraver le travail des syndicats.

Négociations collectives retardées délibérément : Dans certains lieux de travail, les employeurs retardent délibérément la négociation collective avec le syndicat pendant un an environ afin de recourir à la législation en vigueur pour demander la révocation de la reconnaissance du syndicat.

Interventions du gouvernement pour mettre fin aux grèves : Le droit de grève n'est pas exercé librement, dans la mesure où le gouvernement intervient dans certains cas pour mettre fin à une grève, en faisant usage de la faculté prévue par la législation.

Refus de négocier et de mettre en œuvre l'accord collectif à l'hôtel Sandals Royal Bahamian : En février 2011, le Tribunal du travail a annulé une sentence prononcée par la Cour d'appel, annulant la possibilité de représentation des travailleuses et des travailleurs de l'hôtel Sandals Royal Bahamian par le syndicat Bahamas Hotel Maintenance and Allied Workers Union (BHMWU) dans les négociations collectives. À la fin de l'année, l'entreprise refusait toujours de se conformer à l'arrêt, d'engager des négociations relatives au licenciement de 12 dirigeants syndicaux en 2008 et de mettre en œuvre la convention de travail conclue en 2009.

Protestations contre la suppression de l'organisation syndicale chez BTC : En mars et avril 2011, plusieurs syndicats des Bahamas et la centrale nationale Commonwealth of the Bahamas Trade Union Congress ont manifesté pour protester contre la vente de 51% de l'entreprise nationale Bahamas Telecom

(BTC) à l'entreprise privée britannique Cable & Wireless, dans la mesure où l'accord de vente entraîne la réduction de 30% des postes de travail. Selon le syndicat de l'entreprise, cette action donnerait lieu à la suppression presque définitive de son organisation.

Barbade



POPULATION : 273.000
CAPITALE : Bridgetown
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les violations du droit d'association se sont poursuivies en 2011 malgré les multiples appels du mouvement syndical dans le pays exigeant sa reconnaissance. La négociation collective est entravée par la législation et il est pratiquement impossible de la mener dans la pratique, comme en témoigne le cas des travailleuses et des travailleurs domestiques. Les pratiques antisyndicales se poursuivent et sont autorisées par la législation.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

En dépit de certaines garanties initiales, les droits syndicaux ne sont pas suffisamment protégés par la loi. La loi reconnaît le droit de former des syndicats, à l'exception des membres des forces armées, mais les employeurs n'ont pas l'obligation juridique de reconnaître les syndicats. Il n'est pas interdit aux employeurs de recourir à des activités antisyndicales. Les travailleurs/euses victimes d'un renvoi injustifié peuvent se pourvoir devant les tribunaux, mais ce droit est toutefois limité dans la mesure où les tribunaux ordonnent généralement des dommages et intérêts et non pas la réintégration des travailleurs/euses victimes d'un licenciement abusif. En outre, alors que la Barbade a ratifié la Convention n°98 de l'OIT, le droit de négociation collective n'est pas explicitement reconnu. Depuis 1993, plusieurs protocoles ont fixé les augmentations salariales. Le cinquième protocole sur les prix et les revenus a été signé en 2005 par les représentants du gouvernement, du secteur privé et des syndicats.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'économie de la Barbade a enregistré une légère croissance en 2011, notamment une hausse de 1% de la production réelle. Le secteur touristique est le principal moteur de cette reprise, soutenu par une affluence significative des touristes tout au long de l'année. Toutefois, cette hausse n'a pas eu d'incidence directe sur la création de nouveaux postes de travail, dans la mesure où le chômage atteignait 10,7%. On constate toujours des pratiques contraires à la liberté syndicale bafouant les droits d'association, de négociation et de grève des travailleurs/euses.

Le droit d'association demeure faible : Dans certains cas, les employeurs refusent de reconnaître les syndicats dans la mesure où la loi ne les y oblige pas. La centrale syndicale Barbados Workers' Union (BWU), affiliée à la CSI, a demandé au gouvernement de rendre la reconnaissance des syndicats obligatoire pour autant qu'ils remplissent les conditions de représentativité.

Le gouvernement ne soutient ni ne garantit les négociations collectives : Les négociations collectives ne sont respectées que volontairement ou selon la tradition, étant donné qu'aucun processus légal n'est établi. La législation nationale n'autorise la négociation collective au nom des travailleuses et des travailleurs que pour autant que 50% du personnel soit affilié au syndicat. Dans de nombreux cas, bien qu'ils reconnaissent les syndicats, les employeurs refusent de négocier une convention collective.

Discrimination antisyndicale : L'absence de loi interdisant la discrimination antisyndicale facilite le recours à des pratiques antisyndicales. Par conséquent, lorsque les travailleurs/euses sont licencié(e)s pour avoir mené des activités syndicales, ils/elles ne sont presque jamais réintégré(e)s et ne sont indemnisé(e)s que s'ils/elles gagnent le procès devant le tribunal. Selon le Barbados Workers' Union (BWU), une loi devrait être adoptée pour sanctionner légalement les employeurs qui ne respectent pas le droit de libre association.

Le travail précaire entrave la syndicalisation et la négociation dans le service domestique : Le travail domestique à la Barbade est précaire en raison des salaires extrêmement bas inférieurs au salaire minimum et de l'accès pratiquement inexistant à la sécurité sociale ainsi qu'à d'autres conditions et garanties en matière de travail. Cette situation empêche l'exercice du droit d'association ainsi que la négociation collective, qui est pratiquement impossible à mener, même s'il existe des syndicats, en raison des obstacles législatifs.

Belize



POPULATION : 312.000
CAPITALE : Belmopan
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Bien que les droits syndicaux fondamentaux soient reconnus par la législation, celle-ci permet au gouvernement de soumettre un conflit à l'arbitrage pour empêcher ou mettre fin à une grève. Des militants syndicaux ont été licenciés dans plusieurs entreprises. Les pratiques visant à restreindre l'exercice de la négociation collective se poursuivent. Les syndicats sont toujours inexistant dans les zones franches d'exportation et, quoique le travail forcé ou obligatoire soit interdit, il est toujours pratiqué, surtout chez les indigènes de l'est. Certains migrants sont victimes de la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail et se voient contraints de travailler dans des usines locales.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux fondamentaux sont garantis par la législation qui présente cependant des défaillances. Les travailleurs/euses ont le droit de constituer et d'adhérer aux syndicats, ainsi que d'élire leurs représentants. En ce qui concerne la discrimination antisyndicale, depuis 2011, la législation établit, outre la protection contre les actes de discrimination et d'ingérence de la part de l'employeur, la possibilité de réintégration en cas de licenciement pour cause d'activités syndicales, ainsi qu'une indemnisation équitable.

La législation reconnaît le droit à la négociation collective, mais un syndicat ne peut être agréé comme partenaire de négociation que s'il obtient 51% des votes des travailleurs/euses. Enfin, en ce qui concerne les services essentiels, la législation accorde aux autorités le droit d'interdire ou de mettre fin à une grève ou encore de soumettre un conflit à l'arbitrage obligatoire dans ce type de services, dont la liste va au-delà de la définition de l'OIT.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'économie du Belize est modeste et fortement dépendante de produits agricoles tels que la canne à sucre,

les agrumes, les bananes et les produits de la mer. Au cours des dernières années, le tourisme est devenu un des secteurs importants et générateurs de devises pour le pays. Les indices de pauvreté ont augmenté dernièrement et concernent 40% de la population, avec un taux de chômage proche de 12%. Le salaire minimum national ne permet pas au travailleur et à sa famille de jouir d'un niveau de vie décent.

Les indices de violence et le trafic de stupéfiants restent les défis majeurs que les autorités doivent relever. Les pays voisins sont également amplement confrontés à ce dernier fléau. Par voie de conséquence, la plupart de l'argent blanchi provient du trafic de drogue. Dean Barrow, le Premier ministre, tente, avec de maigres résultats, de réduire la criminalité organisée et le trafic de stupéfiants, de restaurer la confiance de la population dans les fonctionnaires publics et dans les institutions, et d'améliorer le niveau de vie des citoyens.

Législation non appliquée : Bien qu'il soit interdit, le travail forcé ou obligatoire existe, surtout chez les indigènes de l'est. Les migrants chinois sont victimes de la traite des personnes à des fins d'exploitation professionnelle et sont contraints de travailler dans des usines locales où les travailleurs sont exploités.

Syndicats inexistant dans les zones franches d'exportation : La législation du travail couvre les 63 zones franches d'exportation (ZFE) du pays mais, dans la pratique, les employeurs empêchent en permanence la constitution de nouveaux syndicats et refusent de les reconnaître. Cette pratique se solde par une inexistence des syndicats dans les ZFE.

Zones de violation des droits syndicaux : Les zones bananières sont traditionnellement des espaces économiques où non seulement les conditions de travail sont déplorables et inhumaines, mais où les droits fondamentaux des travailleurs tels que la liberté syndicale, le droit de grève ou de négociation collective sont systématiquement bafoués. Il en va de même dans les zones franches d'exportation (ZFE) où tout embryon d'organisation syndicale est dissous et les travailleurs qui tentent de la constituer licenciés.

Femmes béliziennes dépourvues de droits syndicaux : En raison de l'application lacunaire du droit du travail, les femmes béliziennes qui s'insèrent dans le monde du travail vivent des situations d'inégalité et de discrimination. Le taux de chômage des femmes est d'environ 18,6% tandis que celui des hommes est de 8,4%. Les rémunérations des femmes représentent 52% de celles que perçoivent les hommes. Les femmes tendent à être plus concentrées dans des emplois peu qualifiés, à bas salaires.

Travailleurs/euses de la Sécurité sociale en grève : Le 14 février 2011, plus de 60% des travailleurs/euses de la Sécurité sociale, adhérents de la *Christian Workers' Union* (CWU), ont organisé un arrêt de travail en se faisant porter malades. Cette grève a été observée en réponse à l'obstruction pratiquée par le conseil d'administration de la Sécurité sociale de Belize (SSB) pour faire obstacle à l'aboutissement des négociations sur la nouvelle convention collective. Selon Antonio González, président de la CWU, la grève était motivée par l'insatisfaction des employés et l'attitude de la direction. En octobre 2010, le syndicat avait présenté plusieurs propositions révisées en vue de la négociation de la nouvelle convention collective, sans obtenir de réponse de la direction. Le seul document que celle-ci lui avait adressé, en date du 18 janvier 2011, visait à interrompre le processus des négociations.

Le syndicat a envoyé au ministre du Travail un préavis de grève 21 jours à l'avance. Selon Merlene Bailey Martínez, directrice générale de la Sécurité sociale de Belize, la grève tenue le 14 février a ralenti les opérations, mais la direction a réussi à couvrir les postes critiques pour s'occuper des clients. Elle a déclaré que le bien-fondé des propositions avancées par le syndicat sera mis à l'étude et elle a soutenu que la direction doit s'assurer du maintien de l'équilibre entre les intéressés internes et externes afin de parvenir à une solution satisfaisante pour les deux parties.

dans la législation. S'il est vrai que les travailleurs/euses jouissent de la liberté syndicale, la loi générale du travail, qui date de 1942, exige l'autorisation préalable du gouvernement pour établir un syndicat et ne permet la création que d'un seul syndicat par entreprise. La formation d'un syndicat au niveau industriel doit associer au moins 50% des effectifs totaux. La loi n'autorise pas les syndicats à s'affilier à des organisations internationales.

À quelques exceptions près, les fonctionnaires n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat ou de négocier collectivement, interdiction qui s'applique également à certaines catégories de travailleurs agricoles. Il existe, en outre, des restrictions en ce qui concerne les affaires internes des syndicats, notamment la condition que les membres des comités exécutifs syndicaux soient boliviens de naissance et la possibilité donnée aux inspecteurs du travail d'assister aux assemblées syndicales et de contrôler les activités des syndicats. Il est possible de dissoudre les organisations syndicales par voie administrative.

Si le droit de grève est garanti par la Constitution, il faut toujours que les trois quarts des travailleurs intéressés d'une entreprise se prononcent en faveur d'une grève. Les grèves dans les services publics, notamment dans les banques et les marchés publics, sont interdites par la loi, tout comme les grèves générales et les grèves de solidarité. Un arbitrage contraignant peut être imposé afin de mettre un terme à une grève ou à un conflit du travail collectif dans des secteurs qui ne sont pas considérés comme essentiels par l'OIT. Finalement, si la grève est déclarée illégale, les participants sont passibles de peines d'un à cinq ans de prison avec travaux forcés comme peine accessoire.

Bolivie



POPULATION : 9.930.000
CAPITALE : Sucre
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

L'absence de concertation et d'accord au sujet des réformes politiques a intensifié les tensions politiques durant cette année. Le problème de la violation des droits syndicaux et du travail n'a pas été réglé par l'État plurinational de Bolivie. Les communautés indigènes et les syndicats ont organisé, tout au long de l'année, des grèves et des protestations pour revendiquer leurs droits.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Les grèves et les marches organisées par les communautés indigènes et les syndicats pour revendiquer leurs droits se sont succédé durant toute l'année. La Central Obrera Boliviana a convoqué, en mai, une grève pour protester contre les réformes en matière de salaires et de pensions. Par ailleurs, les droits acquis continuent d'être bafoués, notamment la journée réduite du secteur de la santé, et des abus et des actes de discrimination sur le lieu de travail sont toujours commis. Bien qu'un processus de changement soit entrepris pour améliorer la qualité de vie, les travailleuses et travailleurs continuent d'être victimes de la précarisation de leur situation professionnelle.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La Constitution de 2009 améliore la protection des droits syndicaux, mais de nombreuses restrictions excessives demeurent

À la suite de manifestations massives provoquées par une hausse brutale des prix des carburants, le président Evo

Morales a annulé, en décembre, les plans visant à mettre fin aux subventions à l'essence et au diesel. Selon la Commission économique pour l'Amérique latine (CEPAL), la Bolivie accomplit des progrès dans l'édification d'une société basée sur une plus grande égalité, principalement compte tenu des avancements en termes d'espérance de vie et de scolarité, ainsi que de la réduction de la pauvreté extrême qui a diminué durant les dix dernières années, passant de 62,4% à 54%, et de l'indigence, passant de 37% à 31,2%. Toutefois, l'inégalité demeure élevée avec un coefficient de Gini de 0,565 en 2011, plaçant le pays au cinquième rang des pays les moins équitables de la région.

La COB et le gouvernement concluent un accord – bien qu'il tarde à être mis en œuvre : À la suite des vives manifestations et protestations des syndicats boliviens, le président Evo Morales a décrété unilatéralement une hausse salariale de 10% pour les employés publics des secteurs de l'éducation, de la santé, de la police et des forces armées et de 20% du salaire minimum des travailleurs/euses. Dans le secteur public, les syndicats réclamaient une augmentation de 15%. La Central Obrera Boliviana (COB) a tenté de négocier avec le gouvernement mais les travailleurs/euses ont finalement rejeté l'accord qui maintenait l'augmentation de 10%. Les grèves et protestations ont repris. À la suite de dures journées à La Paz, une hausse de 1% a à peine été obtenue, suivie d'une augmentation supplémentaire de 1% après le mois de juillet, pour autant qu'un budget soit disponible, soit 2% au total, ce qui revient à une augmentation de 12%.

La COB a conclu, le 19 avril, un accord comprenant huit points avec le gouvernement et a mis fin à la grève générale. Le document prévoyait une hausse salariale de 11%, pouvant même aller jusqu'à 12% pour les secteurs de l'enseignement et de la santé publique, suite à l'identification d'une source de financement qui n'entraîne pas de déficit fiscal. Un accord a également été conclu en ce qui concerne la relance de la productivité, la restructuration de la Caja Nacional de Salud (Caisse nationale de la santé), la pleine application de l'immunité syndicale, le respect de l'accord signé à Panduro en avril 2010, les démarches entreprises pour garantir la sécurité alimentaire et l'adéquation entre les lois 2027 sur le statut du fonctionnaire public et 2028 relative aux municipalités et la nouvelle Constitution politique de l'État.

La Central Obrera Boliviana (COB) a convoqué, le 6 octobre, des marches de protestation pour réclamer le respect de l'accord conclu en avril entre la COB et le gouvernement, afin que les ouvriers obtiennent l'adaptation salariale promise par le mandataire. Fin 2011, suite à l'annonce de nouvelles mobili-

sations de la COB, le gouvernement a appliqué l'augmentation convenue de 2%.

Répression violente des manifestations des indigènes en faveur des droits des peuples originaires : Les violations des droits des peuples originaires, en particulier le droit de consultation garanti dans la Convention 169 de l'OIT, ont été constantes. Entre août et octobre, les peuples originaires ont organisé une marche de Beni à La Paz, dispersé moyennant une violente répression policière par le gouvernement qui, afin de régler le problème, a approuvé une loi déclarant intangible le territoire indigène, à l'origine du conflit, sur lequel il était prévu de construire une route transocéanique (Brésil-Chili). Le président Morales a condamné publiquement la violence et les abus de la police.

Travail des enfants en Bolivie : Selon le ministère du Travail, en juin 2011, 850.000 enfants, n'ayant pas l'âge minimum d'admission à l'emploi, exercent des activités économiques en Bolivie. De ce montant, 354.000 résident dans la zone urbaine et 446.000 dans les zones rurales. La majorité des enfants et des adolescents dans la zone urbaine (41,8%) travaillent comme vendeurs, la participation des filles (54,4%) étant supérieure à celle des garçons (31,0%). Le gouvernement a mis en œuvre de multiples programmes conjointement avec l'Unicef et l'OIT.

Difficultés à négocier dans la compagnie minière San Cristóbal, filiale de Sumitomo : Dès le 23 mars 2011, en raison de l'insuffisance de la couverture santé et des services sanitaires des travailleurs/euses des mines, les travailleurs/euses des mines d'argent, de zinc et de plomb San Cristóbal, qui appartient au groupe japonais Sumitomo, ont suspendu leur travail durant 12 jours. Après cette période, et suite à l'intervention du ministère du Travail, la grève a pris fin, bien que certaines demandes n'aient toujours pas fait l'objet d'une concertation.

Refus de négocier dans l'entreprise laitière PIL : Les travailleurs/euses boliviens du Sindicato Nacional de Trabajadores de PIL (SINTRAPIL) employés dans l'entreprise laitière PIL Andina ont participé, le 30 mars 2011, à une longue marche de protestation, d'El Alto (Bolivie) à la région d'Arequipa au Pérou, siège de l'entreprise Gloria, à qui appartient PIL, pour réclamer le respect de leurs droits et de meilleures conditions de travail, que l'entreprise refuse de négocier depuis 2010. Les travailleurs/euses exigent la reconnaissance de l'organisation syndicale par l'entreprise.

Brésil



POPULATION : 194.946.000
CAPITALE : Brasília
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
98 - 100 - 111 - 138 - 182

D'importants conflits de travail ont éclaté, en 2011, dans le secteur bancaire, aéronautique et l'industrie de production d'engrais. Par ailleurs, suite à d'intenses luttes syndicales, d'importantes négociations ont été menées en faveur des travailleurs/euses des cimetières municipaux. Le travail dans des conditions proches de l'esclavage persiste, tout comme la lutte des autorités pour poursuivre et punir les responsables. Sept travailleurs agricoles ont été assassinés en 2011.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux fondamentaux sont garantis mais certains champs de la législation continuent à poser problème. La Constitution et le Code du travail protègent le droit de tous les travailleurs/euses de se syndiquer, à l'exception de certains fonctionnaires. Le principe de « l'unicité » syndicale en vigueur signifie toutefois qu'il ne peut exister qu'un syndicat par catégorie économique ou professionnelle dans chaque zone territoriale. Par ailleurs, les conditions requises pour fonder une centrale syndicale sont excessives.

En outre, le droit de négociation collective n'est pas suffisamment protégé dans la mesure où les dispositions d'une convention qui seraient contraires aux politiques économiques ou financières du gouvernement peuvent être déclarées nulles et non avenues. Les fonctionnaires ne bénéficient pas du droit de négociation collective et la négociation salariale est limitée dans les entreprises publiques et mixtes. Le droit de grève est garanti tant pour les travailleurs/euses du secteur privé que public, mais l'exercice du droit de grève est assujéti dans les services publics à une série de règlements qui n'ont toujours pas été établis. La législation brésilienne prévoit l'injonction de prohibition qui a pour but d'éviter tout type de menace au bien d'un propriétaire en particulier. Elle pourrait être qualifiée de forme de défense indirecte. Cet « interdito proibitório » est utilisé pour interdire ou restreindre les piquets de grève sous couvert de « protection de la propriété contre l'atteinte ou le pillage ». En octobre 2011, lors d'une audience publique de la Commission des droits de l'homme du Sénat, des représentants des organisations syndicales ont critiqué ce mécanisme

en alléguant que cet instrument non seulement porte atteinte aux actions de grève, mais constitue également une autre forme de criminalisation des mouvements sociaux.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le Brésil s'est hissé, en 2011, à la sixième place des puissances économiques mondiales, son produit intérieur brut (PIB) atteignant 2 500 milliards de dollars et 12 900 dollars par habitant. En outre, le taux de chômage a diminué, devenant l'un des plus bas de la région avec 6,2%. En revanche, les défis sociaux auxquels est confronté le Brésil sont importants, notamment la lutte contre l'analphabétisme, l'amélioration de la santé publique, l'élimination du travail dans des conditions proches de l'esclavage, en particulier des immigrants, et l'éradication de la pauvreté qui touche au moins 16 millions sur 190 millions de Brésiliens.

Travail esclave dans l'industrie manufacturière : Le ministère du Travail a découvert, le 19 août 2011, deux ateliers de manufacture dans la ville de São Paulo parmi lesquels figuraient 15 immigrants, dont la majorité étaient d'origine bolivienne et pauvres, travaillant jusqu'à 16 heures par jour dans des conditions dénigrantes. Selon une étude de l'OIT d'octobre 2011, plus de 36 000 personnes travaillant dans des conditions proches de l'esclavage, sans contrat ni salaire, ont été libérés depuis 1995 par l'Inspection du travail du Brésil.

Difficultés dans la négociation collective dans les cimetières municipaux de São Paulo : La grève des travailleurs des cimetières municipaux chargés des enterrements dans la ville de São Paulo, affiliés au Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias do Município de São Paulo (Sindesp), qui a été lancée le 30 août a duré une semaine. Les travailleurs/euses exigeaient une augmentation salariale de 39%, dans la mesure où leur salaire n'avait pas été modifié depuis 1995.

Difficultés dans la négociation collective des travailleurs de l'aéronautique : Le 21 octobre 2011, le Sindicato Nacional dos Aeroportuários (Sina) a appelé à un arrêt des activités durant 48 heures à l'aéroport de Viracopos, dans la ville de Campinas, situé à quelque 100 km de São Paulo, afin de protester contre le modèle de concessions choisi par le gouvernement brésilien. Ce modèle prévoit le transfert des tâches d'opération, de cargaison, de navigation aérienne, de contrôle des tarifs, de la maintenance et de l'ingénierie spécialisée à des entreprises privées et aura pour effet la précarisation des conditions d'emploi. Les travailleurs/euses continuent de revendiquer la protection de leurs droits.

L'entreprise Zara sanctionnée pour avoir recouru au travail esclave : L'entreprise espagnole Zara au Brésil s'est vu infliger 52 amendes de différents types pour diverses irrégularités, notamment la sous-traitance de la fabrication de ses produits à des entreprises employant des travailleurs immigrants dans des conditions proches de l'esclavage, pendant des journées de plus de 16 heures et dans des conditions d'hygiène précaires.

Violations de la négociation collective dans l'entreprise de production d'engrais Vale : Vale, entreprise de production d'engrais située dans la localité d'Araucaria, dans l'État de Paraná, a ignoré les négociations qui avaient été entreprises avec le Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Petroquímicas (Sindiquímia). L'entreprise, ne prenant pas en considération les revendications des travailleurs/euses, a présenté sa proposition qui supprime des clauses historiques et précarise les acquis obtenus après de longues années en matière de santé. Cette proposition a été rejetée par les travailleurs/euses et aucun accord n'a été conclu à ce jour.

Assassinat de sept travailleurs agricoles au Brésil : Sept travailleurs agricoles, défenseurs du droit à la terre, ont été assassinés dans les États de Pará et de Rondonia, entre mai et août 2011. Les plaintes pour exploitation illégale des ressources naturelles ont conduit à une augmentation de la violence cette année, entraînant, depuis 1998, l'assassinat de 1.150 défenseurs du droit à la terre ou de l'environnement, de petits fermiers, de juges, de prêtres et d'autres travailleurs ruraux dans des conflits concernant la défense et la conservation de la terre.

Canada



POPULATION : 34.010.000

CAPITALE : Ottawa

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 87 - 100 - 105 - 111 - 182

Le bafouage des droits des travailleurs et travailleuses devient la norme et le recours à des pratiques antisyndicales augmente. Fort de sa nouvelle majorité, le gouvernement conservateur Harper donne le pas à un assaut sur la liberté syndicale et les droits de négociation collective dans sa propre compétence et transmet de forts signaux aux gouvernements des autres paliers selon lesquels la « saison de chasse » aux droits des travailleurs et travailleuses et aux droits syndicaux a commencé, malgré les décisions de la Cour suprême qui reconnaissent ces droits en tant que pierres angulaires des relations industrielles. Les lois ordonnant le retour au travail et les atteintes directes aux droits dans certains secteurs caractérisent désormais ce gouvernement. Il n'est pas étonnant que de nombreuses lois fédérales, provinciales et territoriales privent un nombre croissant de travailleurs et travailleuses de la protection du droit de se syndiquer, de celui de négocier collectivement et de celui de faire la grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux demeurent officiellement garantis par la législation fédérale, mais les lois provinciales et territoriales présentent encore des lacunes. Bien que le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer soit reconnu tant pour les travailleurs et travailleuses du secteur public que pour ceux du secteur privé, les groupes de travailleurs et travailleuses ne jouissant pas de la protection de ce droit dans certains ressorts demeurent nombreux : ils comprennent ceux de l'agriculture, des services domestiques, de la santé publique, de l'éducation, des services sociaux, des soins de santé, de la garde d'enfants et du travail à contrat ainsi que les architectes, les dentistes, les arpenteurs, les avocats, les médecins et les infirmières. Au palier national, la Loi sur la Société canadienne des postes continue d'empêcher certains travailleurs temporaires ou externalisés d'adhérer à un syndicat.

De plus, ce droit est restreint par les règles applicables à l'accréditation des syndicats, comme par exemple celles qui

portent sur l'accréditation automatique sur vérification des cartes, le vote obligatoire ou une combinaison des deux. La législation et la réglementation permettent aux gouvernements de fixer, de façon souvent arbitraire, les pourcentages de travailleurs et travailleuses dont l'appui doit être obtenu pour valider légalement une procédure de relations de travail. Les gouvernements établissent en outre des obstacles administratifs aux relations industrielles, même à des égards tels que la validation des conventions collectives.

La combinaison de ces restrictions et des pouvoirs permettant aux employeurs de prendre un vaste éventail de mesures afin de nuire (tacitement ou de manière sanctionnée par la législation) aux efforts faits pour créer des syndicats est telle que l'accréditation syndicale s'embourbe dans de déroutantes procédures qui restreignent ou empêchent l'application de la Convention 87 de l'OIT sur la liberté syndicale. La résistance aux efforts de syndicalisation comprend souvent une propagande des employeurs ou des gouvernements selon laquelle les syndicats bafouent la démocratie.

La législation protège la négociation collective, mais les restrictions imposées par les provinces et les territoires prédominent et le droit de grève demeure limité à leur palier. Il est courant que les provinces interdisent à certains groupes de faire la grève. C'est le cas du personnel enseignant au Manitoba, des policiers et policières en Ontario et du personnel des transports en commun à Toronto. L'exercice du droit de grève dans les services publics est souvent restreint par l'obligation pour bon nombre de grévistes de fournir des services essentiels ainsi que par des procédures réglementaires qui font qu'il est très difficile pour les syndicats de contester les désignations par les employeurs. Dans certains cas, le nombre des travailleurs ou travailleuses désignés pour fournir des services essentiels a dépassé considérablement le nombre des personnes participant habituellement aux activités. En dernier lieu, le recours à une main-d'œuvre de remplacement est permis dans certains secteurs régis par le Code canadien du travail et dans toutes les provinces sauf le Québec et la Colombie-Britannique.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En mai 2011, les élections nationales ont donné au Parti conservateur une majorité au Parlement et fait qu'il se croit mandaté pour procéder à une compression des services publics et des emplois du secteur public, accorder d'autres réductions d'impôt aux entreprises et prendre des mesures d'austérité budgétaire. De plus, le gouvernement a fait preuve d'une détermination accrue à porter atteinte aux droits syndicaux.

La reprise économique a freiné au Canada. Le taux national de chômage est passé de 7,1 % à 7,5 % pendant les trois derniers mois de 2011 tandis que 63 000 emplois à plein temps étaient éliminés. Le « vrai » taux de chômage, qui tient compte des personnes découragées de chercher du travail et de celles qui travaillent involontairement à temps partiel, a été de 10,6 % en moyenne en 2011, et de 19,7 % dans le cas des jeunes travailleurs et travailleuses, soit beaucoup plus élevé qu'il n'était avant la récession de 2008. Les salaires rajustés en fonction de l'inflation ont stagné, et la plupart des prévisionnistes prévoient que le chômage ne diminuera pas en 2012.

Selon un rapport de 2011 de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur l'inégalité économique dans 34 pays industrialisés, l'inégalité augmente depuis les années 1980 au Canada en raison de l'élargissement des disparités de revenu, y compris une augmentation particulièrement marquée de la part des revenus des 1 pour 100 des personnes dont les revenus sont les plus élevés.

L'écart entre le revenu des hommes et celui des femmes est appréciable et n'a pas cessé de s'élargir. En outre, il y a de grands et croissants écarts attribuables à la discrimination à l'égard des travailleurs et travailleuses racialisés et autochtones. Les personnes ayant un handicap et les Autochtones ont des taux de chômage beaucoup plus élevés que la moyenne. La continuation de la baisse du taux de syndicalisation dans le secteur privé et l'affaiblissement des droits syndicaux et des normes d'emploi fondamentales portant par exemple sur le salaire minimum ont été d'importants facteurs d'augmentation de l'inégalité au Canada.

Des atteintes aux droits syndicaux ont répondu aux efforts faits par la main-d'œuvre syndiquée pour rectifier l'inégalité grâce à la négociation collective. Il s'ensuit qu'un plus grand nombre de plaintes à l'Organisation internationale du Travail (OIT) relatives aux violations de la liberté syndicale ont été portées contre le Canada que contre tout autre pays membre industrialisé. Le CTC a par ailleurs dénoncé un nombre plus élevé que jamais de violations de conventions de l'OIT ratifiées par le Canada qui portent sur l'emploi, l'égalité et la discrimination. Le Canada s'est retiré du Protocole de Kyoto sur le changement climatique, illustrant ainsi qu'il entend défendre les intérêts des multinationales, et il applique maintenant sa politique à l'étranger dans le cadre d'accords commerciaux avec d'autres pays et de modifications apportées à sa politique d'aide extérieure.

La décision de la Cour suprême n'est pas mise en application : En 2007, la Cour suprême a jugé que la négociation collective devait être assujettie à la Charte canadienne des droits et libertés. Cependant, ni le gouvernement fédéral ni les

gouvernements provinciaux ou territoriaux se sont empressés d'amender toute législation ou pratique normative ne respectant pas ce principe ; au contraire, ils livrent des luttes au cas par cas devant les conseils des relations du travail, les conseils d'arbitrage et les tribunaux. Entre temps, le gouvernement fédéral a adopté des lois ordonnant le retour au travail pour régler la grève des travailleurs et travailleuses des postes et deux grèves du personnel d'Air Canada en 2011. Cela a pour effet global d'affaiblir la négociation collective et la capacité des syndicats car ceux-ci doivent consacrer une quantité démesurée de leurs fonds à la représentation dans le cadre de procédures judiciaires ou quasi-judiciaires.

Vers la fin de 2011, un projet de loi d'initiative parlementaire a été déposé en Chambre des communes pour modifier les critères applicables aux déclarations que les syndicats doivent présenter à l'Agence du revenu du Canada d'une manière alourdissant le fardeau financier qui leur est imposé. De plus, ce projet de loi est destiné à donner aux employeurs des renseignements détaillés sur les activités syndicales aux frais des contribuables. Le fait que la Colombie-Britannique a déposé un projet de loi semblable et que la Saskatchewan a indiqué qu'il se peut qu'elle en fasse autant brandit le spectre d'un assaut concerté dans de nombreux ressorts.

Législation ordonnant le retour au travail – inquiétant bilan en matière de « services essentiels » : Les gouvernements déforment la notion des « services essentiels » adoptée par l'OIT pour déprécier les retombées des grèves sur l'économie et le bien-être social. Le 26 juin, le gouvernement fédéral a adopté le projet de loi C 6 afin d'imposer un règlement mettant fin au lock-out de près de 50 000 travailleurs et travailleuses des postes, continuant ainsi sur sa lancée consistant à adopter des lois de retour au travail en jouant sur la définition des « services essentiels » comme il le fait depuis 1950. L'imposition de pareilles lois est devenue tellement courante que la simple menace de leur adoption fait souvent pencher la balance contre une grève à laquelle un employeur s'oppose. C'est ce qui est arrivé le 16 juin quand le gouvernement a annoncé son intention d'adopter une loi de retour au travail pour mettre un terme à une grève légale de 3 800 agents et agentes des ventes et du service à la clientèle d'Air Canada, obligeant ainsi le syndicat et l'employeur à régler le conflit en quelques jours sans quoi il serait réglé par une loi. Dans le cas d'une deuxième grève à Air Canada, cette fois celle des agents et agentes de bord prévue pour le 13 octobre, le gouvernement fédéral a déféré le conflit de travail au Conseil canadien des relations industrielles, empêchant les travailleurs et travailleuses de faire la grève tant que le Conseil n'aurait pas pris une décision.

Le gouvernement du Manitoba maintient inchangée sa loi qui permet aux employeurs de désigner unilatéralement des travailleurs ou travailleuses comme étant « essentiels ». Des lois semblables élargissant la définition des « services essentiels » continuent d'empêcher le plein exercice des droits syndicaux dans d'autres provinces telles que le Nouveau-Brunswick, la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et l'Île du-Prince-Édouard.

Le gouvernement de la Saskatchewan continue de maintenir inchangée la loi adoptée en 2008 qui réduit les droits de négociation collective et de syndicalisation de milliers de personnes travaillant dans le secteur public. Il a adopté une loi éliminant la négociation sectorielle dans l'industrie de la construction, permettant la création de syndicats dominés par les employeurs et amenuisant le pouvoir des syndicats dans l'industrie en question par la réduction de leur droit de longue date de contrôler l'offre de main d'oeuvre.

Tendances de compromission de la négociation collective : Le gouvernement du Canada continue de mettre en oeuvre la loi adoptée en même temps que le budget fédéral de 2009, laquelle détermine le niveau des augmentations salariales de tous les employés et employées de la fonction publique fédérale. Les dispositions de cette loi continuent d'avoir une incidence négative sur l'ensemble du personnel du secteur public fédéral, et particulièrement sur les personnes qui travaillent à l'Agence du revenu du Canada, au Musée des beaux-arts du Canada, au Musée canadien de la nature et au Centre national des arts, qui ont subi une réduction des taux salariaux négociés. La meilleure illustration est présentée par les mesures prises pour « moderniser » la parité salariale dans le secteur public fédéral en faisant de l'équité salariale un objet de la négociation collective et non plus un droit en vertu de la législation. Le gouvernement fédéral a par ailleurs interdit à tout syndicat de représenter ses membres dans les démarches relatives à une plainte en matière d'équité salariale.

L'assujettissement ou la soustraction de certaines questions à la négociation collective se pratique également au palier provincial ou territorial. Par exemple, en 2007, la Cour suprême du Québec a invalidé la loi 30 de 2003 sur la négociation collective dans le secteur public parce qu'elle définissait unilatéralement les unités de négociation collective et imposait les sujets des négociations sans que la grève ne soit un recours. Il a été appelé de la décision en 2009 mais l'appel est encore en délibéré. Dans un même ordre d'idées, la loi 43 du Québec impose des conditions de travail dans le secteur public sans qu'il n'y ait de négociation collective. Un comité provincial sur les droits syndicaux a recommandé au gouvernement

d'amender cette loi mais il n'a pas encore été donné suite à sa recommandation.

Les travailleurs agricoles sont privés de droits de négociation collective et de syndicalisation dans trois provinces :

Les travailleurs et travailleuses agricoles sont exclus de la protection fournie par la législation sur les relations du travail et donc privés du droit de se syndiquer et de négocier collectivement dans les provinces de l'Alberta, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick (dans les exploitations où travaillent cinq personnes ou moins). En Ontario, le gouvernement a donné le pas en appelant de la décision d'un tribunal inférieur qui accordait aux travailleurs et travailleuses agricoles de cette province des droits de négociation collective. En 2011, le gouvernement a obtenu de la Cour suprême du Canada un jugement restreignant ces droits, à l'encontre d'une décision antérieure de l'OIT sur la même question. On ne voit pas de loi rectificatrice à l'horizon.

Le personnel enseignant de la Colombie Britannique est privé du droit de négocier collectivement : La Cour suprême de la Colombie-Britannique a invalidé une loi privant unilatéralement le personnel enseignant local de son droit de négocier collectivement la taille des classes, leur composition, le rapport maître élèves, les charges de travail et les heures de travail. Malgré ce jugement, les enseignantes et enseignants continuent de se voir priver de leurs droits de négociation collective.

Recours sans vergogne aux briseurs de grève dans des grèves légales : Les employeurs continuent de recourir à des briseurs de grève, ce qui souligne l'absence de dispositions interdisant le recours aux briseurs de grève dans bien des ressorts canadiens. Même au Québec, où il existe une législation interdisant ce recours, le Journal de Québec et le Journal de Montréal ont continué à publier comme si de rien n'était malgré des grèves qui ont duré 16 et 24 mois, respectivement. Le gouvernement n'a pas encore donné suite aux recommandations issues d'un examen de l'Assemblée nationale en vue de l'amendement de la législation.

L'emploi de travailleurs migrants est menacé parce qu'ils sont favorables à la syndicalisation : Les TUAC-Canada ont porté plainte à la commission des relations du travail de la Colombie-Britannique en soutenant que le consulat du Mexique à Vancouver avait agi de connivence avec des organismes gouvernementaux mexicains et deux exploitants agricoles afin d'inscrire sur la liste noire les travailleurs migrants de Floriala Farms et de Sidhu Nurseries, exploitations situées près de Surrey en Colombie-Britannique, parce qu'ils étaient favorables à la syndicalisation. Les deux exploitants engagent des travailleurs mexicains dans le cadre du Programme des travailleurs

agricoles saisonniers (PTAS) du Canada. Le consulat est en outre accusé d'avoir demandé à d'autres travailleurs de cesser de visiter les centres de soutien que tiennent les TUAC dans le Lower Mainland de la Colombie Britannique.

Des magasins Couche-Tard ferment et leur personnel est renvoyé à cause d'une tentative de syndicalisation : La chaîne canadienne de dépanneurs Couche-Tard a fermé deux des quatre magasins que la Confédération des syndicats nationaux (CSN) avait tenté de syndiquer et elle a mis à pied leur personnel sous prétexte d'insolvabilité financière. Les efforts faits par la CSN en vertu du Code du travail du Québec pour faire rétablir les travailleurs et travailleuses dans leur emploi ont échoué.

Décisions des tribunaux dans la saga de Wal-Mart : En 2010, la Cour suprême du Canada a convenu que Wal-Mart avait le droit de fermer pour des raisons financières son magasin de Jonquière, au Québec, comme la multinationale l'a fait en 2005 et que cela n'avait rien à voir avec la possibilité de réussite d'une campagne de recrutement menée par les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC). Toutefois, la même année, la Cour supérieure du Québec a approuvé une sentence arbitrale d'accorder au personnel du magasin en question le droit de demander des dommages-intérêts en raison de la fermeture, sentence que Wal Mart a porté devant la Cour d'appel du Québec. Nous attendons la décision de celle-ci.

Les conditions de travail des travailleurs étrangers temporaires ressemblent au travail forcé : En 2011, le CTC a demandé à l'OIT de statuer sur les conditions de travail des travailleurs et travailleuses étrangers temporaires qui semblent apparentées à des situations de travail forcé selon la Convention 29 de l'OIT.

Chili



POPULATION : 17.114.000
CAPITALE : Santiago
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les violations de la liberté syndicale ont persisté dans le secteur privé durant l'année 2011. Les tribunaux du travail ont imposé 107 sanctions à des entreprises en raison de pratiques antisyndicales. Des violations de la négociation collective ont également été enregistrées dans le secteur minier, les hôpitaux et l'industrie textile.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Des domaines de la législation du travail restent problématiques, en dépit de la garantie des droits syndicaux fondamentaux. Les travailleurs/euses ont le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer sans autorisation préalable. Cependant, la loi accorde d'amples pouvoirs à la Direction de l'emploi pour superviser les comptes et les transactions financières et foncières des syndicats. La négociation collective n'est garantie qu'au niveau de l'entreprise. En outre, elle est définie comme étant volontaire, et pour les organisations syndicales d'un plus haut niveau ou pour les alliances syndicales, les procédures sont lourdes.

Le droit de négociation collective est encore amoindri par le fait que de nombreux employés d'organismes relevant de l'État en sont exclus, tout comme les travailleurs/euses ayant un contrat d'apprentissage et ceux qui sont recrutés pour des tâches ponctuelles. Les travailleurs/euses non syndiqué(e)s ont eux aussi le droit de proposer des conventions collectives, même lorsqu'un syndicat existe sur le lieu de travail.

En outre, même si le droit de grève est reconnu, il est entaché de nombreuses restrictions. Pour être légale, une action de grève doit avoir obtenu un vote favorable de la majorité absolue des effectifs d'une entreprise. Les différends peuvent être soumis, dans bon nombre d'entreprises, à un arbitrage contraignant et toutes les grèves doivent être menées dans les trois jours après la décision de les lancer. Les employés de la fonction publique ne bénéficient pas du droit de grève. Dans certaines circonstances, le président peut ordonner la reprise du travail ; les grévistes peuvent également être remplacés. Finalement, quiconque prend part à une grève illégale encourt des peines de prison ou d'exil dans une autre région.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le Chili a été le théâtre d'importantes marches, grèves et protestations en 2011. Une grève générale a été convoquée, les 24 et 25 août, par la *Central Unitaria de Trabajadores de Chile* (CUT) à laquelle ont participé des étudiants, des professeurs et des travailleurs/euses, paralysant le pays. Parmi les revendications soumises au gouvernement du président Piñera figuraient l'éducation gratuite, l'accès universel à la santé, une plus grande couverture de la sécurité sociale, un nouveau Code du travail ainsi qu'une nouvelle Constitution. Les revendications bénéficiaient du soutien de la Confédération syndicale des travailleurs/euses des Amériques (CSA) et de la Confédération syndicale internationale (CSI). Les marches ont été durement réprimées par la police.

Le Chili possède le PIB par habitant le plus élevé de la région, est le premier pays d'Amérique du Sud admis en tant que membre de plein droit par l'OCDE, organisation qui regroupe les principales économies industrialisées du monde, reconnaissant ainsi les progrès économiques des dernières décennies et l'importante restructuration institutionnelle. Toutefois, ces avancées n'ont entraîné aucune amélioration des conditions de travail. Le taux de chômage en 2011 était supérieur à 7%, les syndicats ne sont présents que dans 5,5% des entreprises, n'enregistrant un taux d'affiliation que de 13,6%, et la négociation collective est marginale, ne couvrant à peine que 4%.

Le Chili a ratifié, en avril 2011, la Convention n°187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

Refus de négociation par l'entreprise minière Barrick Gold : En février 2011, le syndicat des travailleurs de l'entreprise Consorcio Punta Colorada, qui dépend de Barrick Gold, a organisé un arrêt des activités en raison de son refus de négocier de meilleures conditions de travail, de santé et de sécurité au travail. Le travail des miniers est réalisé dans des conditions environnementales très difficiles. Le syndicat exige une négociation avec Barrick Gold dans la mesure où les décisions dépendent, au final, de cette société. Elle maintient sa position de refus de reconnaissance de ses obligations en ce qui concerne les droits des travailleurs/euses.

L'entreprise Lencería Antonella refuse de négocier : Durant huit jours en décembre 2011, la *Federación de Sindicatos Complementos Chile* a organisé une manifestation contre l'entreprise Lencería Antonella en raison de son refus de négociation collective au sujet de plusieurs aspects des conditions de travail. Le syndicat demande à l'entreprise de payer à temps et de respecter ses obligations en matière de travail.

107 sanctions imposées à des entreprises en raison de pratiques antisyndicales : Durant 2011, les tribunaux du travail chiliens ont infligé 107 sanctions à des entreprises en raison de pratiques antisyndicales. Le licenciement illégal de travailleurs bénéficiant de l'immunité syndicale a constitué la pratique la plus sanctionnée par les tribunaux. Outre la publication dans la liste des entreprises responsables des violations, les entreprises se sont vu imposer une amende et l'interdiction, pendant deux ans, de fournir des biens ou des services à l'État. La CUT a dénoncé le fait qu'un grand nombre des entreprises sanctionnées paient l'amende mais poursuivent leurs pratiques antisyndicales.

Licenciements antisyndicaux à l'hôpital de la Dirección de Previsión de Carabineros : En septembre 2011, six travailleurs de l'hôpital de la *Dirección de Previsión de Carabineros* (Dipreca) ont été licenciés sans indemnisation sous le prétexte « d'éviter des abus dans les licences de médecine », alors qu'ils étaient réellement malades. Le syndicat a indiqué que les travailleurs étaient des membres ou des dirigeants du syndicat et que telle était la réelle raison du licenciement. En outre, la direction de l'hôpital a porté des accusations de harcèlement à l'encontre de dirigeants syndicaux. Cet acte vient s'ajouter à une série d'irrégularités en ce qui concerne des enquêtes ouvertes à l'encontre de la secrétaire et de la trésorière de l'organisation syndicale de l'hôpital Dipreca, qui ont été informées d'un processus d'enquête, fondé sur l'accusation « d'exhorter les fonctionnaires à participer aux mobilisations des 24 et 25 août ».

Colombie



POPULATION : 46.295.000

CAPITALE : Bogota

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138

En dépit de quelques avancées, la violence historique contre le mouvement syndical colombien se poursuit, et les homicides, les disparitions et menaces persistent. 29 syndicalistes ont été assassinés en 2011. Bien que des efforts aient été consentis pour enquêter sur les crimes, les résultats sont encore loin de répondre à la majorité des cas dénoncés par les organisations syndicales et dénotent un manque d'efficacité de la part de l'État dans la protection des droits syndicaux. Le gouvernement, à travers le vice-président de la république, a reconnu l'étendue de la violence, ce que n'avaient pas fait les gouvernements précédents.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Au cours de ces dernières années, la situation des droits syndicaux a connu plusieurs changements, en particulier en ce qui concerne l'autonomie et l'indépendance des organisations syndicales. De nouvelles lois et de récentes décisions des tribunaux ont amélioré la protection contre la discrimination antisyndicale et l'ingérence dans les affaires syndicales, en favorisant la reconnaissance des syndicats et de la négociation dans le secteur public, et en limitant nettement l'arbitrage obligatoire. En outre, la liberté syndicale est inscrite dans la Constitution comme droit fondamental. Des problèmes subsistent cependant, relatifs à plusieurs accords contractuels, tels que les coopératives de travail associé (CTA), les contrats en sous-traitance et les contrats civils ou commerciaux, qui recouvrent les véritables relations de travail et sont utilisés pour empêcher les travailleurs/euses de constituer des syndicats. Pour ce qui est des coopératives de travail associé, le gouvernement a adopté un décret en 2011, qui stipule qu'aucune embauche, y compris celle des travailleurs de ces coopératives, ne peut contrevenir aux droits du travail inscrits dans la législation, et impose en outre de sévères sanctions à certains cas de sous-traitance du travail.

Par ailleurs, quoique le droit à la négociation collective soit juridiquement reconnu, le système de pensions n'est pas couvert par les négociations. Pour faire face à la pratique généralisée de conclure directement avec les travailleurs/

euses des « pactes » collectifs qui affaiblissent la position des syndicats, une loi a été adoptée en 2011 en vue de sanctionner quiconque établirait, au sein d'une même entreprise, un pacte dans lequel seraient accordés, dans l'ensemble, de meilleures conditions aux travailleurs non syndiqués que celles convenues dans la convention collective conclue avec les travailleurs syndiqués. Selon plusieurs organisations affiliées, la mise en application de cette loi sera ardue et sujette à l'appréciation que fera le juge des avantages accordés « dans l'ensemble ».

Le droit de grève est également inscrit dans la Constitution, mais la législation continue à interdire aux fédérations et confédérations de lancer un appel à la grève. Les normes de 1956 et de 1990, interdisant les grèves dans une gamme de services publics qui ne sont pas nécessairement essentiels, sont toujours en vigueur.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le 7 avril, le président Santos a signé avec le président Obama un plan d'action concernant les droits du travail, dans lequel le gouvernement colombien s'engageait à mettre un terme aux coopératives de travail associé, à assurer une protection aux syndicalistes et à prendre des mesures contre la violence antisyndicale, ainsi qu'à rétablir le ministère du Travail qui avait été supprimé par le gouvernement précédent. C'est sur la base de l'application partielle de ce plan d'action que le Congrès des États-Unis a ratifié le traité de libre-échange avec la Colombie.

Au mois de mai, un accord tripartite entre le gouvernement, les employeurs et l'une des centrales syndicales colombiennes a été conclu. Cet accord ne respecte pas certains principes fondamentaux, en particulier la mise en place d'une réglementation concertée qui garantisse la négociation collective dans les secteurs public.

Répression policière de travailleurs/euses en grève : La discrimination et la criminalisation des grèves mettent en exergue la façon dont certaines pratiques sapent le dialogue social. En ce qui concerne le site de Campo Rubiales, la multinationale canadienne Pacific Rubiales a maintenu les travailleurs/euses en contrat de sous-traitance dans des conditions déplorables.

Le 19 juillet 2011, 1.100 travailleurs externalisés de Montajes JM ont déclenché une grève qui a été violemment réprimée par la police. Quelques jours plus tard, 19 travailleurs ont été licenciés, pour le simple fait d'avoir en leur possession des bulletins syndicaux. Le 18 septembre, une nouvelle grève s'est tenue avec la participation de 11.000 travailleurs/euses de

16 entreprises, parce que les accords obtenus pour mettre un terme à la précédente grève n'avaient pas été respectés et que les mesures de sécurité adoptées étaient insuffisantes.

Violation des droits constatée par une mission de l'OIT :

L'année 2011 a commencé par la visite d'une mission de haut niveau de l'OIT. Celle-ci a souligné les violences historiques subies par le mouvement syndical colombien et a formulé une série de recommandations, comprenant des dates de mise en œuvre et des mesures de protection des libertés syndicales. À la fin de l'année, beaucoup de ces recommandations n'avaient toujours pas été appliquées, bien que les délais aient été dépassés.

La violence antisyndicale et l'impunité persistent : Les avancées en matière de jurisprudence et de législation ont suscité une attaque de la part d'employeurs sans scrupules afin d'éviter la constitution d'organisations syndicales et d'entraver leur action. L'on relève encore un maintien généralisé de la culture antisyndicale et un manque de mécanismes adéquats de protection. Tant les inspecteurs que les juges mettent des années à résoudre les conflits, ce qui produit un impact négatif sur la syndicalisation.

En 2011, 480 atteintes à la vie, la liberté et l'intégrité des syndicalistes ont été enregistrées en Colombie. 29 homicides, trois disparitions forcées, 10 attentats, 342 menaces, 43 harcèlements, 34 déplacements forcés, 16 arrestations arbitraires, deux faits de torture et un enlèvement attestent de la violence permanente qui continue à frapper les travailleurs/euses dans l'exercice de leurs droits et de leurs libertés syndicales. Dans 337 de ces cas, les responsables présumés n'ont toujours pas été identifiés. Dans les 143 autres cas, 104 (72,7%) ont été commis par des groupes paramilitaires, 34 (23,8%) par des entités de l'État, trois (2,1%) par des groupes guérilleros et enfin, la délinquance commune et un employeur ont respectivement perpétré une violation (0,7%).

En 2011, une sentence importante pour le mouvement syndical a été rendue à propos de l'affaire de l'assassinat, en septembre 2004, du professeur Alfredo Correa de Andreis, dirigeant de l'*Asociación Sindical de Profesores Universitarios* (ASPU). Si des sanctions contre les auteurs matériels et intellectuels d'assassinats avaient bien été prononcées aux cours de jugements précédents, c'est la première fois qu'une sentence de condamnation est émise à l'égard de l'État. L'accusation reconnaît la persécution systématique menée contre le syndicaliste, par le biais des procès instruits contre lui et de son arrestation consécutive, orchestrés par une alliance entre les paramilitaires et le Département administratif de sécurité (DAS).

Les CTA changent de nom : Le cas des travailleurs portuaires colombiens montre à quel point la mise en place d'une réglementation cherchant à résoudre les problèmes de l'externalisation du travail auprès des coopératives de travail associé (CTA) est lacunaire. En dépit de la promulgation du décret 2025, il n'a pas été mis un terme à l'externalisation dans les ports de Buenaventura, Cartagena, Barranquilla et Santa Marta, et les entreprises portuaires n'ont pas engagé non plus directement les travailleurs des coopératives de travail associé, dans le respect de l'esprit qui présidait à ce décret. Les CTA sont devenues des agences d'emploi temporaire ou des sociétés anonymes simplifiées (SAS), autrement dit, des formes juridiques différentes pour accomplir les mêmes activités et prestations de services que les CTA. Bien que l'*Unión Portuaria*, syndicat qui regroupe les travailleurs des ports maritimes du pays, ait déposé des plaintes et engagé des poursuites devant les instances judiciaires ou de l'inspection, la réponse de l'État a été inefficace, voire inexistante.

Harcèlement au travail : Les adhérents du Syndicat des travailleurs de Minipak (Sintraminipak) ont subi divers actes de harcèlement au travail, en raison de leur affiliation à cette organisation. Ce harcèlement prend la forme d'actions menées contre la direction du syndicat et de sanctions injustifiées oscillant entre 15 et 45 jours de suspension du travail sans salaire, sans que la procédure ait été correctement respectée. Les plaintes administratives n'ont pas réussi à préserver l'organisation syndicale.

Le *Sindicato de Empleados Públicos al Servicio del Municipio de Coveñas* (Syndicat des employés municipaux de Coveñas, Sindempcov), dans le département de Sucre, a fait l'objet depuis le mois de février de 2011 de harcèlement, de persécution syndicale, d'abus et de manque de respect. Plusieurs fonctionnaires publics ont été licenciés, au mépris de l'immunité syndicale pour l'un d'entre eux. Des juges ont accepté cette pratique et porté atteinte de ce fait à la protection de l'immunité syndicale.

Les restaurants OMA ne respectent pas la liberté syndicale :

Les travailleurs/euses de la chaîne de restauration OMA ont constitué le *Sindicato Nacional de Trabajadores de Restcafé OMA S.A.* (Sintraoma Colombia), affilié à la Confédération générale du travail (CGT). Voulant en finir avec le syndicat, la direction a licencié plus de 19 travailleurs et a offert des avantages aux membres du comité exécutif en échange de leur désistement de l'organisation syndicale. En outre, les contrats de travail à durée indéterminée des anciens travailleurs ont été changés en contrats de travail à durée déterminée, afin de parer à leur syndicalisation. La CGT a introduit un recours en protection constitutionnelle (tutela). Lors du jugement émis

le 18 mai 2011, le tribunal a ordonné la protection du droit d'association, mais la sentence n'a pas été respectée par la direction, ce qui a donné lieu à un appel déposé devant le tribunal civil municipal 65. Le jugement rendu le 14 septembre 2011 a ordonné la protection du droit d'association ainsi que le paiement d'une amende d'un montant équivalent à cinq salaires minimums légaux. Il oblige également l'entreprise à réintégrer les travailleurs licenciés illégalement et sans motif.

Violation de la liberté syndicale chez BRINKS : Une persécution constante a été mise en œuvre par cette entreprise contre les adhérents du *Sindicato Nacional de Trabajadores de BRINKS S.A. de Colombia* (Sintrabrinks), portant atteinte au droit fondamental d'association syndicale. En plus des licenciements incessants, l'entreprise a tenu des réunions avec les travailleurs qui adhèrent au syndicat afin de les persuader de se rétracter. S'ils ne le font pas, l'entreprise les convoque à des entretiens préalables au prononcé de sanctions disciplinaires pour les intimider, qui ont parfois abouti à des licenciements.

Assassinats, tentatives d'assassinat et disparitions : En ce qui concerne la violence à l'encontre des syndicalistes, entre le 1^{er} janvier 1986 et le 31 décembre 2011, 2.914 syndicalistes ont été assassinés en Colombie, 2.643 hommes et 274 femmes ; 26,4 % de ces assassinats ont eu pour cible des dirigeants syndicaux, c'est à dire que 772 dirigeants syndicaux ont été assassinés.

Sur l'ensemble des données consignées pour cette période dans le pays, l'on dénombre au moins 11.942 atteintes à la vie, la liberté et l'intégrité physique des syndicalistes. De plus, 290 tentatives d'assassinat de travailleurs/euses syndiqué(e)s et 222 disparitions forcées ont été enregistrées, ainsi qu'au moins 5.397 menaces de mort reçues par des syndicalistes et 1.776 déplacements forcés. Ces chiffres corroborent l'existence d'une crise des droits humains qui ne se rapporte pas à une violence diffuse et indiscriminée, mais qui démontre au contraire qu'il s'agit d'une intention d'extermination, qui persiste au fil du temps et se concrétise par des milliers de victimes.

Manuel Esteban Tejada a été assassiné le 10 janvier 2011. Enseignant de l'établissement d'enseignement « Palma Soriana » de la commune de Planeta Rica, dans le département de Córdoba, il était membre de l'*Asociación de Maestros de Córdoba* (ADEMACOR).

Humberto de Jesús Espinoza Díaz a été assassiné le 30 janvier. Il était membre du *Sindicato de Educadores de Risaralda* (Syndicat d'enseignants du département de Risaralda, SER). Il avait reçu des menaces de mort à plusieurs occasions et demandé en vain une protection.

Carlos Alberto Ayala a été assassiné le 5 février par des tueurs qui l'attendaient près de chez lui. Membre du *Sindicato de Educadores del Putumayo* (Syndicat des enseignants du département de Putumayo, ASEP), il était directeur de l'établissement d'enseignement rural Caucasia.

Gloria Constanza Gaona a été assassinée le 22 mars, alors qu'elle descendait de son véhicule pour se rendre au tribunal où elle travaillait. Elle a été accostée par un tueur à gages qui a tiré de multiples coups de feu. Elle était la juge pénale de la région de Saravena (département de Arauca) et instruisait l'affaire du viol de deux fillettes de 13 et 14 ans et de l'homicide de l'une d'entre elles, ainsi que de ses frères de neuf et six ans, en octobre, à Tame.

Héctor Orozco y Gildardo García, agriculteurs, ont été assassinés le 30 mars alors qu'ils rentraient chez eux à moto. L'assassinat s'est produit dans une zone entièrement militarisée, à moins de quatre mètres d'une installation permanente de troupes de l'armée nationale.

Ramiro Sánchez, adhérent de l'association de travailleurs en sous-traitance ASOGRECON a été assassiné le 8 avril par deux hommes qui circulaient à moto, dans la commune de Puerto Boyacá, dans le département de Boyacá.

Luis Alberto Bohórquez Chávez, enseignant et membre de l'*Asociación de Institutores del Caquetá* (AICA), a été assassiné le 10 avril alors qu'il revenait de sa propriété agricole, située dans la zone rurale de la municipalité de San Vicente del Caguán.

Luci Flórez Ricardo, enseignante et membre de l'*Asociación de Maestros de Córdoba* (ADEMACOR), a été assassinée le 3 mai dans la commune de Ayapel, département de Córdoba.

Ramiro Antonio Sánchez a été assassiné le 8 avril. Membre de l'*Asociación de Trabajadores del Magdalena Medio* (ASOTMEM), il était également dirigeant syndical de la municipalité de Puerto Boyacá. Il avait organisé un débrayage entre le 11 et le 25 janvier 2011.

Juan Carlos Chagüi Cuéter a été assassiné le 15 mai, dans la ville de Barranquilla, département d'Atlántico. Il travaillait à la prison modèle et était membre du *Sindicato Gremial de la Guardia del Inpec* (Syndicat professionnel des gardiens de l'Institut national pénitentiaire et carcéral, SIGGINPEC). Chagüi avait déposé des plaintes relatives à l'ordre et la discipline dans les centres pénitentiaires et avait reçu des menaces de mort de la part de groupes paramilitaires détenus dans la prison. Il avait saisi le procureur suite à ces menaces, mais celles-ci n'ont pas été traitées opportunément.

Dionis Alfredo Sierra Vergara, enseignant et membre de l'*Asociación de Maestros de Córdoba* (ADEMACOR), a été assassiné le 15 mai 2011 dans la commune de La Apartada, Córdoba, alors qu'il célébrait la journée de l'enseignant en compagnie de plusieurs collègues. Il a reçu un appel sur son portable et lorsqu'il est sorti pour y répondre, il a reçu trois balles tirées par des inconnus, qui l'ont tué sur le coup.

Carlos Arturo Castro Casas, membre du *Sindicato de Trabajadores de las Empresas Municipales de Cali* (Sintraemcali), a été assassiné le 23 mai. Il a reçu une balle dans le cou alors qu'il circulait dans sa voiture. Il a été immédiatement transféré à l'hôpital Carlos Holmes Trujillo, où il est décédé.

Freddy Antonio Cuadrado Nuñez, enseignant adhérent du syndicat Educadores Unidos del Magdalena (Edumag), a été assassiné le 27 mai.

Carlos Julio Gómez, enseignant adhérent du *Sindicato Único de la Educación del Valle* (SUTEV), a été assassiné le 29 mai.

Jorge Eliécer de los Ríos Cárdenas a été assassiné le 8 juin 2011. Membre du *Sindicato de Educadores de Risaralda* (SER) et défenseur de l'environnement, il avait dénoncé auprès des médias l'exploitation minière effectuée par une multinationale dans la commune de Quinchía.

Lucey Abril Camacho a été assassinée le 18 juin, à San José de Pare, dans le département de Boyacá. Elle était membre du Sindicato de Maestros de Boyacá (Sindimaestros).

Alejandro José Peñata López, enseignant et membre de l'*Asociación de Maestros de Córdoba* (ADEMACOR), a disparu le 20 juin, après avoir quitté l'établissement d'enseignement où il travaillait. Sa famille et ses amis sont partis à sa recherche et ont trouvé le jour même son corps sans vie ; celui-ci présentait des signes de torture et d'étranglement avec un fil de fer barbelé.

Rafael Tobón Zea, mineur et dirigeant syndical du *Sindicato Regional de Trabajadores de la Industria Minera y Energética* (Sintramienergetica), a été assassiné le 26 juillet par des groupes paramilitaires, dans la commune de Segovia, département d'Antioquia.

Wilmar Serna, membre du *Comité Obrero Patronal* de la plantation Cantho où il travaillait, et Eduardo Fabián Zúñiga Vásquez, travailleur de la bananeraie Las Niñas, appartenant toutes deux au groupe Sara Palma, ont été assassinés le 31 juillet dans le parc La Martina, de la commune Apartadó, département d'Antioquia.

Eduardo Moisés Aponza, adhérent de la section Tumaco du *Sindicato del magisterio del Nariño* (SIMANA-Tumaco), a été assassiné le 27 juillet, à La Guayacana, dans le département du Nariño.

Luis Armando Oki Uragama, enseignant indigène membre de l'*Unión de maestros del Chocó* (UMACH), a été assassiné le 2 août, dans la commune de Tadó, département de Chocó.

María Eugenia Arango Zapata, enseignante adhérente de l'*Asociación de Institutores de Antioquia* (ADIDA) a été assassinée le 10 août.

Luis Alfonso Díaz Villa, membre du *Sindicato de los Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia* (Sintraunicol), a été assassiné le 22 août dans la ville de Montería, département de Córdoba.

Nallyd Tapias Jiménez, enseignant adhérent de l'*Asociación de Institutores de Antioquia* (ADIDA) a été assassiné le 1^{er} septembre à la fin de sa journée de travail dans l'établissement d'enseignement rural Piedrecitas, dans la commune de Arboletes, département d'Antioquia.

Luis Humberto Durante Álvarez, membre du *Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria* (Syndicat national des travailleurs de l'industrie de l'agriculture et de l'élevage, Sintrainagro), a été assassiné le 3 septembre. Il faisait partie du comité ouvrier de cette organisation, dans la bananeraie El Cortijo.

José Alberto Martínez Berrio, enseignant du quartier Santander, dans la commune d'Astrea, département du Cesar, a été assassiné le 3 septembre.

Jorge Alberto Duarte, travailleur du secteur agricole et membre de Sintrainagro, a été assassiné le 3 septembre, dans la commune de Apartadó, département d'Antioquia.

Libardo Rodallega, adhérent de l'*Asociación de Institutores del Cauca* (ASOINCA), a été assassiné le 28 septembre dans la commune de San Isidro, département de Cauca.

Isidro Rivera Barrera, adhérent de l'*Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo* (Union syndicale ouvrière de l'industrie pétrolière, USO), a été assassiné le 25 septembre par des hommes armés devant son domicile de la ville de Barrancabermeja, département de Santander.

Luis Arbey Quiroz Vivas a été assassiné le 7 octobre dans la commune de San Lorenzo, Nariño, alors qu'il rentrait chez lui. Il

était membre du *Sindicato del Magisterio de Nariño* (Simana) et pendant dix ans il en a présidé le comité de base.

Harvey Quiroz, enseignant et dirigeant syndical et social, a été assassiné de neuf balles tirées le 7 octobre dans la zone rurale El Carmen de la commune de San Lorenzo, département du Nariño.

Tarcisio Betancourt Ballesteros, membre du *Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo* (Syndicat des travailleurs municipaux de Yumbo) a été assassiné le 8 octobre de six coups de feu tirés alors qu'il se rendait à son travail de surveillant à l'aqueduc municipal, situé dans le quartier Nuevo Horizonte de Yumbo.

John Freddy Carmona Bermúdez, membre du *Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario* (Sintrainal) a été assassiné le 9 décembre à Medellín. Il travaillait dans l'entreprise Noel, cliente de la multinationale Sodexo et avait disparu depuis le 7 décembre.

Dora Liliana Ochoa Serna, membre du comité exécutif de la section syndicale de la municipalité de Segovia, département d'Antioquia, a été assassinée le 16 décembre. C'était une militante active des syndicats d'employés municipaux *Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Municipios de Antioquia* (Sintraofan) et *Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Municipios del Nordeste de Antioquia* (Sintranordeste). L'homicide d'Ochoa vient s'ajouter aux plus de 40 assassinats dont ont été victimes des membres de Sintraofan.

Costa Rica



POPULATION : 4.600.000
CAPITALE : San José
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Le pays n'a pas modifié l'inefficacité et la lenteur des procédures de recours contre les actions antisyndicales. Dans le secteur public, les restrictions du droit de négociation collective ont été maintenues et dans le secteur privé, la disproportion entre le nombre infime de conventions collectives conclues avec les organisations syndicales et le nombre d'accords passés directement avec les travailleurs/euses non syndiqués est notoire.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Quoique les droits syndicaux fondamentaux soient garantis, certains domaines de la législation restent problématiques. Les travailleurs/euses ont le droit d'adhérer à un syndicat de leur choix sans autorisation préalable. Cependant, l'autorité administrative chargée de l'enregistrement des syndicats n'est pas tenue de prendre une décision dans un délai prédéterminé. Les ressortissants étrangers n'ont pas le droit d'occuper un poste syndical ni d'exercer une quelconque autorité au sein des syndicats et la loi oblige les syndicats à désigner ses dirigeants en assemblée générale tous les ans. Alors que les actions antisyndicales sont interdites, les procédures de sanctions et de réparation sont lentes et inefficaces et il arrive d'attendre jusqu'à quatre ans avant d'obtenir une décision claire en justice.

Le droit de négociation collective est reconnu dans la Constitution, mais les employeurs sont aussi autorisés à conclure des accords directement avec les travailleurs/euses non syndiqué(e)s, même dans les lieux de travail où un syndicat existe. En outre, suite à des recours introduits par les autorités publiques ou par un parti politique, la Cour suprême a déclaré l'inconstitutionnalité de bon nombre de clauses figurant dans des conventions collectives du secteur public.

Finalement, pour qu'une grève soit légale, elle doit avoir obtenu l'approbation d'au moins 60% des travailleurs/euses de l'établissement concerné. La liste des services essentiels va au-delà de la définition de l'OIT.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'histoire récente du Costa Rica a rendu ce pays étroitement dépendant de l'économie des États-Unis, à l'encontre des désirs majoritaires, sous l'impulsion des gouvernements. Les orientations politiques mises en œuvre par le gouvernement actuel de la présidente Laura Chinchilla semblent en méconnaissance ou en dédaigner les risques, et laissent la dynamique de l'économie de marché conduire le pays en faisant la sourde oreille aux positions des experts et des dirigeants sociaux sur l'urgence des mesures et politiques de renfort.

En juillet, l'augmentation du mécontentement social motivé par les politiques portant atteinte au système de santé et de sécurité sociale et par le manque de dialogue entre les différents secteurs en vue de concevoir des mesures concertées, a poussé la *Federación de Organizaciones de la Caja y la Seguridad Social* (Fédération d'organisations de la caisse de sécurité sociale, FOCASS) à engager des actions pour faire pression auprès de l'organisme de santé, la *Caja costarricense de Seguro Social* (CCSS) et même auprès de la présidente de la république. Elle réclamait au ministère des Finances d'assurer le renflouement immédiat de la Caisse grâce aux 15% des bénéfices des entreprises publiques, conformément à l'étude présentée par l'organisme. L'élaboration d'un projet de loi en vue de supprimer les directions générales et rétablir l'autonomie de la CCSS était également demandée. Une manifestation a en outre été organisée pour soutenir les milliers d'emplois mis en péril par les tentatives de restructuration de cette institution et du système de sécurité sociale. Plus de 6.000 travailleurs/euses de la CCSS ont manifesté dans les rues de la capitale en soutien aux revendications.

Lenteur des procédures de sanction : En de nombreuses occasions et de manière récurrente, les instances de l'OIT ont constaté les problèmes relatifs à la lenteur et à l'inefficacité des procédures de sanction et de réparation en cas d'actes antisyndicaux, à l'annulation de certaines clauses des conventions collectives et à la grande disparité entre le nombre des conventions collectives et le nombre d'accords conclus directement avec les travailleurs non syndiqués.

Difficultés d'organisation dans le secteur privé : Dans le secteur privé costaricien, il est presque impossible de constituer et de faire fonctionner un syndicat. La funeste combinaison de la promotion du solidarisme et de l'opposition des employeurs, qui ont parfois recours à des mécanismes incompatibles avec la loi et l'éthique, décourage toute velléité de constituer un syndicat et tend à anéantir les syndicats existants.

Le gouvernement soutient les organisations solidaristes qui enfreignent les droits syndicaux : Bien que le gouvernement assure que seule la négociation collective est constitutionnelle, dans la pratique il soutient les organisations parallèles au détriment des organisations syndicales. De fait, en avril 2010, un règlement accordant aux organisations solidaristes le même statut qu'aux syndicats légitimes avait été conclu. Il n'existe que 13 conventions collectives dans le pays, alors que plus de 74 accords directs ont été conclus. La densité syndicale a donc diminué, puisque moins de 3% des travailleurs/euses sont syndiqués, et qu'en revanche près de 300.000 sont couverts par le système solidariste.

Mobilisation dans les bananeraies : La lutte pour la reconnaissance des organisations syndicales et de la négociation collective afin de l'emporter sur les associations solidaristes et les accords directs, et d'obtenir une juste indemnisation en cas de licenciement, a mobilisé les travailleurs des bananeraies. Le *Sindicato de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos y Anexos de Heredia* (Syndicat des travailleurs de l'agriculture, de l'élevage et des secteurs connexes de Heredia, SITAGAH) a publiquement dénoncé la compagnie fruitière BANACOL pour avoir contrevenu à l'injonction qui lui avait été faite d'indemniser les travailleurs/euses licenciés.

Violence patronale contre la grève pacifique des travailleurs/euses des bananeraies : Le 25 novembre, les travailleurs/euses des plantations 1, 2 et 3 de la Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte S.A., à Sixaola, dans la province de Limón, ont tenu une assemblée dans le cadre de la grève convoquée pour renforcer la puissance du syndicat et de la négociation collective. La grève, suivie avec une participation de 90 % des travailleurs/euses employés par ces plantations, s'est déroulée pacifiquement.

Les travailleurs/euses en grève pendant plus de 14 jours ont essuyé les menaces permanentes, les brimades et les actes d'hostilité de la part de la direction de l'entreprise, qui non contente de ne pas payer les salaires (pratique éminemment illégale), a ordonné l'annulation des crédits auprès de l'Association solidariste. En outre, elle a procédé à la fermeture de l'établissement qui sert le repas des travailleurs/euses et fait circuler la rumeur de probables licenciements afin que les commerces de la région n'accordent plus de crédit aux grévistes. L'entreprise a embauché des briseurs de grève pour la coupe et l'emballage des bananes. À l'école locale, les enfants des grévistes n'avaient plus droit au repas.

Au bout de 22 jours de grève impliquant plus de 600 travailleurs/euses, en majorité des Indiens *guaymies* et des migrants nicaraguayens, la mobilisation a été couronnée de succès et

a démontré que le Comité permanent des travailleurs et les fameux accords directs, instruments utilisés par la direction pour déjouer l'action syndicale et la convention collective, ne jouissaient pas du soutien des travailleurs/euses.

Cuba



POPULATION : 11.200.000

CAPITALE : La Havane

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138

Dès le mois d'octobre 2011, l'on prévoyait le déplacement de 1.400.000 employés, fonctionnaires et ouvriers. Le gouvernement propose « le travail à son compte » comme solution pour résoudre le chômage qui frappe plus d'un million de personnes et laisse dans son sillage des séquelles économiques. Les récentes mesures économiques prises par le gouvernement de Raúl Castro réveillent les craintes et la préoccupation de la population car, contrairement aux subventions réduites distribuées sous forme de tickets de rationnement, les prix des denrées alimentaires ne diminuent pas. La *Central de Trabajadores de Cuba (CTC)* est toujours le seul représentant des intérêts des travailleurs/euses. Il n'est pas possible de former des syndicats indépendants, ni d'exercer les droits syndicaux.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux fondamentaux ne sont pas suffisamment protégés. Bien que la législation du travail reconnaisse la liberté syndicale, les organismes syndicaux doivent également assumer un rôle politique afin de contribuer au développement et au maintien du gouvernement. Les droits des travailleurs/euses sont par conséquent subordonnés aux objectifs politiques. En outre, une seule organisation syndicale jouit de la reconnaissance officielle : la *Central de Trabajadores de Cuba (CTC)*. Celle-ci détient le monopole de la représentation des travailleurs/euses auprès des instances gouvernementales.

Le droit de négociation collective n'est pas expressément reconnu et les dispositions qui régissent les modalités de conclusion d'une convention collective sont trop détaillées. Dans bon nombre de secteurs d'activité, une convention collective doit être approuvée par l'Office national de l'inspection

du travail avant de pouvoir être enregistrée. En cas de différend entre les parties, la loi impose le recours à un arbitrage contraignant et permet une ingérence ou une intervention des autorités et de la CTC.

Le droit de grève n'est pas prévu dans la législation ; dans la pratique l'exercice du droit de grève est interdit.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Cuba reste encore l'un des rares pays au monde où le premier employeur, et le principal responsable de la création d'emploi, est l'État ; au moyen de décrets, c'est lui qui fixe, les salaires, le temps de travail et les conditions de travail.

Le plan de réformes économiques prévoyait une réduction de 20% de la population active employée par l'État, soit quelque 5 millions de travailleurs, dans le but de créer un marché du travail et de libérer des fonds destinés à mieux rémunérer les travailleurs productifs.

Selon la CTC, ce réagencement est un processus unique au monde, qui cherche à améliorer les coefficients économiques au service du bien-être du peuple, et n'omet toutefois pas la nécessité de renforcer les aspects relatifs à l'enseignement et à la formation des dirigeants syndicaux dès le niveau de base, essentiellement, afin qu'ils puissent relever les défis du processus lancé et en gérer les effets.

L'année 2011 a commencé par une décentralisation économique au niveau des provinces et des communes, le plan de réformes prévoyant que les revenus générés à ce niveau servent à renforcer le gouvernement local. En vertu de ce plan, chaque commune est appelée à rechercher son autosuffisance alimentaire, à promouvoir la fabrication et les processus de transformation à petite échelle et à prendre part dans les projets d'investissement. Tant les entreprises locales que les nouveaux entrepreneurs privés doivent, conformément aux dispositions du plan, payer un impôt au gouvernement local.

La répression dissuade d'exercer les droits syndicaux : Au mois de novembre 2010, l'on avait recensé 1.224 arrestations pour motifs politiques. Sachant que les autorités assimilent l'exercice de la liberté syndicale à une activité politique, cette situation décourage à l'avance de constituer des syndicats indépendants.

Nouveau plan de réformes du gouvernement : Le gouvernement viole la liberté syndicale, le droit de négociation collective et le droit des travailleurs et travailleuses à une représentation

indépendante. Il a pris la décision de procéder au licenciement collectif de centaines de milliers de travailleurs/euses, et annoncé la recrudescence des mesures répressives et disciplinaires dans les lieux de travail. Il promeut un modèle conçu pour maintenir l'essence même du système, à savoir le collectivisme, la propriété publique des moyens de production, la centralisation du processus décisionnel, la planification, l'interdiction d'une accumulation individuelle de richesse. Le gouvernement exige pourtant aux entreprises et aux travailleurs une plus grande productivité, alors qu'il nie la liberté économique, politique et culturelle au moyen d'un contrôle et d'une répression renforcés.

Comme énoncé par la plénière du Conseil national de la *Central de Trabajadores de Cuba*, « il faut démontrer au monde que les travailleurs/euses, étant la colonne vertébrale de notre société, œuvreront au progrès afin de surmonter la conjoncture économique, certains d'avoir emprunté la seule voie possible, correcte et juste ». Salvador Valdés, secrétaire général de la CTC, a souligné la nécessité de tirer les enseignements du Plan de 2010 pour les appliquer au Plan de 2011. « Les grands défis économiques que le pays doit relever appellent le mouvement syndical à modifier ses méthodes et ses démarches, en vue d'exercer le rôle salutaire d'un contrepoids face aux violations et infractions qui pourraient surgir lors de la mise en œuvre des changements. »

Les résultats partiels du processus enclenché ont mis en exergue que même si une préparation préalable aux changements avait été entreprise, certains problèmes subsistent et doivent être résolus. Bien que le processus lancé soit éminemment administratif, le syndicat ne saurait rester neutre : il doit être le premier à faire en sorte que les travailleurs et travailleuses soient entendus et protégés.

L'intervention politique se substitue à la législation syndicale : Aucune modification n'a été apportée à la législation du travail cubaine. Le mouvement syndical, constitué par la *Central de Trabajadores de Cuba* (CTC), est contrôlé par l'État cubain. Les dirigeants de la CTC ne sont pas élus par les travailleurs, mais désignés par l'État et le parti communiste cubain.

Les travailleurs/euses sont contraints de renoncer à leurs droits : La législation du travail à Cuba, tout comme le fait qu'une seule organisation syndicale détienne le monopole syndical et bénéficie du soutien de l'État, font que les travailleurs/euses ne peuvent que contribuer aux objectifs politiques et économiques de l'État.

Inexistence de syndicats indépendants : La politique de l'État à Cuba consistant à refuser la constitution de syndicats indé-

pendants et à poursuivre leurs fondateurs demeure inchangée. De ce fait, l'activité syndicale indépendante ne peut s'exercer que dans l'illégalité aux yeux de la loi.

El Salvador



POPULATION : 6.200.000
CAPITALE : San Salvador
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La répression des manifestations syndicales et des grèves comme mesures de pression s'est maintenue. La détention d'un dirigeant syndical de l'entreprise LIDO et le refus des entreprises privées d'admettre la libre syndicalisation et la négociation collective ont mis en évidence les continuelles violations des droits syndicaux, de l'intégrité physique et de la liberté syndicale. En dépit de quelques efforts du présent gouvernement en vue de favoriser la syndicalisation dans le secteur public, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a fait montre d'une absence totale de volonté de faire respecter les droits des travailleurs/euses qui sont bafoués par les licenciements abusifs de dirigeants syndicaux et par les actes de répression dans les municipalités du pays. L'assassinat d'un dirigeant syndical est resté impuni.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

En dépit de certaines améliorations apportées récemment, les droits syndicaux restent excessivement restreints. Le décret n°33 de juin 2009, qui amende l'article 47 de la Constitution, inclut les fonctionnaires dans les catégories de travailleurs jouissant de la liberté syndicale. Cependant certains employés des professions juridiques et les membres du personnel des bureaux du procureur en sont toujours exclus. Pour constituer un syndicat, celui-ci doit compter un minimum de 35 membres ; il doit obtenir l'autorisation préalable du gouvernement pour pouvoir procéder à son enregistrement. Les membres des organes directeurs du syndicat doivent être Salvadoriens de naissance.

Alors que le droit de négociation collective est reconnu, pour pouvoir entreprendre une première négociation collective un syndicat doit représenter au moins 51% des effectifs d'un établissement. Les conventions collectives conclues avec une

institution publique doivent également être approuvées par le ministère dont l'institution dépend, et faire l'objet d'une consultation préalable avec le ministère des Finances.

Une grève doit obligatoirement porter sur une convention collective ou sur la défense des intérêts professionnels des travailleurs. Une grève, pour être légale, doit recevoir le vote favorable de la majorité absolue des travailleurs/euses d'un lieu de travail, et les syndicats doivent attendre quatre jours à compter de l'autorisation du ministère du Travail avant de pouvoir entamer la grève. Il est interdit aux employés municipaux et des entreprises publiques de faire grève. De même, les grèves sont interdites dans les services essentiels, mais la législation n'indique pas de manière explicite quels sont les services essentiels. Finalement, le Directeur général du Travail a le pouvoir de déterminer l'étendue du service minimum lors d'une grève, sur requête d'une des parties.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : La violence généralisée s'est maintenue dans le pays. Un rapport présenté par l'ONG *Consejo Ciudadano para la Seguridad Pública y Justicia Penal A.C.*, signale que le taux d'homicides de San Salvador a été de 94 pour 100.000 habitants contre 53 pour 100.000 pour l'ensemble du pays.

Les attentes de progrès substantiels en matière de libertés n'ont pas été comblées par le gouvernement du président Funes. La réforme de la loi organique judiciaire, présentée et approuvée à l'Assemblée législative par les partis de droite, entérinée par le président, accorde à la présente Assemblée législative des pouvoirs discrétionnaires, qui paralysent le travail de la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice (CSJ), et laissent la population sans protection juridique contre les actes et les décisions qui violent ses droits constitutionnels.

Le président Mauricio Funes a tourné le dos à la population pour aller vers les entrepreneurs, comme l'atteste le décret 743, institué pour invalider le travail de la Chambre constitutionnelle. Face à cette situation, la *Coalición por la Reforma Política y Electoral* (Coalition pour la réforme politique et électorale, CREE) a lancé en juin, dans le cadre de la 41^e Assemblée de l'OEA, une mobilisation citoyenne pour exiger que l'Assemblée législative abroge le décret 743 et rende son indépendance à la CSJ.

Droits syndicaux amputés : Les 67.000 travailleurs/euses des 15 zones franches d'exportation (ZFE), dans leur majorité des femmes, sont victimes de l'exploitation et de mauvais traitements, d'abus verbaux, de menaces et de harcèlement

sexuel au travail. Le secteur des *maquiladoras* textiles s'est caractérisé par sa politique antisyndicale et a licencié ceux qui tentaient d'exercer leurs droits syndicaux, de constituer un syndicat ou d'adhérer aux syndicats existants. Les conditions dans les ZFE peuvent être assimilées au travail forcé. Par ailleurs, dans le secteur public, un grand nombre d'employés ne jouissent pas de la liberté syndicale et le droit de grève est si limité qu'il est pratiquement impossible de l'exercer. Les travailleurs/euses du secteur privé doivent surmonter de nombreuses restrictions, des formalités excessives et beaucoup de conditions pour constituer ou adhérer à un syndicat. Les pratiques antisyndicales sont très répandues et les autorités publiques n'interviennent pas efficacement pour y mettre un terme. En outre, la législation ne prévoit pas la réintégration des travailleurs illégalement licenciés en raison de leur affiliation ou de leurs activités syndicales.

Assassinat d'un dirigeant syndical impuni : Le 15 janvier 2010, Victoriano Abel Vega, le secrétaire général du *Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Santa Ana* (Syndicat des travailleurs municipaux de Santa Ana, SITRAMSA) avait été assassiné après avoir reçu des menaces de mort. Face à l'inefficacité de l'État, le 13 janvier 2011, la *Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños* (CATS) et ses affiliées, la *Federación Sindical de Trabajadores Municipales de El Salvador* (FESI-TRAMES) et le SITRAMSA, ont porté plainte devant l'Organisation internationale du Travail (OIT) contre l'État de El Salvador, pour violation de la liberté syndicale et du droit à la vie.

Répression d'une protestation pacifique de travailleurs/euses municipaux : Le 9 mars 2011, la municipalité de Mejicanos, dirigée par le maire Blandino Nerio, a réprimé illégalement une protestation pacifique et légitime, qui défendait les avantages acquis des années auparavant. Plus d'une douzaine de travailleurs/euses, adhérents du *Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Mejicanos* (Syndicat d'employés municipaux de Mejicanos, SETRAMME), ont été poursuivis, frappés et brûlés par les gaz lacrymogènes. Trois dirigeants de la *Federación Sindical de Trabajadores Municipales de El Salvador* (FESI-TRAMES) ont été gravement blessés par des agents municipaux de Mejicanos, qui exécutaient les ordres du maire de réprimer à tout prix l'action des travailleurs/euses.

Dirigeant syndical injustement et illégalement détenu : Le 8 juin 2011, alors que les travailleurs/euses de l'entreprise LIDO S.A. exerçaient pacifiquement leur droit de grève à l'usine du Boulevard del Ejército, le patron de l'entreprise a présenté une fausse plainte contre le secrétaire général du *Sindicato de la empresa LIDO S.A.* (SELSA), Atilio Jaimés Pérez, pour des prétendues menaces de mort. Le dirigeant syndical a été convoqué sous de faux prétextes à l'extérieur de l'usine,

apparemment pour des pourparlers avec la direction, mais s'est retrouvé en fin de compte avec des agents de la Police nationale civile (PNC) qui ont procédé à son arrestation. L'entreprise a fait savoir qu'elle était disposée à retirer sa plainte si les travailleurs/euses mettaient un terme à leur grève. Le dirigeant syndical a été incarcéré dans les cachots de la PNC de San Bartolo, comme prisonnier de droit commun. La pression de la solidarité internationale, unie aux démarches de ses camarades syndicalistes a plus tard permis sa libération.

Licenciement et mutation dans les municipalités : Depuis novembre 2010, la municipalité de Santa Ana a engagé un processus de licenciement à l'encontre de Karla Beatriz López Contreras, membre du comité directeur du *Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Santa Ana* (Syndicat des travailleurs municipaux de Santa Ana, SITRAMSA). En outre, la mairie l'a suspendue de ses fonctions en attendant la fin du préavis de licenciement. Suite au dépôt d'une plainte devant l'OIT, le ministre du Travail de El Salvador a demandé au tribunal du travail de Santa Ana de lui remettre un rapport sur ce cas. Fin 2011, plus d'un an après le début du processus, l'autorisation de licenciement a été déclarée nulle et non avenue, et la réintégration ordonnée au Conseil municipal.

Par ailleurs, en juin 2010, José Fausto Recinos, qui travaillait comme agent motocycliste du *Cuerpo de Agentes Metropolitanos* (Corps d'agents métropolitains, CAM) à la mairie de Mejicanos, avait été muté sans préavis. La Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) a déposé un recours pour violation des droits contre la mairie de Mejicanos au motif que ni la procédure ni l'immunité syndicale n'avaient été respectées.

Équateur



POPULATION : 14.400.000

CAPITALE : Quito

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

L'absence de dialogue social a, une fois de plus, été manifeste en 2011 dans le secteur public, entraînant le licenciement de milliers de travailleurs et de travailleuses. La pratique de la précarisation du travail visant à empêcher la liberté syndicale s'est poursuivie. Le travail des enfants persiste sur le marché du travail en Équateur.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Malgré de récentes améliorations, les droits syndicaux sont encore trop souvent restreints de manière excessive. La Constitution de 2008 garantit aux travailleurs/euses le droit de se syndiquer, mais elle limite ce droit dans le secteur public car elle stipule qu'une seule organisation peut représenter les employés de la fonction publique. Le seuil minimum de membres pour pouvoir constituer un syndicat est excessif, et si le comité d'entreprise a davantage de membres que le syndicat, ce dernier ne pourra pas jouer son rôle. En outre, seuls les ressortissants nationaux peuvent accéder à un poste de direction syndicale et la Constitution restreint la réélection de dirigeants syndicaux.

De plus, si le droit de négociation collective est bien reconnu, les organisations syndicales minoritaires en sont exclues ; les travailleurs/euses couverts par la loi sur la fonction publique et les carrières administratives n'ont pas le droit de négocier collectivement. Par ailleurs, les conflits collectifs du travail doivent, dans tous les cas, être soumis à une procédure de conciliation et à des tribunaux d'arbitrage.

La Constitution garantit le droit de grève, mais dans le secteur privé une grève ne peut être déclarée qu'au seul niveau de l'entreprise ou de l'usine. Les grèves de solidarité et les boycotts sont par ailleurs limités à un maximum de trois jours. En outre, toute action qui entraînerait la paralysie de certains services publics est interdite, et les fonctionnaires qui prendraient part à de telles activités sont passibles de licenciement. La loi impose également des peines de prison à quiconque prend part à des débrayages ou à des grèves déclarés illégaux.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Une consultation populaire a été organisée en Équateur, le 7 mai 2011, en vue de l'approbation par référendum constitutionnel de réformes sur le système judiciaire, la sécurité, l'environnement, les banques et les médias. Les réformes ont été approuvées et permettent, entre autres, de dissoudre le Conseil de justice, organe judiciaire fort contesté, et de le remplacer par un organe de transition qui serait composé de cinq membres, dont un serait nommé directement par le président. Un conseil sera également créé afin de réglementer le contenu de la télévision, de la radio et de la presse écrite, ce qui peut constituer, dans la pratique, un obstacle à l'exercice de la liberté de presse. La résistance sociale s'est renforcée en 2011 face à l'augmentation de l'exploitation minière par de grandes entreprises multinationales, tout comme les critiques relatives au manque de rigueur scientifique dans les études d'impact

environnemental et les demandes des peuples autochtones concernant leur droit à la consultation préalable, conformément à Constitution en vigueur.

Attitude antisyndicale du gouvernement contre le secteur public : Le climat d'hostilité dont fait preuve le gouvernement à l'égard des dirigeants, des organisations et des droits du mouvement syndical dans le secteur public continue de régner, entraînant de multiples licenciements, discréditant leurs revendications et niant la possibilité du dialogue social et l'établissement négocié des conditions de travail dans le secteur public.

Tactiques des entreprises pour éviter la syndicalisation et la négociation collective : Les employeurs recourent à toute une série de tactiques pour éviter la syndicalisation et la négociation collective, notamment l'absence de déclaration des employés auprès des autorités de la sécurité sociale. Ces travailleurs/euses ne sont dès lors pas reconnus officiellement comme employés permanents et ne bénéficient pas du droit de syndicalisation.

Lenteur des tribunaux : Les conflits collectifs de travail, à tous les niveaux, sont soumis à des tribunaux de conciliation et d'arbitrage. Une longue période précède la sentence prononcée par le Tribunal de première instance, compte tenu des exigences d'élargissement et/ou d'éclaircissement. Les conflits sont ensuite soumis aux tribunaux de deuxième instance, dont les complexités bureaucratiques peuvent prendre plus de quatre ans avant que le jugement ne soit rendu.

La précarisation du travail empêche l'association et la négociation collective : Les employeurs, tant du secteur privé que public, ont recouru, en 2011, à diverses pratiques, notamment la sous-traitance du travail et l'établissement d'associations 'solidaristes' contrôlées par les employeurs en vue de restreindre le droit d'association syndicale et le pouvoir de négociation. Par ailleurs, les travailleurs et travailleuses temporaires ne sont pas couverts par le Code du travail, ne bénéficiant dès lors pas du même niveau de protection du travail ni des droits syndicaux.

Le travail des enfants en Équateur : Bien que le travail des enfants soit interdit par la loi, il constitue un problème en Équateur, notamment ses pires formes. Le gouvernement déploie des efforts significatifs pour l'éliminer. Toutefois, il est estimé qu'en 2011 près de 367.000 mineurs entre cinq et 14 ans travaillent illégalement dans le pays.

Licenciements massifs sans négociation dans le secteur public : Le gouvernement a licencié, le 28 octobre 2011, 3.029 travailleurs/euses du secteur public équatorien de toutes les

catégories de métiers et de professions, à l'échelle nationale, sans aucune procédure administrative juridique, ni dialogue avec les organisations syndicales et les travailleurs. Dans de nombreux cas, les préavis de licenciement ont été accompagnés d'une série de mesures agressives par les membres de la Force publique et du ministère des Relations de travail.

États-Unis d'Amérique



POPULATION : 313.840.000
CAPITALE : Washington
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
105 - 182

En 2011, dans de nombreux États, des gouverneurs et législateurs conservateurs ont invoqué les déficits budgétaires découlant de la crise financière pour justifier des réductions des salaires et des avantages des travailleurs/euses du secteur public, ainsi que l'élimination ou la limitation de leurs droits à la négociation collective. Alors que ces efforts ont abouti dans plusieurs états, des mouvements de protestation massifs, notamment dans le Wisconsin, ont montré combien le public soutenait le droit de négocier collectivement. Au niveau du Congrès américain, l'opposition aux syndicats s'est faite manifeste au travers d'attaques répétées à l'égard de la *National Labor Relations Board* (Commission nationale des relations de travail). La faible croissance économique a fourni le prétexte aux employeurs/euses pour recourir à des lockouts afin d'exercer des pressions sur la main-d'œuvre et de justifier l'emploi de travailleurs/euses temporaires et de la sous-traitance. Soutenus par un secteur des services de conseil florissant et hostile aux syndicats, ils ont continué d'opposer des tactiques antisyndicales aux efforts d'organisation.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Si la plupart des travailleurs des États-Unis jouissent des droits syndicaux fondamentaux, la législation du travail comporte néanmoins de graves lacunes. La loi nationale sur les relations du travail (*National Labor Relations Act* - NLRA) prévoit la liberté syndicale, le droit de négociation collective et la protection contre la discrimination antisyndicale dans le secteur privé,

mais les cadres supérieurs et moyens, les travailleurs/euses agricoles, les employé(e)s domestiques et les sous-traitants indépendants sont exclus du champ d'application de la NLRA. Dans le secteur public, la plupart des employé(e)s du gouvernement fédéral sont protégés contre la discrimination antisyndicale et jouissent de certains droits de négociation collective, mais seulement dans une certaine mesure, car les sujets pouvant faire l'objet d'une négociation collective ne peuvent pas porter sur les salaires, et parce que l'employeur public est doté d'amples pouvoirs. À l'échelon des 50 États et des collectivités locales, la plupart permet la négociation collective à certaines catégories au moins d'agents de la fonction publique, mais seulement la moitié environ la permet à l'ensemble des employé(e)s du secteur public.

En vertu du système américain de représentation exclusive, les employeurs/euses ne sont pas obligés de négocier avec un syndicat à moins qu'une majorité des travailleurs/euses n'ait voté pour la représentation syndicale. Bien que la NLRA interdise aux employeurs/euses de s'immiscer dans les décisions du personnel quant à la constitution d'un syndicat ou le fait d'y adhérer, ils ont néanmoins le droit de faire campagne pour s'opposer à la syndicalisation et peuvent recourir à toute une panoplie de tactiques, y compris celle d'obliger les salarié(e)s à assister à des conférences antisyndicales. Les syndicats n'ont ni le droit d'accéder aux locaux de l'employeur/euses pour communiquer avec le personnel, ni le droit de répondre à des déclarations antisyndicales. Les possibilités de recours face à des actes de discrimination ou à des licenciements antisyndicaux sont peu nombreuses, et il n'existe pas de sanctions suffisamment dissuasives pour les employeurs/euses qui refusent de négocier en toute bonne foi lorsque le personnel s'est prononcé en faveur de la syndicalisation.

Le droit de grève, bien que protégé pour les travailleurs/euses du secteur privé couverts par la NLRA, est restreint par le droit des employeurs/euses de remplacer les grévistes de façon permanente. Certains types d'action de grève, comme les grèves par intermittence, perlées ou secondaires, sont elles aussi interdites. Dans le secteur public, les salarié(e)s du gouvernement fédéral n'ont pas le droit de faire grève, pas plus que les employé(e)s de la fonction publique et des collectivités locales de nombreux états.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Les élections organisées à la fin de 2010 ont conféré le contrôle de la Chambre des représentants aux Républicains qui ont en outre obtenu la majorité des assemblées locales et des postes de gouverneurs d'état.

Aux États-Unis, les employeurs/euses sont extrêmement hostiles aux syndicats et grâce à l'énorme latitude qu'ils ont pour s'opposer aux efforts de syndicalisation, et à l'insignifiance des sanctions prévues pour punir les représailles illégales à l'encontre des sympathisant(e)s syndicaux, les travailleurs/euses rencontrent d'énormes difficultés à créer des organisations syndicales. Le pourcentage de salarié(e)s syndiqués dans le secteur privé a chuté à moins de 7 % et même si le taux de syndicalisation dans le secteur public atteint actuellement 37 %, l'élimination ou la limitation des droits de négociation dans ce secteur a toute l'attention des Républicains conservateurs qui contrôlent actuellement la Chambre des représentants ainsi que la majorité des états.

Une vaste industrie florissante : les services de conseil anti-syndical : Compte tenu de la latitude que confère la législation américaine aux employeurs/euses pour faire campagne contre la syndicalisation et de la faiblesse de la protection contre la discrimination antisyndicale, une industrie hostile aux syndicats a vu le jour aux États-Unis — dont le chiffre d'affaires serait de 4 milliards de dollars — au sein de laquelle des consultants ont la tâche de conseiller les employeurs/euses en matière de tactiques, légales et illégales, à déployer pendant les campagnes d'organisation pour décourager et intimider le personnel, les empêchant ainsi d'exercer leurs droits légitimes à se syndiquer. Une étude récente a révélé que des consultants externes étaient recrutés par les entreprises lors de plus de 80 % des campagnes de syndicalisation.

Tactiques antisyndicales légales et illégales grandement utilisées : Des études ont montré que lors de la plupart des campagnes de syndicalisation, et généralement sous les conseils de consultants externes, les employeurs/euses exigent de leurs travailleurs/euses qu'ils assistent à des réunions collectives pour « capter leur attention » et qu'ils se rendent à des entretiens individuels avec leurs supérieurs hiérarchiques au cours desquels on leur assène de la propagande antisyndicale. Ces tactiques sont autorisées par la loi en vigueur, en dépit de leur effet d'intimidation sur le personnel, et elles vont souvent de pair avec des représailles ou des menaces de représailles illégales à l'encontre des sympathisant(e)s syndicaux. Sur la base des statistiques compilées par la *National Labor Relations Board*, un militant(e) syndical sur cinq participant à une campagne de syndicalisation risque d'être licencié.

Alors que les employeurs ont l'obligation d'entreprendre des négociations de bonne foi dès lors qu'une majorité du personnel s'est prononcée par un vote sur la représentation syndicale, de nombreuses entreprises ont recours à des tactiques dilatoires ou à d'autres techniques leur permettant d'éviter de conclure une convention collective. Une étude sur les élections

syndicales, réalisée de 1999 à 2003, a révélé que plus de 50 % des unités de travail récemment syndicalisées n'avaient pas réussi à se doter d'une convention collective un an après la tenue des élections, et 37 % n'avait toujours pas de convention deux ans après les élections. Comme les employeurs/euses le savent bien, le fait de ne pas parvenir à se doter d'un premier accord tend à semer l'impression que l'on s'est syndiqué en vain, ce qui peut diluer l'adhésion syndicale et risque même de provoquer un vote négatif des travailleurs, lesquels désavoueraient le syndicat en tant que représentant pour les négociations.

Un système de recours inefficace nuit aux sanctions ou à la dissuasion des violations et empêche les travailleurs/euses lésés d'obtenir réparation : Contrairement à d'autres législations protégeant contre la discrimination sur le lieu de travail, en vertu desquelles les employeurs/euses qui auraient enfreint la loi sont tenus de verser des indemnités compensatoires, voire des sanctions financières, la loi nationale sur les relations du travail (NLRA) ne prévoit qu'un système plutôt faible dont les décisions ne sont souvent appliquées que des années après que la violation a eu lieu. Dans les cas de menace illégale proférée par une entreprise de licencier ou de discriminer un sympathisant(e) syndicaliste, ou de fermer un lieu de travail en représailles d'une syndicalisation, la sanction type consiste en l'obligation d'afficher un avis déclarant qu'à l'avenir elle s'abstiendra de formuler de telles menaces illégales. Dans les cas de licenciement illicite, la sanction type est l'obligation pour l'employeur/euse de rembourser au travailleur/euse les salaires non versés (en soustrayant tout autre salaire que le salarié(e) aurait perçu depuis son licenciement), de proposer au membre du personnel licencié d'être réintégré et d'afficher un avis déclarant qu'à l'avenir il/elle s'abstiendra de licencier des travailleurs/euses en raison de leurs activités syndicales. Dans le cas d'un refus illégal de la part d'une entreprise de négocier de bonne foi une convention collective, la sanction type est l'obligation pour celle-ci de négocier de bonne foi à l'avenir.

Violations des normes de l'OIT non réglées : Au fil des ans, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a été saisi d'un certain nombre d'affaires concernant les États-Unis pour des violations aux principes de la liberté syndicale. Il s'agissait par exemple de permettre de remplacer de façon définitive des grévistes (1991), d'empêcher aux travailleurs/euses de rencontrer des représentant(e)s syndicaux sur le lieu de travail pour envisager la syndicalisation (1991), d'imposer des restrictions aux boycotts secondaires (1992), de refuser aux travailleurs/euses sans papiers des voies de recours efficaces en cas de représailles antisyndicales (2003), de refuser aux agents de sécurité des aéroports le droit de négociation collective (2006), de permettre le maintien, au niveau des états, de lois qui interdisent la négociation collective pour les agents de la

fonction publique (2007), d'exclure les cadres inférieurs de la protection accordée par la loi nationale sur les relations du travail (2008) ou d'emprisonner des responsables syndicaux des transports en commun, d'imposer des amendes de plus d'un million de dollars au syndicat de même que des sanctions financières individuelles aux travailleurs/euses pour avoir mené une grève en infraction d'une loi locale interdisant aux agents publics de faire grève (2011). Il n'a été remédié à aucune de ces violations.

La majorité conservatrice nouvellement élue s'unit aux entreprises pour combattre les syndicats, la négociation collective et les droits de la main-d'œuvre : Les élections qui se sont tenues à la fin de 2010 et qui ont placé les conservateurs du parti républicain à la tête de la Chambre des représentants des États-Unis et leur ont permis de contrôler la plupart des assemblées et d'obtenir une majorité de postes de gouverneurs au niveau des états ont été suivies, en 2011, par une explosion d'initiatives législatives. Toutes entendent réduire les protections juridiques des travailleurs/euses contre la discrimination antisyndicale, limiter ou annuler les droits à la négociation collective de millions d'agents du secteur public, supprimer d'importantes sources de financement pour les organisations syndicales et amoindrir leurs capacités à défendre leurs membres sur la scène politique et au sein de la société.

Bon nombre de ces projets de loi ont été rédigés par l'*American Legislative Exchange Council* (ALEC), une organisation financée par des entreprises dont les « membres » - environ 2.000 législateurs conservateurs et plus de 300 des plus grandes entreprises au monde - se réunissent à huis clos pour mettre au point et approuver des modèles de législation favorables aux intérêts des sociétés que les législateurs présentent et défendent au Congrès américain et aux assemblées des états dans tout le pays.

En plus d'affaiblir les syndicats et de revenir sur les droits de la main-d'œuvre, l'agenda de l'ALEC comprend l'adoption de règles d'éligibilité pour les électeurs qui compliquera le vote pour les minorités, les pauvres, les étudiants et les personnes âgées ; la réduction des services publics et leur privatisation ; des limitations de la réglementation gouvernementale du commerce protégeant les consommateurs, l'environnement et la santé et la sécurité publiques ; et d'autres mesures qui bénéficient en particulier aux industries et aux entreprises qui soutiennent l'ALEC.

Virulentes attaques des droits à la négociation collective des agents de la fonction publique : En 2011, plus de 800 projets de loi tentant d'éliminer ou de réduire la négociation collective pour les employé(e)s du secteur public ont été présentés au

niveau des assemblées des états et plusieurs d'entre eux sont devenus des lois.

La plus connue est une législation présentée dans le Wisconsin en février 2011. Elle enlève la plupart des droits à la négociation collective aux fonctionnaires en limitant la négociation aux salaires exclusivement (limités par un plafond basé sur l'inflation), en interdisant les conventions collectives dont la durée excède un an et en exigeant des votes annuels de recertification des syndicats afin de déterminer si la main-d'œuvre désire maintenir sa représentation syndicale.

Malgré d'importants mouvements citoyens de protestation, qui ont rassemblé plus de 100.000 manifestant(e)s en une seule fois, ont attiré l'attention du monde entier et ont inclus l'occupation du Capitole de l'état, l'assemblée a adopté le projet de loi en mars ; celui-ci a pris effet trois mois plus tard. Dans le même temps, en Ohio, des législateurs ont adopté une loi anti-négociation collective qui limite également les possibilités de négociation des fonctionnaires publics aux salaires et qui renforce en outre les interdictions en matière de grève dans le secteur public et supprime l'arbitrage contraignant pour résoudre des différends à propos des contrats. L'opposition publique à la loi de l'Ohio a été telle que ses opposant(e)s sont parvenus à réunir plus d'un million de signatures pour obtenir la tenue d'un référendum sur la mesure. En novembre 2011, les citoyens de l'Ohio se sont massivement prononcés contre la loi.

En 2011, les enseignant(e)s ont été particulièrement visés par des mesures anti-négociation collective. Dans l'Idaho, une législation a été adoptée restreignant les droits de négociation des enseignant(e)s à la négociation des salaires et des avantages sociaux, exigeant que tous les contrats négociés expirent au bout d'une année et autorisant les administrations scolaires à imposer unilatéralement des conditions en cas de désaccord entre les parties à une date donnée chaque année. Une nouvelle loi dans le Michigan interdit aux enseignant(e)s de négocier les politiques en matière de renvoi ou les procédures disciplinaires, les licenciements, les évaluations des résultats ou les rémunérations au mérite. Quant au Tennessee, la négociation collective pour les enseignant(e)s a été purement et simplement supprimée.

Au Congrès, les conservateurs tentent d'anéantir l'agence gouvernementale responsable d'appliquer les droits des travailleurs/euses du secteur privé de s'organiser et de négocier collectivement : Au Congrès des États-Unis, les Républicains, qui contrôlent désormais la Chambre des représentants, ont présenté des dizaines de mesures antisyndicales dont bon nombre s'attachent spécifiquement à réduire les capacités de la Commission nationale des relations de travail

(*National Labor Relations Board* - NLRB) a effectivement mettre en œuvre les lois fédérales du travail.

Parmi les mesures adoptées à la Chambre des représentants en 2011 qui attendaient l'approbation du Sénat à la fin de l'année figure un projet qui retirerait à la NLRB le pouvoir de faire réintégrer les travailleurs/euses que les entreprises ont illégalement licenciés ou transférés en représailles de l'exercice de droits protégés. Un autre projet empêcherait l'agence de mettre en œuvre de nouvelles règles destinées à simplifier le processus de scrutin d'accréditation syndicale et de limiter les possibilités d'ingérence de la part de l'entreprise. D'autres mesures proposées tentent d'éliminer ou de fortement réduire le financement de l'agence.

Les comités contrôlés par les républicains ont, du reste, mené neuf audiences officielles « d'enquête » sur des actions de l'agence indépendante et ont exigé la production de milliers de pages de documents et de courriers électroniques liés à des affaires dont les décisions de l'agence ne convenaient pas aux organisations représentant les entreprises. Toutes ces mesures ont été largement perçues comme des efforts en vue d'intimider le personnel de l'agence et d'empêcher cette dernière d'appliquer la loi. Au Sénat, la minorité républicaine n'est pas parvenue à empêcher le président Obama de combler les postes vacants à la NLRB, ni de l'empêcher de fonctionner.

Des mesures en vue d'affaiblir financièrement les syndicats et de réduire leur influence politique gagnent du terrain dans de nombreux États : Les assemblées républicaines ont aussi fait pression pour étendre la portée de législations que l'on appelle les « lois sur le droit au travail ». En vertu de ces lois, les syndicats – que la législation oblige à fournir des services égaux de représentation aux travailleurs/euses au sein des unités de négociation, qu'ils soient ou non membres de l'organisation – ne peuvent exiger d'honoraires de la part du personnel non syndiqué. Elles prévoient en outre des mesures d'incitation financière aux salarié(e)s pour qu'ils ne se syndicalisent pas, ni ne paient de cotisations dans la mesure où, en n'adhérant pas, ils bénéficient de la convention collective, des revendications et d'autres services de représentation du syndicat sans avoir à en supporter les coûts.

En 2011, des projets de loi relatifs au droit au travail dans le secteur privé ont été présentés dans 14 états. Des dispositions relatives au droit au travail dans le secteur public ont été appliquées dans le Wisconsin et, dans l'Ohio, elles étaient incluses dans le projet de loi anti-négociation collective qui a été annulé par référendum.

Outre la vague de projets de loi sur le droit au travail, des dizaines d'états ont également présenté en 2011 des projets dits de protection du salaire. Ces lois, elles aussi rédigées par l'ALEC, sont destinées à compliquer la tâche des syndicats pour prélever les cotisations de leurs membres et d'utiliser les cotisations à des fins politiques ou de plaidoyer.

Pour les agents de la fonction publique, ces projets de loi interdiraient aux employeurs/euses publics d'accepter que les adhérent (e)s à un syndicat règlent leurs cotisations syndicales par des prélèvements automatiques sur leur salaire et ce, soit globalement, soit pour toute partie de leurs cotisations que les syndicats utilisent à des fins politiques.

En ce qui concerne les entreprises privées, les lois n'interdiraient pas de tels prélèvements (prévus par la loi fédérale), mais exigeraient que chaque employé(e) marque son accord tous les ans pour qu'ils se poursuivent. Des dispositions relatives à la protection du salaire pour les agents de la fonction publique ont été incluses dans la loi limitant la négociation collective au Wisconsin et ont été adoptées pour les enseignant(e)s en Alabama.

Des responsables gouvernementaux et des candidat(e)s à des postes s'en prennent ouvertement aux syndicats et aux travailleurs/euses syndiqués : En 2011, plusieurs responsables gouvernementaux de haut niveau et candidat(e)s à des postes élevés ont publiquement exprimé leur hostilité à l'égard des organisations syndicales et à l'exercice de la liberté syndicale des travailleurs/euses.

Par exemple, la gouverneure républicaine de Caroline du Sud récemment élue a déclaré à la presse qu'elle nommerait un juriste spécialisé dans le « contournement des syndicats » pour diriger le service de l'emploi de l'État, car « nous allons combattre les syndicats et j'ai besoin d'un partenaire pour m'aider dans cette tâche ». Ne tenant pas compte des plus de 59.000 membres syndicaux que compte la Caroline du Sud, elle a ensuite expliqué lors d'une allocution télévisée à l'assemblée de l'état que son administration allait « faire comprendre aux syndicats qu'ils n'étaient ni nécessaires, ni désirés, ni bienvenus dans l'État de Caroline du Sud ».

Mitt Romney, le principal candidat à l'investiture présidentielle des Républicains, a diffusé des spots publicitaires à la télévision dans lesquels il faisait allusion aux membres de la *National Labor Relations Board* (NLRB), l'agence gouvernementale qui gère la législation fédérale du travail, en les traitant de « marionnettes des syndicats ». Lui et d'autres candidats républicains à l'investiture présidentielle n'ont eu de cesse

d'attaquer les syndicats et la NLRB lors des débats télévisés entre candidats.

L'OIT a établi qu'une loi de l'État de New York, interdisant et pénalisant les grèves des employé(e)s du secteur public, violait la liberté syndicale : En novembre 2011, le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail a établi que l'interdiction totale des grèves dans le secteur public en vertu de la loi Taylor de l'État de New York, ainsi que les sanctions qu'elle prévoit pour ce qu'elle considère comme des « grèves illégales », y compris des amendes, des pertes des cotisations syndicales et l'emprisonnement de dirigeant(e)s syndicaux, allaient à l'encontre de la liberté syndicale.

Le Comité se prononçait à la suite d'une plainte déposée par le Transport Workers Union à propos des sanctions imposées à des responsables et à des membres syndicaux qui ont participé à une grève de 60 heures dans les transports en commun à New York City en 2005 : une amende de 2,5 millions de dollars pour le syndicat, deux jours de salaire par jour de grève en moins pour chaque gréviste, des amendes personnelles pour les trois principaux dirigeants, une peine de prison pour le président du syndicat local et une suspension pendant 18 mois de la retenue à la source des cotisations syndicales.

Le Comité a recommandé au gouvernement des États-Unis de prendre des mesures pour rendre la loi conforme aux principes de la liberté syndicale et de veiller à ce que le syndicat, ses membres et ses responsables obtiennent entièrement réparation pour les sanctions imposées.

La discrimination illégale de la part d'employeurs/euses à l'encontre de travailleurs/euses qui tentent de créer des syndicats ou de mener des activités syndicales reste monnaie courante : En 2011, la Commission nationale des relations de travail (*National Labor Relations Board* - NLRB) a souligné qu'à la fin du troisième trimestre de 2009, sur base des plaintes déposées auprès de l'agence, 1.549 travailleurs/euses qui avaient été illégalement licenciés ou à qui on avait refusé un emploi en raison de leurs activités syndicales avaient été réintégrés. En outre, 15.554 salarié(e)s avaient reçu des arriérés de salaire pour un montant total de 76,8 millions de dollars. Selon des experts, ces chiffres ne reflètent qu'une partie des travailleurs/euses illégalement renvoyés ou victimes de discrimination, car bon nombre d'entre eux ne portent jamais plainte.

Des employeurs/euses imposent des lockouts pour affaiblir les syndicats et obliger le personnel à accepter des concessions : Profitant de lois américaines qui autorisent les employeurs/euses à imposer un lockout aux salarié(e)s et à

poursuivre leurs activités avec du personnel de remplacement, des entreprises aux États-Unis recourent de plus en plus à cette pratique pour forcer les travailleurs/euses syndiqués à accepter des concessions imposées par la direction lors des négociations.

En 2011, des milliers de travailleurs/euses américains n'ont pas pu travailler en raison de lockouts imposés par leur entreprise dont la majorité engrange d'énormes bénéfices et dont certaines sont des multinationales qui n'auraient jamais ce genre d'attitude dans leur pays d'origine.

En août 2011, American Crystal Sugar a imposé un lockout à 1.300 salarié(e)s syndiqués dans ses sept usines du Minnesota, du Dakota du Nord et de l'Iowa après que le personnel a voté et rejeté « l'offre finale » de la direction qui comprenait des concessions qui auraient fortement augmenté les coûts des soins de santé des travailleurs/euses et laissé toute la latitude à l'entreprise de recourir à la sous-traitance. Lors d'une allocution aux actionnaires, le PDG d'American Crystal Sugar a comparé la convention collective des travailleurs/euses à une tumeur cancéreuse « qu'il faut retirer » même si l'entreprise a engrangé des bénéfices records alors que la convention était en vigueur. À la fin de 2011, le lockout était toujours en cours.

Chez Cooper Tire dans l'Ohio, une usine de pneus, ce sont 1.050 salarié(e)s syndiqués à qui on a imposé un lockout en novembre 2010 après leur rejet d'une proposition d'accord de la part de la société qui comportait d'importantes concessions. En 2008, des travailleurs/euses de l'usine Findlay avaient concédé 31 millions de dollars en salaires et avantages pour aider la société, alors en difficulté, à survivre ; l'état d'Ohio avait à l'époque fourni 2,5 millions de dollars en subventions. La société, à nouveau rentable et dont les bénéfices se montent à plus de 300 millions de dollars depuis 2009, demandait à son personnel qu'il paie nettement plus pour ses soins de santé et qu'il accorde à l'entreprise un large pouvoir d'appréciation pour fixer les taux salariaux, en les diminuant et en réduisant les retraites pour les nouveaux engagés. Le lockout était lui aussi toujours en cours à la fin de 2011.

En août 2011, 240 salarié(e)s de Roquette America, une filiale de Roquette Frères en France, ont repris le travail après 10 mois de lockout imposé par la société après le refus des travailleurs/euses d'accepter plus de 130 propositions de concession. Il s'agissait notamment d'un gel des salaires, de réductions des prestations de retraite, de coûts supplémentaires pour les travailleurs/euses pour les soins de santé et le droit pour la société d'engager du personnel temporaire sans avantages. Après une campagne mondiale au cours de laquelle des plaintes ont été déposées dans le cadre des Principes

directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et du Pacte mondial des Nations Unies, les parties sont parvenues à un accord, mais seulement après que les travailleurs/euses ont accepté un taux de salaire nettement inférieur pour les nouveaux contrats.

De la même manière, en août, 228 travailleurs/euses syndiqués employés par Honeywell ont repris le travail à l'usine d'enrichissement de l'uranium dans l'Illinois après avoir subi un lockout pendant 14 mois. Dans l'accord ayant permis la fin du lockout, Honeywell a abandonné ses exigences visant à augmenter les versements pour les soins de santé de la part des salarié(e)s et à éliminer des prestations de santé aux retraités. La société multinationale a également accepté des augmentations de salaire minimales, mais les nouveaux employé(e)s seront couverts par un nouveau régime de retraite qui leur octroiera des prestations nettement inférieures.

Deutsche Telekom poursuit sa campagne antisyndicale agressive chez T-Mobile : En 2011, au travers de T-Mobile, sa filiale aux États-Unis, Deutsche Telekom a poursuivi sa campagne en vue d'affaiblir et de faire échouer les efforts des employé(e)s pour obtenir une représentation syndicale ainsi que le droit de négocier collectivement.

Alors que la société fait preuve d'une responsabilité sociale d'entreprise en Allemagne, son attitude est fort différente aux États-Unis. Elle autorise les directeurs/rices de T-Mobile à mener des stratégies agressives en vue de résister aux efforts d'organisation des syndicats aux fins de parvenir à l'objectif avoué de l'entreprise de rester « sans syndicat ».

Comme l'explique par le menu une plainte déposée contre Deutsche-Telekom en juillet 2011, faisant état de violations des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales auxquels la société a souscrit, T-Mobile a recruté et engagé des consultants spécialisés dans le harcèlement syndical et a formé des directeurs/rices pour qu'ils surveillent les activités syndicales du personnel et fassent des rapports. Elle a par ailleurs forcé les travailleurs/euses à participer à des réunions antisyndicales menées par leurs superviseurs. Ces manœuvres ont pour objectif de créer une culture de la peur afin que le personnel n'ose pas exprimer son soutien à la syndicalisation de crainte de perdre son emploi ou de subir des mauvais traitements de la part de T-Mobile.

L'entreprise a maintenu cette attitude en 2011 : des travailleurs/euses ont en effet déclaré avoir été épiés et pris à partie s'ils acceptaient de la documentation syndicale, du matériel syndical a été retiré de façon discriminatoire des salles de repos alors que d'autres brochures y étaient disponibles. Ces

manœuvres et d'autres tendent à montrer l'hostilité de la direction envers les syndicats et leurs efforts d'organisation.

Les tactiques antisyndicales de l'entreprise ont été détaillées dans des rapports particulièrement alarmants rédigés par l'*Human Rights Watch* et l'*American Rights at Work Education Fund*.

Les agents de sécurité des aéroports obtiennent finalement des droits de négociation limités ainsi que celui d'être représentés par un syndicat, mais pas de convention collective : En février 2011, les opérateurs/rices chargés d'examiner les bagages dans les aéroports, employés par la *Transportation Security Administration (TSA)*, à qui il était interdit de négocier collectivement soi-disant par crainte du terrorisme, ont finalement été autorisés par l'administration Obama à mener des négociations même si les points liés aux salaires, aux retraites, aux politiques de sécurité, aux tests d'aptitude, aux qualifications professionnelles et aux normes disciplinaires ont été spécifiquement exclus de la négociation.

Lors d'élections organisées au printemps, 44.000 agents de la sécurité se sont majoritairement prononcés en faveur d'une représentation syndicale. Toutefois, à la fin de 2011, les négociations n'avaient pas progressé, bloquées par le refus du gouvernement de recourir à des arbitres extérieurs et neutres pour résoudre des conflits relatifs à des actions disciplinaires.

Des infractions se poursuivent à Los Angeles pendant une campagne des travailleurs/euses des stations de lavage de voitures : Les efforts constants en vue d'organiser les salarié(e)s exploités des stations de lavage de voitures de Californie ont été encouragés par la victoire juridique d'un travailleur qui a obtenu 80.000 dollars lors d'un procès contre le propriétaire d'une station de lavage pour vol de salaire. Cette décision a aussi permis de signer la première convention collective pour les travailleurs/euses des stations de lavage de voitures avec un propriétaire. L'accord prévoit une augmentation salariale, une protection en matière de santé et de sécurité, un mécanisme de plainte et d'arbitrage, de même qu'une protection contre les licenciements injustes.

Le personnel des stations de lavage de voitures, majoritairement immigrant, tente de s'organiser depuis 2008 afin de mettre un terme aux infractions au sein d'un secteur où les employeurs/euses violent régulièrement les lois fondamentales de l'emploi, refusant que les salarié(e)s prennent des temps de repos, se mettent à l'ombre et aient accès à de l'eau, en les contraignant à travailler 10 heures par jour six jours par semaine sans payer leurs heures supplémentaires et en les exposant à des produits chimiques dangereux sans équipe-

ment de protection. Dans certains cas, les employeurs/euses refusaient de les payer en dehors de ce qu'ils gagnaient en pourboires. Les propriétaires de stations de lavage ont opposé une forte résistance aux efforts d'organisation et ont renvoyé des travailleurs/euses qui prenaient part aux activités de syndicalisation.

Guatemala



POPULATION : 14.000.000
CAPITALE : Guatemala City
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

En 2011, le Guatemala est toujours tristement connu pour être le pays d'Amérique centrale où les violations des droits humains constituent encore une caractéristique de premier plan. Le droit à la vie des dirigeants syndicaux, des paysans, des indigènes, des défenseurs des droits humains est toujours bafoué. 10 syndicalistes ont été assassinés et de nombreuses violations commises, dans les municipalités, les entreprises et les maquilas. Le Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (Syndicat des travailleurs des bananeraies d'Izabal, SITRABI) a été le plus lourdement frappé. Le très conservateur patronat guatémaltèque ne respecte pas les droits de la classe laborieuse à la liberté syndicale, la négociation collective et à un travail décent. Le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, loin de protéger les droits du travail, sert docilement le patronat national et international, et les décisions des tribunaux du travail, lorsqu'elles se prononcent en faveur des travailleurs, ne parviennent pas à être appliquées.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

En dépit de garanties initiales, un certain nombre de restrictions excessives s'appliquent aux droits syndicaux. La Constitution et le Code du travail reconnaissent la liberté syndicale pour les travailleurs/euses, tant dans le secteur privé que dans le public. Cependant, pour établir un syndicat d'industrie, celui-ci doit représenter 50% plus un des travailleurs du secteur.

En outre, tous les dirigeants syndicaux doivent être guatémaltèques et travailler pour l'entreprise. Bien que les travailleurs/euses aient le droit de négocier collectivement, un syndicat

doit représenter plus de 25% des effectifs d'une entreprise pour pouvoir entamer une négociation. Certaines dispositions imposent de surcroît un arbitrage contraignant en cas de différend dans le secteur du transport public et dans les services ayant trait aux carburants.

De plus, alors que le droit de grève est inscrit dans la Constitution, toutes les grèves doivent remporter le soutien de 51% des effectifs de l'entreprise. Les travailleurs/euses de l'éducation, des services postaux, du transport et du secteur énergétique n'ont pas le droit de grève. Finalement, la législation prévoit des peines de prison de un à cinq ans pour quiconque entreprend des actions visant à paralyser ou perturber les entreprises qui contribuent au développement économique du pays.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Les institutions chargées de l'application de la loi au Guatemala, fragiles et corrompues, ne sont pas parvenues à battre en brèche les puissants groupes du crime organisé ni les bandes criminelles. Le Guatemala a un des indices de criminalité les plus élevés des Amériques. La délinquance et la criminalité existantes viennent s'ajouter aux forts indices d'extrême pauvreté.

En dépit de l'impunité qui règne toujours, l'année 2011 a vu quelques avancées, comme la condamnation de quatre militaires pour le massacre perpétré par l'armée en 1982, sous le gouvernement de Efraín Ríos Montt. Le 7 novembre 2011, Otto Pérez Molina, général à la retraite et candidat à la présidence du Guatemala du *Partido Patriota* (Parti patriotique, PP), a été élu président avec 55,19% des suffrages au deuxième tour des élections.

En pratique : En janvier 2011, un arrêt provisoire de la Cour constitutionnelle a statué contre la dérogation de l'accord 1257 et en faveur de la direction de l'*Instituto Guatemalteco de Seguridad Social* (IGSS), avec pour effet de relever l'âge de la retraite et d'augmenter les cotisations au régime de prévoyance pour invalidité, vieillesse et survie (IVS), bafouant ouvertement les droits acquis des affiliés à l'IGSS.

Les travailleurs/euses des *maquilas* perçoivent un salaire inférieur aux autres travailleurs guatémaltèques. La situation est encore plus grave pour les travailleurs/euses indigènes et ruraux, qui reçoivent généralement un salaire inférieur au salaire minimum et qui, pour 93% d'entre eux, n'ont pas accès à la sécurité sociale.

Violation des droits syndicaux : La vague d'assassinats qui a accablé le Guatemala au cours des dernières années ne s'est pas arrêtée en 2011. Des dirigeants syndicaux et des militants de tous les secteurs ont été victimes de cette violence généralisée. De nouveau, le *Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal* (SITRABI) a été le plus touché. Le harcèlement et les menaces contre les dirigeants syndicaux et les défenseurs des droits humains et leurs familles se sont également poursuivis.

Expulsions forcées et violations dans les communautés rurales : Dans le contexte des expulsions forcées qui ont eu lieu à partir du 15 mars dans la vallée du Polochic, dépendant de la municipalité de Panzós, département de Alta Verapaz, José Gabriel Cubur, du *Comité de Unidad Campesina* (CUC), Abelino Choc, membre de la *Fundación Guillermo Toriello* (FGT) et Carlos Paredes, membre de *Estudios Comunitarios y Acción Psicosocial* (ECAP), ainsi que plusieurs autres défenseurs des droits humains, ont été victimes de harcèlement et d'agressions.

Massacre et répression de dirigeants ruraux : Le 14 et 15 mai 2011, au moins 29 agriculteurs, dont deux femmes, ont été assassinés et décapités dans l'exploitation agricole « Los Cocos » de la municipalité de La Libertad, département de Petén. Les autorités guatémaltèques ont fait montre d'indifférence et de négligence lors de ces faits.

Le 21 mai 2011, une attaque armée a eu lieu contre des agriculteurs et leurs familles, dans la vallée du Polochic, en particulier dans les communautés de Agua Caliente et El Sauce Inup, municipalité de Panzós, département de Alta Verapaz. L'attaque a commencé à huit heures du matin, lorsque 30 gardes de sécurité de la raffinerie de sucre de canne Chabil Utzaj sont arrivés dans la communauté de Agua Caliente, à la recherche de dirigeants paysans. Óscar Reyes a été assassiné et cinq autres agriculteurs, Santiago Soc, Mario Maquin, Miguel Choc, Marcelino Ical Chub et Arnoldo Caal Rax ont été blessés.

Assassinats de dirigeants et militants syndicaux : Le 5 janvier 2011, Eswin Gálvez, médecin de l'hôpital Retalhuleu et membre du *Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Guatemala* (Syndicat national des personnels de santé du Guatemala, SNTSG) a été assassiné. Les faits se sont produits devant chez lui, lorsqu'un tueur à gages a tiré sur lui et provoqué sa mort.

Le 30 janvier 2011, Luis Alberto Castillo Castro a été assassiné dans la zone urbaine de Puerto Barrios, département d'Izabal. C'était le secrétaire aux finances du *Sindicato de Obreros de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomas de Castilla* (SINEPORNAC).

Le 10 avril 2011, Óscar Humberto González Vásquez, dirigeant du *Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal* (SITRABI), a été assassiné, tué par l'impact de près de 35 balles.

Le 2 mai 2011, Lorenzo Godoy Asencio, secrétaire général du *Sindicato de Tricicleros de la Ciudad Pedro de Alvarado*, Moyuta, Jutiapa ainsi que du *Sindicato de Trabajadores del Transporte y Similares de la Ciudad Pedro de Alvarado*, Moyuta, Jutiapa (en formation) a été porté disparu. Son corps, qui présentait plusieurs blessures à l'arme blanche, a été retrouvé trois jours plus tard dans la localité de Aldea de Los Ángeles.

Le 26 mai 2011, Idar Joel Hernández Godoy, secrétaire aux finances du comité exécutif central du *Sindicato de Trabajadores de Izabal* (SITRABI), a été brutalement assassiné dans la municipalité de Los Amates. Des inconnus qui circulaient en moto ont tiré sur lui alors qu'il se rendait en voiture au siège du SITRABI. La police nationale et les agents du Ministère public ont informé que le corps présentait plusieurs impacts de balle, dont un sur le front.

Le 21 juillet 2011, Lesbia Elías Xurup a été assassinée à coups de machette dans sa maison de la communauté La Selva, Santo Domingo, département de Suchitepéquez. Elle était membre des *Comunidades en Resistencia contra la empresa Unión FENOSA* et du *Frente Nacional de Lucha* (FNL). Les assassins se sont directement rendus chez elle et, non contents de lui donner la mort, ils lui ont coupé une main.

Le 22 juillet 2011, María Santos Mejía a été assassinée, de plusieurs balles tirées à la tête par des criminels qui circulaient en moto. Elle était secrétaire aux actes du *Sindicato de Maquilas Independientes* et adhérente du FNL du quartier La Brigada, zone 7 de Mixco. Ces deux derniers assassinats ont eu lieu alors que se tenait à Ciudad de Guatemala la 2^e Conférence contre l'impunité.

Le 13 septembre 2011, Byron Arrega, dirigeant du *Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Propiedad de Quetzaltenango* (Syndicat des travailleurs du cadastre de Quetzaltenango) a été assassiné d'un coup de feu à la tempe, alors qu'il se disposait à entrer dans son véhicule. Le fait s'est produit alors que les travailleurs/euses du Deuxième registre général du cadastre de Quetzaltenango revendiquaient la destitution du directeur général, au motif qu'il bafouait continuellement les droits du travail.

Le 24 septembre 2011, Henry Anibal Marroquín Orellana, militant de base du SITRABI, a été assassiné. Des hommes fortement armés l'ont criblé de 17 projectiles d'armes à feu. Le fait s'est produit à quelques mètres de la guérite de garde à

l'entrée de l'exploitation agricole Quiriguá, dans la municipalité de Los Amates, département d'Izabal.

Le 27 octobre 2011, Miguel Ángel Felipe Sagatusme, fondateur et secrétaire général du *Sindicato de Trabajadores de la Finca El Real*, à Morales, département d'Izabal, a été assassiné. Cette exploitation agricole fournit en fruits la compagnie Bandegua, filiale de Del Monte. Selon les informations du syndicat, l'assassinat a été commis par un agent de sécurité privé de la bananeraie.

Ingérences par les municipalités et les organismes publics :

Le maire de la municipalité de Pochuta, département de Chimaltenango, n'a versé ni les salaires, ni les primes de fin d'année et autres prestations qu'il aurait dû payer entre mars 2008 et 2009. Le 3 janvier, la municipalité a licencié 10 travailleurs qui poursuivaient leur lutte pour le paiement de ces émoluments, pour tenter de démanteler le syndicat.

Au mois de février, les travailleurs/euses de la municipalité de San José El Rodeo, département de San Marcos, ont organisé leur syndicat. Ils ont alors essuyé des repréailles de la part des autorités municipales, telles que les bas salaires et de continuel licenciements non justifiés. Une demande d'intervention du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a été déposée, mais cette procédure est toujours très lente et les inspecteurs statuent généralement en faveur du maire et de la direction.

Dans la municipalité de San Jerónimo, département de Baja Verapaz, les arriérés de salaire n'ont toujours pas été payés depuis mars 2010. L'inspection générale du travail, les tribunaux du travail et le Ministère public ont été saisis de cette affaire, mais les résolutions favorables aux travailleurs/euses adoptées par les juges du travail, qui ont ordonné le paiement immédiat des salaires ainsi que la signature d'un engagement de paiement par le maire auprès du Ministère public, sont restées sans lendemain.

La municipalité de Puerto Barrios, dans le département d'Izabal, n'a toujours pas payé les primes pour vacances des années 2008 à 2011. La *Federación Nacional de Servidores Públicos* (Fédération nationale de la fonction publique, FENASEP) a dénoncé le non-paiement des primes de vacances entre 2008 et 2011, et des salaires dus au titre de cinq quinzaines, à plus de 400 travailleurs/euses de la municipalité.

Le 29 mars 2011, le SITRASEC, *Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente* (SOSEP), a dénoncé la violation des droits humains et des droits du travail. La veille, la mutation des travailleurs/euses

du Programme de foyers communautaires vers les bureaux centraux de la SOSEP avait été ordonnée, ce qui entraînait une modification des conditions de travail visant à déstabiliser ou démanteler le syndicat.

Le licenciement de 11 travailleurs de l'institut médico-légal du secteur public (INACIF) du mois d'avril 2008 n'a toujours pas été résolu. La procédure auprès de cinq tribunaux du travail de la Cour suprême de justice concernant les 11 travailleurs/euses est toujours en cours. Une réintégration n'a été ordonnée que pour cinq d'entre eux, lors d'un jugement rendu en deuxième instance.

Licenciement de travailleurs/euses syndiqué(e)s dans les entreprises privées :

Dans l'exploitation agricole Santa Cecilia, entreprise privée sise à San Francisco Zapotitlán, département de Suchitepéquez et consacrée à la culture du café et de la canne à sucre, des politiques antisyndicales sont menées depuis des années, telles que le licenciement massif de travailleurs/euses membres du syndicat, dans le but d'affaiblir et de démanteler le syndicat. Le 4 mars 2011, des négociations ont été entamées, avec la médiation du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, pour tenter de résoudre le problème des licenciements. L'entreprise a cependant formulé de fausses allégations contre les travailleurs pour obtenir que le gouvernement criminalise leurs revendications. Au cours de la procédure, l'inspection du travail de Suchitepéquez a fait pression sur le petit nombre de travailleurs qui restait et sur la direction du syndicat.

Dans les entreprises de la corporation Tomza, après de multiples harcèlements motivés par le simple exercice du droit de syndicalisation et de négociation collective, et en dépit des avis émis par le juge, interdisant tout licenciement, le 28 mai, 12 travailleurs, y compris les membres du comité exécutif du syndicat, ont été licenciés.

Le 17 novembre 2011, la société Aguas de Izabal, entreprise spécialisée dans la gestion intégrale de l'eau, à Puerto Barrios, département d'Izabal, a licencié 43 travailleurs/euses qui avaient décidé d'organiser leur syndicat en octobre. Les travailleurs ont sollicité une intervention de l'Inspection générale du travail du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, mais aucun accord n'a pu être conclu, le représentant de l'entreprise ayant refusé de respecter les dispositions légales et les décisions de l'inspectrice du travail.

S'il est vrai que Chiquita Brands-Cobigua, entreprise du secteur bananier de Puerto Barrios, département d'Izabal, a toléré l'organisation de syndicats dans ses exploitations agricoles de la côte atlantique, elle a toutefois appliqué une politique visant

à empêcher leur consolidation. Ainsi, lorsqu'une catastrophe naturelle se produit, elle en profite pour porter préjudice aux syndicats et violer les conventions collectives. Sous le prétexte que la tempête Agatha avait dévasté les zones de culture de la banane, l'entreprise a mis à pied 350 travailleurs permanents des exploitations, tout en embauchant des travailleurs temporaires, ce qui contredit le motif invoqué. L'inspection générale du travail de Puerto Barrios, Izabal, n'a pas accédé à la demande de mise à pied ; en revanche, le bureau central du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale l'a intérimée.

En 2010 et 2011, la raffinerie de sucre Palo Gordo, qui se trouve sur la côte sud, a mis en œuvre une politique de violation des droits syndicaux et des droits humains, en licenciant les adhérents du syndicat, au mépris de la convention collective. Un groupe de travailleurs a porté l'affaire devant le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale qui a installé une table des négociations. Aucune solution n'a été trouvée puisque le ministère accepte les conditions et les exigences de l'entreprise.

Dans l'exploitation agricole de culture du café Las Delicias, sise à El Tumbador, les travailleurs/euses sont confrontés à de graves problèmes parce que cela fait plusieurs années qu'ils ne perçoivent pas leur salaire aux dates convenues et que leur revenu est inférieur au salaire minimum établi par la loi. Des menaces de licenciement s'exercent contre un groupe de travailleurs permanents, dans le but d'affaiblir et de démanteler le syndicat. Le *Sindicato de Trabajadores Campesinos de la Compañía Agrícola las Delicias*, a déposé une plainte à cet égard devant le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale du département de San Marcos. Malgré la tenue de plusieurs réunions entre le patronat, le syndicat et les autorités, aucune assurance n'a pu être obtenue quant au respect des lois du travail en vigueur ou aux sanctions des infractions.

Haiti



POPULATION : 10.000.000
CAPITALE : Port-au-Prince
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Par manque d'emplois dans l'économie formelle, les droits syndicaux ne peuvent concerner qu'une partie infime de la population active. Il s'avère qu'ils sont malgré tout violés pour cette minorité : dans les zones franches d'Ouanaminthe et de Port-au-Prince, huit militants syndicaux ont été licenciés en septembre et en octobre.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

En dépit des promesses de réforme, les droits syndicaux ne sont pas suffisamment protégés par la loi. S'il est vrai que la Constitution prévoit la liberté syndicale, le Code du travail exclut de son champ d'application de nombreuses catégories de travailleurs/euses. Toute association comprenant plus de 20 membres doit, en outre, recevoir une autorisation préalable du gouvernement pour pouvoir être reconnue. Les employés de la fonction publique et les travailleurs agricoles ne sont pas couverts par le Code du travail, et les travailleurs étrangers n'ont pas le droit d'occuper des fonctions de dirigeants syndicaux. La loi interdit les licenciements antisyndicaux, mais elle ne prévoit toutefois pas la réintégration d'un travailleur injustement licencié.

De surcroît, le droit de négociation collective n'est pas garanti car les employeurs ne sont pas tenus de rencontrer les syndicats ou de négocier avec eux. Les autorités ont aussi le pouvoir d'intervenir dans la rédaction des conventions collectives. En outre, les parties à un conflit du travail collectif doivent chercher à régler leur différend en recourant à la médiation, à la conciliation et à l'arbitrage, et c'est finalement une commission consultative tripartite qui statue en dernière instance sur ces différends.

Le droit de grève est prévu dans la Constitution, mais aucune grève ne peut durer plus d'une journée. La loi définit trois types de grève, et toute action qui ne correspond pas à ces définitions est jugée illégale. Enfin, les grèves sont interdites dans les entreprises du secteur public.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'épidémie de choléra qui aurait été introduite par les casques bleus népalais stationnés dans le pays fin 2010 a infecté plus de 520.000 personnes et a tué 7.000 d'entre elles. Fin 2011, on recensait 200 nouveaux cas par jour. Il s'agit d'une des pires épidémies de choléra de l'histoire moderne. En mars, Michel Martelly, un chanteur populaire sans aucune expérience politique, a gagné le second tour des élections présidentielles. Il a nommé Garry Conille, fonctionnaire du PNUD, au poste de Premier ministre. Ce médecin était le troisième Premier ministre désigné par le président, le Parlement contrôlé par l'opposition ayant rejeté les deux premiers.

Maints obstacles à la syndicalisation : Le secteur formel n'emploie que 2% de la population active. Dans les zones franches, les tentatives de création d'organisations syndicales se heurtent à de graves obstacles et il n'existe qu'une seule convention collective. Sur les chantiers de construction, des ouvriers travaillent sans équipement de protection. La grande majorité des travailleurs dépendent d'emplois précaires dans l'économie informelle et beaucoup continuent de vivre sous des abris de fortune. Dans ces conditions, le travail décent et les conventions internationales sont des notions souvent virtuelles. L'organisation des travailleurs en syndicat, la défense de leurs droits et le renforcement des organisations syndicales restent donc un gageure.

À peine créé, un syndicat décapité dans la zone franche de Port-au-Prince : Le 23 septembre, soit une semaine exactement après l'agrément du Syndicat des ouvriers du textile et de l'habillement (SOTA), son porte-parole, Johnny Deshommes, a été licencié par la direction de l'entreprise Genesis pour avoir refusé d'accomplir des heures supplémentaires de travail à cause d'une fièvre. Trois autres membres du Bureau de SOTA, Brevil Claude, Wilner Eliacint et Sénatus Vilaire, ont eux aussi été congédiés deux jours plus tard, alors qu'ils se préparaient à demander justice pour leur collègue. Les responsables de l'usine ont fait appel à deux policiers, dont l'un ne portait pas son uniforme, pour intimider les ouvriers, soumis auparavant à une fouille complète. Le cinquième membre de SOTA, Mital Rubin, a lui été révoqué à One World Apparel après avoir tenté de sensibiliser et d'informer les ouvriers sur la formation du syndicat. Jean Jacques Hilaire, sixième membre de SOTA, a été licencié le 30 septembre par Multiwear.

Dans un rapport d'enquête, le programme Better Work-Haïti met en évidence le lien entre ces licenciements et les activités syndicales des personnes concernées. Il démontre que les employeurs ont procédé aux licenciements dans le but de fragiliser

et d'interrompre le développement de ce syndicat, moins de deux semaines après sa formation. Better Work, lancé en Haïti en février 2007, est un programme de partenariat entre l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Société financière internationale (SFI). Son rôle est non seulement l'amélioration des normes du travail mais également la compétitivité dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Fin 2011, des pourparlers avaient lieu entre le syndicat et les entreprises en vue de la réintégration de ces syndicalistes.

Deux syndicalistes licenciés à Ouanaminthe : En octobre, dans l'entreprise Codevi opérant dans la zone franche d'Ouanaminthe, Arnold Bien-Aimé et Dieubénite Dorsainville auraient également été licenciés sitôt l'annonce de leur appartenance à une organisation syndicale.

Honduras



POPULATION : 7.600.000
CAPITALE : Tegucigalpa
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Le taux de syndicalisation est toujours aussi faible, les syndicats d'entreprise prédominent et le recours à l'emploi temporaire et à l'externalisation atteint des niveaux alarmants. Le corps enseignant poursuit sa lutte pour reconquérir ses droits acquis et son institut de prévoyance (Instituto Nacional de Previsión del Magisterio INPREMA), alors que l'existence même du syndicat est mise en péril par la loi d'éducation qui cherche à privatiser l'enseignement et supprimer la réglementation du Statut de l'enseignant. Les conflits agricoles dans le Bajo Aguán, les affrontements et les pressions exercées sur les organisations d'enseignants qui vont jusqu'à leur interdiction, les assassinats de syndicalistes, de journalistes et de dirigeants sociaux démontrent que le pays n'a pas encore pu se ressaisir après sa rupture institutionnelle et que les institutions publiques sont loin d'être consolidées.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

De nombreuses restrictions s'appliquent aux droits syndicaux en dépit de garanties initiales. La loi reconnaît le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer. Cependant, il faut au moins 30 travailleurs/euses pour créer un syndicat et il ne peut

y avoir qu'un seul syndicat dans un établissement donné. La liberté syndicale des ressortissants étrangers est restreinte, car ils ne peuvent pas être élus à un poste de dirigeant syndical et la loi impose que 90% des effectifs syndicaux soient constitués de ressortissants honduriens. Alors que la législation accorde certaines protections aux travailleurs/euses qui tentent de constituer un syndicat ainsi qu'aux dirigeants syndicaux, il manque des dispositions relatives en particulier à la discrimination antisyndicale et aux licenciements.

Le droit de négociation collective est reconnu, mais le Code du travail restreint les sujets pouvant entrer dans le champ des négociations. En outre, les employés de la fonction publique n'ont pas le droit de négocier de conventions collectives et les conflits du travail sont soumis à un arbitrage contraignant, même dans les services publics non essentiels.

Le droit de grève est lui aussi entaché d'une série de restrictions, notamment la nécessité de remporter par une majorité des deux tiers des effectifs syndicaux le vote sur la tenue d'une grève. Les fédérations et confédérations ne peuvent appeler à la grève. Les employés de la fonction publique ne peuvent pas prendre part à une grève de solidarité et ceux des entreprises d'État doivent donner un préavis de six mois ou obtenir l'autorisation du gouvernement avant de pouvoir faire grève. Enfin, les autorités ont le pouvoir de mettre un terme à un conflit du travail dans certains services.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'année 2011 a été marquée par les tentatives du gouvernement de trouver des formules négociées pour résoudre des conflits sociaux qui augmentent, et parer à la vague de violence généralisée, alors même qu'il maintenait une pratique répressive de toute expression de mécontentement social et de toute lutte et revendication visant à améliorer les conditions de vie des Hondurien(ne)s. D'après les chiffres gouvernementaux eux-mêmes, le pays a enregistré plus de 300 victimes de féminicides et 3.500 morts violentes rien qu'au cours du premier semestre 2011.

Loi sur le travail temporaire par heures : Le gouvernement a établi par décret une loi sur le travail temporaire par heures qui instaure une déréglementation du marché du travail, en flagrante contradiction avec le Code du travail, ce qui rend manifeste le contrôle de l'État par les entreprises. Les conventions collectives sont toujours aussi rares dans le marché du travail. Le nombre de syndicats dans le secteur privé est inférieur à celui du secteur public.

Licenciements massifs et attentats contre les syndicats et les dirigeants syndicaux : La stigmatisation de la lutte syndicale, les constantes infractions aux procédures et règlements internes du travail, les pressions exercées sur les travailleurs/euses pour qu'ils/elles démissionnent des syndicats, et les douteuses procédures juridiques employées contre les dirigeants syndicaux ont entravé l'action syndicale. De nombreux licenciements de travailleurs/euses syndiqués ont été effectués.

Au cours de l'année, les dirigeants syndicaux du *Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras* (SITRAUNAH), du *Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional Agrario* (SITRAINA) et du *Sindicato de Trabajadores del Patronato Nacional de la Infancia* (SITRAPANI), ont été touchés par les licenciements massifs, alors qu'ils étaient protégés par une immunité syndicale. Le *Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares* (STIBYS) a également souffert la persécution systématique de ses dirigeants et adhérents, dans une escalade répressive qui s'est soldée par un mort et plusieurs blessés.

Violations du droit de grève : Les violations du droit de grève ont trouvé leur plus grande expression avec la menace de dissolution des organisations syndicales d'enseignants, assortie de l'ordre donné à la police de sévir contre les grévistes, ce qui était une violation flagrante du droit de manifester et a mis en péril l'intégrité physique des enseignants et enseignantes.

Assassinats, attentats et arrestations arbitraires – Mort d'une enseignante et répression contre les dirigeants du secteur de l'éducation : Le 18 mars, l'enseignante Ilse Ivania Velásquez Rodríguez, sous-directrice de l'Escuela República Argentina de Tegucigalpa, est morte alors qu'elle participait à une manifestation pacifique convoquée par les organisations syndicales enseignantes. L'institutrice a reçu un coup sur la tête avec une bombe lacrymogène, puis a été renversée par un véhicule, alors que la police et les forces armées réprimaient la manifestation. Le 8 septembre 2011, le journaliste Medardo Flores a été assassiné, de neuf balles tirées par un groupe de tueurs à gages. Medardo Flores faisait partie du département financier du *Frente Amplio de Resistencia Popular* (Front élargi de résistance populaire, FARP). Le 6 décembre, la journaliste hondurienne Luz Marina Villalobos Paz a été criblée de balles par des tueurs à gages qui circulaient sur deux motos. Son caméraman, Delmer Canales, qui conduisait le véhicule, a également été assassiné, 20 balles ayant criblé son corps.

Le 22 octobre, Rafael Alejandro Vargas a été assassiné, en même temps que son ami Carlos Pineda Rodríguez. Vargas était le fils de Julieta Castellanos, rectrice de l'Université nationale autonome du Honduras (UNAH) et fondatrice de

l'Observatoire de la violence, qui a renforcé sa lutte contre le crime après l'assassinat de son fils. Le crime, qui aurait été perpétré par des éléments de la police nationale du Honduras, a modifié le cours du pays en matière d'impunité. À partir de cette date jusqu'à début décembre, plus de 3.500 accusations ont été portées contre des agents du corps de police et le gouvernement de Porfirio Lobo a dû prendre des mesures d'urgence pour contrecarrer la pression populaire.

Le 4 novembre, Pedro Vicente Elvir, président du *Sindicato de Trabajadores del Patronato Nacional de la Infancia* (SITRAPANI) a été victime d'un attentat contre sa vie : un homme en motocyclette a tiré sur lui. Il avait pris part, la veille, à une manifestation contre les réformes du Code du travail qui étaient discutées au Congrès national.

Arrestations arbitraires de dirigeants enseignants : Le 31 mars, Luciano Barrera a été roué de coups puis arrêté, victime de l'appareil répressif d'État. Il faisait partie de la commission de négociation des enseignants cherchant à résoudre un conflit du secteur éducatif qui se prolongeait depuis 19 jours, avec des actions de lutte et des manifestations dans les rues pour exiger le respect des droits des enseignants et protester contre la privatisation de l'éducation au Honduras. Barrera a été remis en liberté le soir même, en même temps que d'autres personnes qui avaient également été frappées et que l'on avait aussi arrêtées. Avec l'extension du conflit, les tribunaux ont émis des mandats d'arrêt et des mesures préventives à l'encontre de 18 instituteurs. Plusieurs centaines d'enseignant(e)s ont été passés à tabac et blessés.

Violation systématique de la convention collective et de la loi par Sabmiller : Sabmiller est, parmi les cinq multinationales propriétaires historiques de Cervecería Hondureña, celle qui a le moins respecté les conventions collectives conclues avec le *Sindicato de trabajadores de la industria de la bebida y similares* (STIBYS).

En août 2010, le ministère du Travail avait notifié le représentant de cette entreprise dans le pays de l'obligation de corriger dans un délai de trois jours les infractions commises. Une sanction pécuniaire était prévue en cas de non-exécution. Le 9 mai 2011, le directeur des services juridiques du Secrétariat d'État au Travail et à la Sécurité sociale a déclaré nulle et non avenue la contestation présentée par le représentant légal de Sabmiller au Honduras. Le 11 juillet 2011, l'entreprise n'ayant toujours respecté la décision, le ministère du Travail a notifié l'entreprise de l'obligation de payer une amende de 55.000 HNL payables au Trésor public, et l'a prévenue que cette amende augmenterait de 50% en cas de récidive. L'Inspection

du travail avait constaté les violations de la convention collective commises par Sabmiller.

Grave situation des droits humains dans la vallée du Bajo Aguán : Au cours des deux dernières années, 42 paysans syndiqués ont été assassinés, d'autres ont été blessés, torturés ou ont disparu. En outre, de nombreuses expulsions se sont produites, en infraction aux normes internationales, ainsi que des menaces et des persécutions exercées dans une totale impunité. La militarisation croissante et le pouvoir absolu dont jouissent les grands propriétaires terriens et les producteurs de palme de la région sont parmi les facteurs ayant engendré cette violence déployée contre les organisations et les familles paysannes qui luttent pour l'accès à la terre et à une vie digne.

Le 14 août, dans des terrains proches du village de Paraná, Rigos, Trujillo, des assassinats ont été commis dans un affrontement présumé avec des gardes de sécurité recrutés par la société Dinant. Parmi les victimes, l'ouvrier Ramón Leonardys Lobo Hernández, employé du groupe Dinant, et le paysan Wilmer Javier Melgar Ramos, mineur.

Le 15 août, cinq personnes qui sortaient en camionnette des bureaux de l'Institut national agraire (INA) à Sinaloa ont été assassinées par des individus non identifiés fortement armés. Il s'agit de Bonifacio Dubón, Elvin Geovanni Ortiz Castro, Eleuterio Lara Reyes, Karla Vanesa Cacho Castillo, qui vivaient à San Pedro Sula et étaient employés par la multinationale Pepsi, ainsi que de Migdalia Elizaldes Sarmiento Duarte, qui vivait à Tocoa et était propriétaire d'un kiosque de petite restauration dans les installations de l'INA. Aucun vol n'a été constaté par le ministère public lors de cette attaque.

Jamaïque



POPULATION : 2.741.000
CAPITALE : Kingston
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

En 2011, la grave situation de traite des femmes et des enfants à des fins d'exploitation sexuelle a persisté. Les travailleurs/euses domestiques ne disposent toujours pas de garanties syndicales ni de protection au travail. La précarité de l'emploi empêche l'exercice de la liberté syndicale, tout comme les actions directes des employeurs privés qui visent à démanteler les organisations syndicales existantes.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux fondamentaux soient reconnus, certains domaines de la législation sont préoccupants. En vertu de la loi de 2006 sur les relations et les conflits du travail, les travailleurs/euses ont le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer. La loi interdit la discrimination antisyndicale et le simple fait d'être membre d'un syndicat ne peut constituer un motif de licenciement. Le droit de négociation collective est garanti, mais la négociation est toutefois refusée si aucun syndicat ne parvient à représenter au moins 40% des travailleurs/euses, ou si le syndicat qui cherche à être accrédité pour la négociation collective n'obtient pas 50% des votes de tous les travailleurs/euses. Le droit de grève n'est pas spécifiquement protégé par la loi, mais il n'est pas non plus explicitement interdit, à l'exception des travailleurs/euses des services essentiels. Le ministère du Travail a cependant le pouvoir de soumettre un conflit du travail à l'arbitrage obligatoire et de mettre un terme à toute grève « susceptible de porter gravement atteinte aux intérêts nationaux ».

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En décembre 2011, Portia Simpson-Miller, du *People's National Party* (PNP, Parti national du peuple) a été élue Premier ministre ; elle est la seule femme à avoir accédé à cette fonction, qu'elle avait déjà occupée en 2006. La Jamaïque continue à affronter une grave crise sociale : le chômage a atteint 12,9% en 2011 et, malgré une réduction de la pauvreté au cours des dernières années, celle-ci touche 19% de la population. Le tourisme est la principale source de

revenus de la Jamaïque, mais ce secteur a été frappé au cours des dernières années par la crise mondiale et par les forts taux de violence enregistrés dans le pays.

Traite des femmes et des enfants à des fins d'exploitation sexuelle et de travail forcé : Plusieurs facteurs expliquent la traite des personnes dans le pays : pour ceux qui en sont victimes, la Jamaïque est autant un pays d'origine que de transit ou de destination. Le gouvernement jamaïcain a pris quelques mesures en vue de poursuivre les responsables de la traite des personnes, mais l'État ne respecte toujours pas pleinement les normes minimales relatives à l'élimination de ce fléau.

Peu de syndicats, annulation de la reconnaissance ou démantèlement des organisations existantes : Environ 20% des travailleurs/euses seraient membres d'un syndicat. Dans certaines entreprises, la direction a tenté d'annuler la reconnaissance des organisations déjà en place. Dans le secteur privé, les employeurs ont tendance à renvoyer les travailleurs syndiqués pour les engager à nouveau avec des contrats temporaires et à des conditions inférieures.

Les pratiques antisyndicales empêchent la création de syndicats dans les zones franches d'exportation : Il est courant que les entreprises des zones franches d'exportation (ZFE) menacent les travailleurs/euses et créent des « conseils ouvriers » proches de la direction, qui interviennent dans les procédures de plaintes mais ne sont pas autorisés à participer aux négociations collectives sur les conditions de travail ou le salaire minimum. De ce fait, il n'existe toujours pas de syndicats dans ces zones.

Le travail précaire entrave la syndicalisation des travailleurs/euses domestiques en Jamaïque : En Jamaïque, le travail domestique se caractérise par sa précarité, en raison des très bas salaires, inférieurs au salaire minimum, d'un accès quasiment inexistant à la sécurité sociale, de conditions de travail déplorables et de garanties non assurées. Cette situation fait obstacle à l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective.

Mexique



POPULATION : 113.400.000
CAPITALE : Mexico
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
87 - 100 - 105 - 111 - 182

Les pratiques employées par les autorités et les entreprises ont entraîné des arrestations de dirigeants, des incarcérations, des pressions de tout ordre, la non-reconnaissance de syndicats indépendants et la promotion de syndicats jaunes, ainsi que la fermeture de lieux de travail ; pire encore, l'on déplore parfois la mort de travailleurs. Plusieurs projets de réforme de la législation du travail ont été mis en œuvre au niveau fédéral et de chaque État, toujours au détriment des droits des travailleurs et au mépris des procédures légales minimales. La persécution exercée à l'encontre des syndicats est chronique. Les syndicats d'électriciens, du secteur pétrolier, des téléphones, entre autres, ont fait l'objet de violentes attaques, d'actes d'intimidation et de répression. Deux dirigeants syndicaux détenus depuis longtemps ont été libérés cette année grâce à la pression nationale et internationale.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

En dépit de certaines garanties initiales, la législation impose de nombreuses restrictions aux droits syndicaux. Les travailleurs/euses ont bien le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer, mais pour obtenir un statut juridique, les syndicats doivent s'inscrire auprès du Registre des associations. La loi impose également un monopole syndical aux employés de banque, qui ne peuvent adhérer qu'à la *Federación Nacional de Sindicatos Bancarios* (Fédération nationale des syndicats du secteur bancaire). Les autorités peuvent refuser de « prendre note » de l'élection d'une direction syndicale si elles considèrent que le syndicat a enfreint ou ne remplit pas pleinement les conditions établies par la loi fédérale du travail.

En outre, alors que la Constitution reconnaît le droit de grève, les employés de la fonction publique, ne peuvent lancer d'appel à la grève que dans le cas de violations générales et systématiques de leurs droits. Ils doivent obtenir le soutien de deux tiers des travailleurs dans l'organisme public concerné. La loi permet de surcroît au gouvernement de réquisitionner les travailleurs en cas d'urgence nationale, même lorsque cette urgence est causée

par un conflit du travail. La Commission bancaire nationale détermine, sans aucune consultation des syndicats, quel doit être le service minimum dans le secteur bancaire.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En matière de violence généralisée et de la violation des droits humains qui en découle, le Mexique se situe parmi les premiers du monde, avec 15.000 morts violentes par an. Les mesures législatives adoptées n'ont pas été suffisantes pour prévenir et sanctionner les faits de violence généralisée. La Cour suprême de justice de la nation (SCJN) a rendu plusieurs décisions historiques sur des affaires de droits humains alors que la Cour interaméricaine des droits de l'homme a émis des jugements contre le Mexique pour de graves violations des droits humains commises par ses forces armées. Nombre de communautés indigènes n'ont encore qu'un accès limité aux services de base. Cinq prisonniers de conscience ont été libérés.

Cette violence politique s'ajoute à un taux de violence très élevé dans le monde du travail, qui s'accompagne d'une part, de multiples efforts déployés par les organismes d'État et les employeurs pour éviter de mettre en œuvre le droit du travail et enfreindre les procédures qui visent à traduire ces droits dans les faits, et d'autre part, d'initiatives visant à réformer la législation du travail en vigueur pour favoriser les pratiques plus flexibles qui offrent moins de garanties pour les droits des travailleurs/euses. La pauvreté et l'exclusion qui frappent des millions de Mexicains les obligent à accepter n'importe quel emploi pour subvenir aux besoins de leur famille.

Contrats de protection : Le recours aux contrats dits de « protection patronale », qualifiés pas la CSA de « plus grotesque produit du modèle de travail mexicain », s'est maintenu. Au Mexique, les « contrats de protection », simulacres de convention collective conçus par les employeurs, négociés dans le dos des travailleurs et déposés auprès de la Commission fédérale de conciliation et d'arbitrage, bafouent les droits syndicaux en déjouant toute possibilité de véritable organisation syndicale dans l'entreprise, de réelle négociation collective et d'exercice du droit de grève. Les cinq secteurs qui se distinguent par la fréquence des « contrats de protection » sont ceux de l'automobile, des chaînes de supermarchés, des services de nettoyage, des compagnies aériennes à bas prix et des maquiladoras.

Violations systématiques des droits syndicaux par les employeurs et l'État : Divers syndicats indépendants, parmi lesquels il convient de citer le *Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República*

Mexicana (SNTMMSRM), le *Sindicato Mexicano de Electricistas* (SME), l'*Unión Nacional de Técnicos y Profesionistas Petroleros* (UNTYPP) représentant les travailleurs de la compagnie pétrolière publique PEMEX, le *Sindicato Nacional de Trabajadores de General Tire de México* (SNTGTM), le *Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México* (SUTUACM), le *Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana* (STRM), le *Frente Auténtico del Trabajo* (FAT) et près de 30 autres organisations affiliées à l'*Unión Nacional de Trabajadores* (UNT), ont fait l'objet de violentes attaques, de mesures d'intimidation et de répression des droits syndicaux, tout au long de l'année.

Les employeurs, de connivence avec le gouvernement, inventent et perfectionnent des mécanismes pour violer constamment les droits syndicaux. Ces violations massives ont pour objectif d'empêcher l'organisation syndicale des travailleurs/euses et d'éliminer ou affaiblir leurs organisations. C'est ainsi que prolifèrent les « contrats de protection », la répression, les menaces et le recours aux gros bras pour attaquer les travailleurs syndiqués.

Syndicats et « contrats de protection » dans les maquiladoras : Situées à la frontière nord du Mexique, les maquiladoras signent en général des « contrats de protection », parfois avant même que la multinationale ait commencé à fonctionner. Ces contrats sont des accords conclus par l'entreprise avec des syndicats qui n'existent que sur le papier et qui n'ont pas été élus par les travailleurs, dont la plupart sont des femmes. Les travailleurs/euses ne sont donc pas informé(e)s qu'ils ont un syndicat et pourraient négocier collectivement. S'ils/elles s'organisent pour défendre leurs salaires et leurs conditions de travail, ils/elles doivent faire face au harcèlement et à la répression, tant de la part des syndicats fantoches que du gouvernement. Les travailleurs/euses qui défendent leurs droits sont catalogué(e)s comme responsables des problèmes et risquent d'être alors inscrit(e)s sur les listes noires des compagnies.

Stratégies d'externalisation : Le gouvernement national, tout comme celui des États, a instauré la stratégie d'externalisation, qui fait que les travailleurs/euses sont embauchés par l'intermédiaire d'entreprises chargées du recrutement du personnel envoyé dans les usines ou d'autres lieux de travail. Les employés ne peuvent donc prétendre à aucun droit.

Rareté des inspections du travail et des prestations sociales : Les autorités du travail n'accomplissent pas les inspections du travail qui leur incombent dans les lieux de travail. Les femmes et les enfants sont les groupes les plus touchés par ce manquement, puisque beaucoup travaillent dans le secteur informel et n'ont droit à aucune prestation.

Les Commissions locales de conciliation et d'arbitrage signalent que les plaintes déposées à l'encontre des entreprises sont suscitées par les refus d'affiliation à l'Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), le temps de travail excessif, le non-paiement des heures supplémentaires, la mutation en des lieux de travail éloignés du lieu de travail d'origine, les repréailles sur les salaires et la liberté syndicale inexistante.

Libération de dirigeants syndicaux incarcérés : Le 14 février 2011, Juan Linares Montúfar, président du conseil général de vigilance et justice du *Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana* (Syndicat national des travailleurs des mines, de la métallurgie et des branches connexes de la République du Mexique, SNTMMSRM), a été libéré. Il était illégalement emprisonné, sans droit à une liberté sous caution, depuis le 3 décembre 2008. Sa libération s'est produite peu après que les syndicats d'une quarantaine de pays eurent mené diverses actions pour la défense des droits du travail au Mexique.

Miguel Márquez, arrêté par la police nationale à Puebla, et en prison depuis 2010, a été libéré en 2011, au moment où des adhérents du *Sindicato Mexicano de Electricistas* réalisaient des manifestations pacifiques au barrage de Necaxa, pour protester contre la fermeture de l'entreprise Luz y Fuerza del Centro.

Persécution syndicale à l'encontre du syndicat STUHM : En février 2010, lorsque les travailleurs de Honda ont commencé à s'organiser en syndicat autonome, plusieurs licenciements ont été effectués. Après plusieurs recours auprès des tribunaux, la Magistrature du travail du district a ordonné l'enregistrement du *Sindicato de Trabajadores Unidos de Honda de México* (STUHM), puisqu'il remplissait les conditions prévues par la loi fédérale du travail. L'entreprise a contesté la décision, mais celle-ci a été entérinée par le tribunal en août, et le syndicat a donc été enregistré. Sur le lieu de travail, les travailleurs favorables au syndicat sont cependant toujours menacés et licenciés.

Lutte du Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) : En 2009, la Compañía de Fuerza y Luz avait été fermée, arbitrairement et sans aucune consultation. Le 11 avril 2011, 13 travailleurs ont été arrêtés pour avoir participé à des manifestations pour protester contre l'absence de réponse du gouvernement à leur situation. Le gouvernement a par ailleurs déposé 125 plaintes pénales contre les travailleurs qui avaient pris part aux manifestations. En juillet, des mandats d'arrêt ont été émis contre Martín Esparza, secrétaire général, Eduardo Bobadilla, secrétaire au travail, et Amalia Vargas Ríos, représentante légale du *Sindicato Mexicano de Electricistas* (SME),

pour fraude présumée lorsqu'ils avaient cherché à disposer des cotisations retenues par l'État depuis octobre 2009.

En juin, des élections se sont tenues pour élire des représentants à 26 postes du syndicat. Le 15 juillet, une demande d'inscription des nouveaux représentants a été déposée auprès du registre des associations du Secrétariat du Travail et de la Prévoyance sociale. En l'absence de réponse, un sit-in a été organisé au Zócalo, la place centrale de Mexico, qui s'est prolongé jusqu'au 14 septembre, où le campement a été levé, l'enregistrement des représentants ayant été accepté. En revanche, à la fin de l'année, les plaintes pour licenciements injustifiés n'ont toujours pas abouti et la Commission fédérale de conciliation et d'arbitrage continue d'en ralentir la procédure.

La lutte du SNTMMSRM se poursuit : Après la décision par l'entreprise minière Grupo México de mettre fin aux contrats de travail de 1.200 travailleurs, en juin 2010, l'armée était entrée dans les installations de la mine de Cananea, dans l'État de Sonora, pour en déloger les grévistes et briser la grève. Depuis lors, l'armée occupe la mine et les paramilitaires patrouillent la ville de Cananea. Le 7 juin 2011, le secrétariat du travail et de la prévoyance sociale a annoncé qu'une autre organisation syndicale avait conclu avec Grupo México une convention collective qui allait dorénavant régir les relations du travail dans la mine de Cananea qui reprenait dès lors ses opérations et ce, au mépris de la convention signée avec le *Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana* (SNTMMRM) qui est toujours en vigueur. En juillet, un tribunal collégial a définitivement statué sur l'illégalité de la grève. Peu après, la Cour suprême a émis son avis sur l'enregistrement des représentants du syndicat, en signalant que les autorités n'avaient pas à intervenir dans la vie syndicale interne. À la fin de l'année, la direction du syndicat n'avait toujours pas été enregistrée, alors que de nouvelles organisations corporatistes favorables au gouvernement et aux employeurs avaient été enregistrées.

Fermeture d'une usine et droit de grève bafoué dans

l'entreprise Bata : Le 18 juillet 2011, les travailleurs de la première équipe de l'usine de l'entreprise Calzado Sandak, à Calpulalpan, dans l'État de Tlaxcala, se sont retrouvés devant une usine fermée. L'entreprise Bata International avait procédé à la fermeture de l'usine et au licenciement des 250 travailleurs, sans le notifier au *Sindicato Único de Trabajadores de Calzado Sandak* de l'entreprise multinationale Bata International (SUTCS), ni en informer les travailleurs et sans passer par l'entremise de la décision d'un tribunal du travail. L'entreprise a conseillé aux travailleurs de sous-traiter à domicile. Les cotisations syndicales ont été retenues depuis cette date. Le SUTCS a convoqué une grève pour défendre les emplois de

ses adhérents et a présenté deux demandes en ce sens auprès de la Commission locale de conciliation et d'arbitrage, qui les a à chaque fois refusées. Le 29 août, la grève a éclaté. La Commission l'a déclarée illégale le 21 septembre. Le syndicat a déposé un recours en constitutionnalité, lequel a statué que la grève était légale. L'entreprise a contesté cette décision et à la fin de l'année, l'affaire n'avait toujours pas été résolue. Les travailleurs poursuivent leur résistance.

L'on n'a toujours pas fait la lumière sur la mort de 65

travailleurs : Le 19 février 2006, une explosion dans la mine de charbon de Pasta de Conchos, appartenant à Grupo México, avait provoqué la mort de 65 mineurs. Presque cinq ans après, les cadavres de 63 mineurs sur 65 n'ont toujours pas été déterrés et le gouvernement mexicain n'a pas mené d'enquête sur l'accident ni traduit les responsables en justice. Au contraire, il a intensifié ses attaques contre le *Sindicato de Mineros de la República Mexicana*, qui continue de réclamer justice pour l'homicide industriel perpétré à Pasta de Conchos et d'exiger que les corps des mineurs soient dégagés.

Pratiques de travail forcé : Au début de l'année 2011, un des travailleurs du magasin Sam's Club dans l'État de Mexico, d'une soixantaine d'années, effectuait son travail qui consistait à réviser les cartes de sociétaires des usagers. Lorsqu'un des usagers l'interrogea sur son malaise manifeste, le travailleur lui montra du geste qu'il était attaché par la ceinture et lui dit : « on me garde attaché comme un chien ». Il avait été attaché pour l'empêcher de quitter son poste. La personne qui avait constaté cette violation des droits humains a exigé au directeur qu'il le détache, ce qu'il a fait. Les travailleurs du magasin témoins des faits ont approuvé l'intervention, sans toutefois parler, par crainte de perdre leur emploi. Le gérant a immédiatement été transféré dans une autre succursale pour éviter que la société civile ne dénonce les faits.

Nicaragua



POPULATION : 5.788.000
CAPITALE : Managua
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les licenciements pour avoir organisé des syndicats, le recours des employeurs à l'externalisation, les entraves au droit de négociation collective, ainsi que les pratiques à la limite du travail forcé, sont parmi les principales violations commises durant cette période. L'on a enregistré par ailleurs des cas de licenciements injustifiés comme dans l'entreprise publique d'aqueducs et d'égouts ENACAL, ou de violations de la liberté syndicale comme pour les travailleurs/euses du journal La Prensa.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux fondamentaux soient garantis, la législation comporte certains domaines problématiques. Les travailleurs/euses ont le droit de former des syndicats et d'adhérer au syndicat de leur choix, ainsi que le droit de négocier collectivement. Les dirigeants syndicaux jouissent d'un statut protégé, mais celui-ci est limité à neuf membres du comité exécutif de chaque syndicat et à trois membres par section. Le Code du travail autorise en outre les employeurs à licencier tout employé, y compris les organisateurs syndicaux, à la condition d'obtenir une permission du ministère du Travail et de payer le double de l'indemnité de licenciement habituelle. Les amendes prévues dans les cas d'ingérence dans les affaires des syndicats ne sont pas suffisamment dissuasives.

Par ailleurs, si le droit de grève est bien reconnu dans la Constitution, un syndicat doit obtenir l'autorisation du ministère du Travail avant d'entreprendre une action de grève. De plus, pour être approuvée officiellement, une grève doit avoir obtenu au moins 50% plus un des votes des effectifs syndicaux réunis en assemblée générale extraordinaire. Finalement, le Code du travail prévoit un arbitrage contraignant pour régler les différends à compter de 30 jours après l'appel à la grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le président nicaraguayen, Daniel Ortega, a été réélu le 6 novembre avec 66,43% des suffrages, et investi

pour un deuxième mandat consécutif de cinq ans le 10 janvier. Le gouvernant nicaraguayen a réussi à briguer ce deuxième mandat consécutif après que des magistrats sandinistes de la Cour suprême de justice eurent déclaré inapplicable la norme constitutionnelle interdisant la réélection immédiate.

Carences dans la justice du travail : Il arrive souvent que la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice ne statue pas en faveur de la protection des droits fondamentaux lors de recours en constitutionnalité déposés par les dirigeants syndicaux et par les travailleurs.

Par ailleurs, d'importantes avancées ont été obtenues dans les zones franches grâce au dialogue social. Le Conseil national du travail a été mis en place et des efforts ont été menés pour approuver un Code de procédure du travail qui permette de simplifier les procédures en la matière, et pour mettre en place un Tribunal supérieur du travail.

Restrictions au droit de négociation collective : Le ministère de l'Éducation (MINED) a refusé que la *Confederación Nacional de Maestros de Nicaragua* (CNMN) prenne part aux négociations collectives menées pour assurer de meilleures prestations sociales et garantir le maintien des droits sociaux inscrits dans les conventions collectives en vigueur.

Pratiques de travail forcé : Beaucoup d'employeurs tirent parti de l'actuel déficit d'emplois du pays pour exiger aux travailleurs/euses des journées de travail de plus de huit heures, dans le but de maintenir les niveaux de production et de respecter leurs engagements internationaux.

Les employées domestiques ont des journées de travail de plus de huit heures, alors qu'elles perçoivent un salaire inférieur au salaire minimum établi par la loi, et ne touchent pas d'heures supplémentaires ni d'indemnisation pour les jours fériés travaillés, au prétexte qu'elles bénéficient de la stabilité d'emploi et d'un logement.

Les travailleurs/euses du secteur de la santé vivent une situation similaire puisque les hôpitaux publics leur exigent des journées de travail de plus de huit heures sans payer d'heures supplémentaires.

Les travailleurs/euses des centrales d'appels effectuent également des journées de travail qui dépassent les huit heures, sans percevoir d'heures supplémentaires ni d'indemnités pour les jours fériés travaillés, au prétexte qu'ils bénéficient de la stabilité d'emploi.

L'exercice de la liberté syndicale dans des entreprises privées est sanctionné par des licenciements injustifiés :

Plusieurs centrales d'appels téléphoniques licencient les travailleurs/euses qui cherchent à constituer des syndicats. Le ministère du Travail (MITRAB), pourtant au courant des faits, n'a pas assuré la protection des droits du travail et des droits syndicaux pour ces cas qui étaient pourtant de notoriété publique, ce qui a entraîné la désagrégation des syndicats qui étaient en cours de formation dans le secteur privé.

L'externalisation porte atteinte aux droits syndicaux :

L'impact du phénomène de l'externalisation a conduit les représentants de plusieurs centrales syndicales ainsi que des députés de l'Assemblée nationale à promouvoir un projet de loi pour le réglementer. Celui-ci a été débattu au cours du « Forum tripartite sur l'externalisation ». Avec l'externalisation, les travailleurs perdent leurs droits à la sécurité sociale, à la négociation collective, à la liberté syndicale, à une retraite digne. Au moins 800.000 travailleurs/euses travaillent dans ces conditions au Nicaragua, principalement dans le secteur de l'agriculture et de l'élevage, ainsi que dans la construction, les hôtels et les restaurants.

Selon Marcial Cabrera, secrétaire général de la *Federación Unitaria de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustria, Turismo, Servicio, Comercio y Conexos de Nicaragua* (Fédération unitaire des travailleurs de l'alimentation, de l'agroalimentaire, du tourisme, des services/commerce et des branches connexes du Nicaragua, FUTATSCON), l'externalisation reste une des formes habituelles d'embauche. Elle porte atteinte aux garanties des travailleurs et entraîne une enfreinte des droits fondamentaux. Les travailleurs/euses nicaraguayen(ne)s en subissent les conséquences, qui se reflètent en particulier dans les bas salaires, les très mauvaises conditions de travail, l'accès restreint aux prestations sociales et le refus des droits syndicaux.

Violations des droits des travailleurs/euses du secteur public :

Les travailleurs/euses syndiqué(e)s du secteur public ont été confronté(e)s à des abus d'autorité tels que les représailles, la discrimination, les licenciements illégaux, les mises à pied illégales, les contrats d'embauche avec des salaires exorbitants, les créations illégales de postes, les promotions illégales à postes supérieurs, les mutations arbitraires de travailleurs d'un service à l'autre, le non-respect des décisions administratives et judiciaires.

Répression et arrestations de travailleurs dans l'entreprise publique ENACAL :

Le 1^{er} février 2011, au moins 30 travailleurs de la Empresa Nicaraguense de Acueductos y Alcantarillados (Entreprise nicaraguayenne d'aqueducs et d'égoûts, ENACAL) ont été délogés de la compagnie d'État par des

agents antiémeute de la brigade spéciale de la police nationale, pour avoir prétendument refusé d'accepter une mesure de roulement du personnel qui avait été adoptée sans consultation ni information préalable.

Les travailleurs/euses affectés ont dénoncé l'arrestation arbitraire devant le Centre nicaraguayen des droits humains (CENIDH). Le 2 février, le CENIDH a pris contact avec les officiers et les chefs de la Dirección de Auxilio Judicial (Direction de secours judiciaire) qui se sont contentés de confirmer l'arrestation des travailleurs, sans autoriser le CENIDH à vérifier dans les locaux les conditions de détention et la situation juridique des travailleurs arrêtés. La directrice de communication d'ENACAL, Maritza Tellería, a déclaré que l'entreprise avait décidé de recourir à la force publique parce que les 30 travailleurs, qui étaient employés comme gardes de sécurité, avaient refusé d'être mutés alors que la fourniture d'eau étant considérée comme un enjeu de sécurité nationale.

Travailleurs licenciés du journal La Prensa pour avoir organisé un syndicat :

À la fin de l'année 2010, les propriétaires du journal La Prensa, avaient licencié injustement 23 travailleurs/euses. Après cinq mois de lutte pour obtenir leur réintégration, et des résolutions et preuves établies en leur faveur, l'entreprise refusait encore de respecter la réintégration ordonnée par le ministère du Travail (MITRAB). Les travailleurs se sont donc rassemblés devant le bâtiment de l'Organisation des États Américains (OEA) pour dénoncer la violation de leurs droits du travail et l'attitude récalcitrante des propriétaires du journal.

Violation de la liberté syndicale et de l'immunité syndicale :

Le ministère du Transport et de l'Infrastructure (MTI) a bafoué la liberté et l'immunité syndicale de plusieurs dirigeants syndicaux de la *Federación Democrática de Trabajadores del Servicio Público* (FEDETRASEP), qu'elle a mis à pied ou licenciés.

Ceux-ci ont fait l'objet de discrimination, puisqu'on leur refusait l'accès à cette institution pour exercer leur travail syndical de défense des adhérents. Les bénéfices que leur accordait la convention collective, à savoir la stabilité du travail et les droits humains, n'ont donc pas été respectés.

À la mairie de Granada, tous les membres du comité directeur du *Sindicato de Trabajadores Municipales de la Alcaldía de Granada* (SINTRANGRANADA-UNE) ont été licenciés. À la fin de l'année, la sentence exécutoire demandant la réintégration des travailleurs n'avait toujours pas été respectée.

Au siège du ministère de l'Éducation (MINED), les membres du comité directeur du *Sindicato de Trabajadores Administrativos y Docentes* (Syndicat des travailleurs administratifs et

enseignants, SINTRADOC) ont été licenciés et leur immunité syndicale bafouée.

De nombreux cadres du Sindicato Juan Flores Vivas, de la *Federación de Trabajadores de la Salud* (FETSALUD) du Centre des fournitures de santé (CIS) du ministère de la Santé (MINSA) ont été licenciés, au mépris de leur immunité syndicale.

La Direction des associations syndicales et corporatives du ministère du Travail (MITRB) a enfreint la liberté syndicale en refusant, sans motif légal, d'enregistrer le nouveau comité exécutif (pour la période 2011-2013) de la *Federación Democrática de Trabajadores del Servicio Público* (FEDETRASEP) affiliée à la *Confederación de Unificación Sindical* (CUS).

Les 800 travailleurs/euses de la Dirección General de Ingresos (Direction des impôts, DGI) ont fait l'objet de licenciements abusifs. Cette violation du droit de réunion et d'association visait à démanteler le *Sindicato de Empleados Públicos de la DGI de Granada* (SEPGRA-DGI). À la fin de l'année, la majorité des travailleurs et des dirigeants syndicaux de cet organisme n'avait pas reçu les indemnités sociales auxquelles ils avaient droit de par leur ancienneté.

membres requis pour procéder à leur constitution est excessif. Il ne peut y avoir qu'une association par institution et qu'une seule section par province. L'immunité syndicale est garantie aux dirigeants syndicaux, mais elle ne couvre que 11 membres du syndicat. En outre, alors que la négociation collective est prévue tant dans le secteur privé que dans le public, les nouvelles entreprises ne sont pas tenues de conclure des conventions collectives au cours de leurs deux premières années d'activité.

Le droit de grève est inscrit dans la Constitution, mais l'action de grève doit être approuvée par la majorité absolue des travailleurs/euses de l'entreprise concernée. Les grèves ne peuvent être organisées qu'au sujet de questions spécifiques et les fédérations, confédérations et centrales nationales ne peuvent pas appeler à la grève. Dans les services publics, la loi prévoit un service minimum très étendu et stipule, en outre, que des processus de conciliation et d'arbitrage contraignants peuvent être imposés. Dans les services qui sont jugés essentiels, le gouvernement a la faculté de réquisitionner 50% ou plus des effectifs. Enfin, les grèves sont interdites pour les travailleurs/euses relevant de l'Autorité du canal de Panama, des ZFE et des entreprises créées récemment.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En moins de deux ans, le gouvernement de Ricardo Martinelli est à l'origine de davantage de décès, de blessés et de détenus parmi les travailleurs/euses qu'au cours des 22 précédentes années. Le gouvernement cherche à criminaliser les protestations sociales, en adoptant des lois, telles que la loi 14 ou la loi « carcelazo » (incarcération), qui vise à emprisonner toute personne osant manifester dans les rues pour défendre ses droits.

La situation économique et sociale est de plus en plus difficile. L'inflation et le coût de la vie augmentent de manière alarmante, entraînant une diminution considérable des salaires réels et du pouvoir d'achat des travailleurs/euses.

Toutefois, le gouvernement s'oppose à une hausse générale des salaires ainsi qu'à l'établissement d'un salaire minimum dans tout le pays.

Les travailleurs domestiques dépourvus de protection : Les travailleurs domestiques – majoritairement des femmes et notamment un nombre croissant d'enfants – sont totalement dépourvus de protection. Près de 100.000 personnes dans ce secteur sont victimes de l'absence totale des droits du travail, de mauvais traitements et d'abus de la part des employeurs

Panama



POPULATION : 3.500.000
CAPITALE : Panama
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

De larges secteurs de travailleurs/euses ne bénéficient pas du droit d'organisation, les demandes de personnalité juridique sont rejetées et la syndicalisation est interdite, entre autres, aux employé(e)s du secteur public, aux travailleurs/euses du secteur bancaire, de la zone libre de Colon, du secteur de l'éducation, des ports et des centres d'appels. L'impunité persiste.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Certains domaines sont préoccupants en dépit de la reconnaissance des droits syndicaux fondamentaux. La liberté syndicale est garantie par la loi. Cependant, les travailleurs/euses du secteur public n'ont pas le droit de constituer des syndicats, mais seulement de former des associations. Tant pour ces associations que pour les syndicats, le seuil minimum de

et, dans certains cas, travaillent jusqu'à 15 heures par jour dans des conditions indignes. Bon nombre de ces travailleurs/euses proviennent de communautés éloignées, sont dépourvus de sécurité sociale et perçoivent des salaires misérables, bien en dessous du salaire minimum. Ils ne disposent pas non plus d'organisation syndicale. Les taux de l'économie informelle et du travail des enfants demeurent élevés et la situation de discrimination fondée sur l'ethnie, le genre ou la condition sociale persiste.

Érosion des droits du travail : L'érosion des droits du travail des travailleurs/euses panaméens se traduit par des journées de travail de plus de huit heures, le non-paiement des heures supplémentaires et l'absence de réglementation relative aux sous-contrats auxquels recourent certains chefs d'entreprise pour se soustraire à leurs responsabilités au travail.

Harcèlement au sein de la Caisse de sécurité sociale : Un régime de terreur et de harcèlement s'est installé dans certaines institutions, notamment la Caisse de sécurité sociale, à l'encontre des dirigeants des travailleurs/euses. Les dirigeants Gabriel Pascual y Juan Samaniego ont été licenciés pour s'être opposés à des manœuvres tendant à provoquer la faillite économique de l'institution et à justifier sa privatisation.

Les enseignants victimes de harcèlement : Dans le secteur de l'éducation, une campagne de harcèlement a été lancée contre les dirigeants de l'enseignement, débouchant notamment sur le licenciement de plusieurs représentants d'enseignants. Les organisations d'enseignants s'opposent à un projet de réforme des programmes et réclament de réelles solutions à la situation déplorable à laquelle sont confrontés les établissements scolaires.

Violations de la liberté syndicale : Dans bon nombre d'entreprises et de projets d'employeurs locaux et d'investisseurs étrangers, les autorités du ministère du Travail et du Développement professionnel (MITRADEL) rendent des jugements à l'encontre des travailleurs/euses, permettent de graves violations des conventions collectives et de la liberté syndicale et encouragent le syndicalisme jaune qui vend des conventions collectives. En outre, elles réduisent les salaires et amoindrissent les conditions de travail, entraînant une augmentation des risques du travail, traduits en un nombre plus élevé des décès et des accidents sur les lieux du travail.

Le ministère du Travail rejette les demandes de personnalité juridique : Le 18 mai 2009, les documents à l'appui de la formation du Sindicato de Trabajadores Estibadores, Verificadores y Operadores de los Puertos de Balboa y Cristóbal (SITEVOP-BALCRIS) ont été remis au ministère du Travail et du Dévelop-

pement professionnel, présentant formellement la demande de reconnaissance de la personnalité juridique. Après avoir rejeté la demande pendant pratiquement deux ans, le ministère a décidé, le 14 avril 2011, de ne pas accepter l'inscription de la demande de personnalité juridique. Un recours de réexamen a été introduit ce même jour, dont l'avis définitif rendu le 26 avril 2011 confirme la décision initiale à tous les égards.

Licenciés pour avoir tenté de créer un syndicat : Le 25 avril 2011, 30 travailleurs du syndicat Panamá Gaming & Services de Panamá S.A. y/o CIRSA Panamá S.A. ont présenté les documents à l'appui de la formation du syndicat au ministère du Travail et du Développement professionnel. Le 30 avril, trois autres travailleurs les ont rejoints. Le 10 mai, le ministère a rejeté la communication d'intention de constituer le syndicat, en alléguant qu'elle n'était pas conforme à l'article 385 du Code du travail concernant la déclaration de chaque personne manifestant la volonté de gérer la formation du syndicat. Les 33 travailleurs qui avaient signé l'intention de constituer le syndicat ont été licenciés en mai.

Le ministère du Travail ne respecte pas l'arrêt de la Cour suprême : Le 25 mai 2010, les documents à l'appui de la constitution du Sindicato Industrial de Trabajadores del Transporte por Vías Acuáticas y Afines de Panamá ont été présentés au ministère du Travail et du Développement professionnel (MITRADEL). Face au silence des autorités, les travailleurs ont introduit un recours en amparo de garanties constitutionnelles auprès de la Cour suprême de justice.

La Cour suprême de justice en assemblée plénière a ordonné, selon le jugement rendu le 26 octobre 2010, l'accréditation du syndicat, en émettant un édit conformément à ce jugement le 25 février 2011. Fin de l'année, le ministère du Travail et du Développement professionnel n'avait pas respecté l'arrêt de la Cour suprême de justice. Depuis la présentation des documents à l'appui de la formation du syndicat, plus d'une centaine de licenciements ont été opérés avec la complicité du ministère.

Le ministère du Travail ignore la demande de personnalité juridique : Les documents à l'appui de la formation du Sindicato de Trabajadores de Comités de Salud ont été présentés, le 1^{er} août 2006, au ministère du Travail et du Développement professionnel (MITRADEL). Le 30 juin 2008 et le 28 janvier 2011, des notes ont été envoyées au ministère du Travail et du Développement professionnel demandant l'accréditation du syndicat aux termes de l'article 356 du Code du travail. À la fin de l'année, le ministère continuait de garder le silence.

Paraguay



POPULATION : 6.455.000
CAPITALE : Asunción
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les violations des libertés syndicales dans le secteur privé, en particulier dans l'industrie de réfrigération, l'industrie pétrolière et les entreprises de reboisement, ont persisté durant l'année 2011. Des licenciements antisyndicaux et massifs ont également été enregistrés dans le secteur public. Le travail forcé, et en particulier la servitude pour dettes, a continué d'être un problème grave affectant dans une plus grande mesure les travailleurs et travailleuses indigènes.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

En dépit de garanties initiales, un certain nombre de restrictions s'appliquent aux droits syndicaux. La Constitution permet aux travailleurs/euses de constituer des syndicats et d'y adhérer, tant dans le secteur privé que dans le public. Cependant, les procédures d'enregistrement d'un syndicat sont longues et fastidieuses. Un syndicat d'industrie ne peut être constitué qu'avec un minimum de 300 travailleurs/euses, ce qui est excessif. Les employeurs peuvent recourir à un acte judiciaire pour s'opposer à l'enregistrement d'un syndicat. En outre, les membres d'un syndicat doivent appartenir au corps de métier représenté et les candidats à des postes syndicaux doivent travailler dans l'entreprise et être des membres actifs du syndicat. Les travailleurs/euses n'ont pas le droit d'adhérer à plusieurs syndicats simultanément. Par ailleurs, les activités syndicales sont également restreintes du fait que les syndicats doivent accéder à toutes les requêtes de la part des autorités du travail en matière de consultation ou de présentation de rapports. Si la législation protège bien les travailleurs/euses de toute discrimination antisyndicale, il existe peu de sanctions réellement dissuasives ; les tribunaux du travail ne sont pas tenus d'ordonner la réintégration des syndicalistes licencié(e)s abusivement.

Enfin, le droit de grève est garanti par la loi mais toutes les grèves doivent être directement et exclusivement liées aux intérêts professionnels des travailleurs/euses.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le gouvernement du président Lugo a promu le dialogue social, comme en témoignent les 14 espaces de dialogue actuellement mis en place. Toutefois, la négociation collective ne couvre que 4% des travailleurs/euses. Le taux de pauvreté est très élevé au Paraguay, où 49% des travailleurs/euses perçoivent un salaire inférieur au salaire minimum et 20% des femmes travaillent dans le service domestique. Le gouvernement continue d'œuvrer pour la création du ministère du Travail, bien que les difficultés liées à l'adoption de cette initiative par des secteurs proches du gouvernement et de l'opposition persistent.

Difficultés à négocier chez Esso Standard Paraguay : Les travailleurs/euses de l'entreprise Esso Standard Paraguay ont créé, le 13 septembre 2011, une organisation syndicale en vue de conclure une convention collective établissant une révision des salaires, qui n'avaient pas été adaptés depuis 2007. Le groupe pétrolier Bidas Corporation a acquis l'entreprise en avril 2011 et les nouveaux propriétaires ont entravé le processus de négociation, lequel continue d'être dans une impasse.

Travail forcé au Paraguay : Selon l'OIT, des milliers de travailleurs et de travailleuses indigènes travailleraient, au Paraguay, en situation de servitude pour dettes dans les traditionnelles fermes d'élevage dans les régions reculées du Bas Chaco et du Chaco central. Les patrons les obligent à acheter les produits de première nécessité à des prix élevés dans les magasins des ranchs et leur versent un montant dérisoire à la fin de l'année. Les fermes d'élevage sont protégées par des gardes armés qui, dans certains cas, ne permettent même pas l'entrée des inspecteurs du travail. Le gouvernement du Paraguay a procédé, en 2011, à des inspections faisant état des violations dont sont victimes ces travailleurs/euses.

Licenciements antisyndicaux au Secrétariat d'action sociale (SAS) : Le Secrétariat d'action sociale (SAS), rattaché à la Présidence de la République, a licencié, en janvier 2011, un nombre élevé de travailleurs/euses, principalement les membres du Sindicato de Trabajadores/as de la SAS (SITRA-SAS), dans une campagne claire de persécution lancée contre le syndicat. Le Secrétariat a pratiquement licencié l'ensemble du comité de direction, y compris les dirigeants protégés par l'immunité syndicale.

Violations des droits du travail et syndicaux à l'entreprise IPFSA : En septembre 2011, les travailleurs/euses de l'entreprise Industria Paraguaya Frigorífica S.A. (IPFSA), affiliés au SITRAIPFSA, ont dénoncé les graves violations des droits

du travail et syndicaux, en raison du non-paiement continu du salaire minimum et des heures supplémentaires, des changements des conditions de travail sans préavis et de la suspension unilatérale de la convention collective, sans qu'aucun type de sanction n'ait été imposé par les autorités du travail.

Licenciements antisyndicaux dans le Grupo La Victoria S.A. :

En novembre 2011, sept dirigeants affiliés au Sindicato de Trabajadores del Grupo La Victoria S.A., du district de Guajaivi (San Pedro), ont été licenciés après s'être affiliés au nouveau syndicat créé au mois d'octobre. Les travailleurs/euses ont décidé de faire grève afin de protester contre les licenciements, le non-respect des obligations en matière de paiement et les mesures précaires de sécurité au travail, à l'origine d'un nombre très élevé d'accidents dans l'entreprise.

Pérou



POPULATION : 29.207.700
CAPITALE : Lima
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les renvois antisyndicaux, le refus de la négociation et des conventions collectives sont restés la norme tout au long de 2011, au même titre que les pratiques antisyndicales dans le secteur privé. La main-d'œuvre des secteurs agroalimentaire, de l'aéronautique, de l'électricité, des mines et de la construction a été particulièrement touchée, de même que les travailleurs/euses intérimaires et de l'administration publique.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux fondamentaux sont reconnus mais certains problèmes existent toutefois dans la législation. Tant dans le secteur public que dans le privé, les travailleurs/euses sont libres de constituer des syndicats et d'y adhérer sans autorisation préalable. Cependant, l'effectif syndical minimum exigé par la loi pour pouvoir constituer un syndicat est trop élevé. Les travailleurs temporaires n'ont pas le droit de s'affilier aux mêmes syndicats que les travailleurs permanents. La législation ne protège pas les travailleurs/euses des mesures antisyndicales et elle permet aux employeurs de renvoyer des travailleurs/euses sans arguer du moindre motif, en échange d'une indemnité de licenciement.

Le droit de négociation collective est garanti par la Constitution. Le champ d'application de la négociation est toutefois limité pour les employés de la fonction publique.

Le droit de grève est lui aussi reconnu, mais amoindri du fait qu'une autorisation du ministère du Travail est requise pour pouvoir lancer un mot d'ordre de grève. En outre, le ministère a la faculté de mettre un terme à une grève si celle-ci nuit gravement aux intérêts d'une entreprise ou d'un secteur de production ou risque d'avoir de graves conséquences de par son ampleur. Il appartient à l'autorité administrative du travail (et non pas aux tribunaux) de déclarer la légalité ou l'illégalité d'une grève et éventuellement de déterminer la portée du service minimum si les parties ne parviennent pas à un accord. Finalement, une résolution ministérielle a permis la création d'un registre national d'enseignants remplaçants auxquels il est fait appel en cas de grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Des élections présidentielles et législatives ont eu lieu au Pérou en 2011. Le 5 juin, au deuxième tour des élections, le nationaliste Ollanta Umala, de l'Alianza Gana Perú, a été élu président jusqu'en 2016. Son parti a également remporté la majorité au Parlement, suivi de Fuerza 2011 dirigé par Keiko Fujimori, candidate à la présidence et fille de l'ancien président, Alberto Fujimori.

En octobre 2011, le ministère du Travail a signalé qu'il encouragera la ratification de la Convention n° 189 de l'OIT sur le travail domestique.

Le projet de loi générale du travail ne couvrira pas la plupart des travailleuses et des travailleurs : Une commission d'experts a été mise sur pied le 1^{er} septembre 2011 pour revoir le projet de loi générale du travail qui contient notamment des dispositions relatives à la réglementation des niveaux pour la négociation collective, à l'élimination de l'engagement abusif de travailleurs temporaires, à la stabilité au travail et aux indemnités en cas de licenciement. Le document sera présenté au Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi (CNTPE) en janvier 2012, avant d'être présenté au pouvoir exécutif, par le truchement du Conseil des ministres, et au Congrès pour être discuté et approuvé.

Il convient de signaler que plus de 13 millions de travailleuses et de travailleurs dans le pays ne seraient pas concernés par ce projet de loi. Dans la mesure où la population économiquement active compte 15,6 millions de personnes, la nouvelle législation ne bénéficierait donc qu'à deux millions d'entre

elles, soit à moins de 15%. C'est ainsi que figurent notamment au nombre des salariés « non inclus » la main-d'œuvre des 29 régimes spéciaux, comme les ouvriers de la construction civile, les travailleurs/euses domestiques, de la pêche industrielle et de l'exportation de produits non traditionnels.

Au vu des changements proposés, la loi perd son caractère général. Le projet ne comporte aucune analyse économique qui pourrait indiquer le coût de ce genre de mesures, tant au niveau de l'État que des entreprises privées, ce qui limite la viabilité de la proposition et remet en cause sa participation à la diminution du travail informel et à la croissance économique du pays.

Infractions à la négociation collective : En décembre 2011, le ministère du Travail a enregistré 18 conflits du travail à l'échelle du pays pour lesquels aucune solution n'avait encore été trouvée. Sur les 18 sociétés au sein desquelles un différend avait éclaté, le conflit était lié, dans 11 des cas, au refus de la négociation collective avec l'organisation syndicale dans les secteurs de l'électricité et de l'aéronautique ; trois conflits avaient trait aux salaires et aux conditions de travail dans des entreprises de la construction ; un au non-respect de la convention collective et trois autres étaient motivés par des problèmes liés aux droits du travail.

Obstacles à la négociation collective liés à l'absence de législation : L'État n'est que peu, voire pas du tout, désireux d'encourager la négociation collective par secteur d'activité. Il n'existe actuellement aucune législation relative au travail définissant précisément la portée de la négociation collective par secteur d'activité. La loi n'encourage ni ne garantit la négociation collective en ne stipulant pas spécifiquement les règles qui permettraient de la mener.

Telefónica del Perú, l'une des sociétés les plus florissantes du pays, continue d'ignorer la négociation collective par secteur d'activité, en refusant systématiquement la possibilité de négocier collectivement aux salariés des sociétés appartenant au groupe. Cela engendre une discrimination au niveau des conditions de travail vis-à-vis des personnels des autres sociétés qui n'appartiennent pas directement à Telefónica del Perú mais qui mènent des activités pour le groupe et appartiennent au secteur des télécommunications.

Jusqu'en août 2011, l'entreprise chilienne Ripley a refusé de négocier collectivement le cahier de revendications que le Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley (Sutragisa) lui avait présenté en 2010 et dont l'objectif était l'amélioration des conditions salariales et de travail des 5.000 salariés. Finalement, en octobre 2011, ils sont parvenus à un accord

après l'intervention du ministère du Travail qui avait ordonné à la société de discuter des revendications du syndicat.

Violente répression d'une grève de mineurs : Les travailleurs de la mine Shougang Hierro Perú S.A. ont mené une grève du 28 septembre au 14 octobre pour protester contre la compagnie qui ne s'acquittait pas des paiements ordonnés par le gouvernement pour mettre à niveau les salaires des travailleurs/euses. Au cours de l'arrêt de travail, la police nationale a violemment chargé les conjointes des travailleurs, réunies devant le siège du gouvernement régional de la ville d'Ica. Finalement, le ministère a obligé la société à respecter la décision du gouvernement.

Politique antisyndicale à la brasserie Bakus y Johnston et à la société textile Topy Top : En juin 2011, le Sindicato Nacional de Obreros de la Unión Cervecera Peruana Backus y Johnston a dénoncé la politique antisyndicale de la brasserie. Elle a élaboré des codes de conduite en vertu desquels les travailleuses et les travailleurs n'avaient pas le droit de se défendre et a confirmé le renvoi de plusieurs salariés licenciés pour avoir exercé leur liberté syndicale.

En novembre 2011, le Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top a dénoncé la politique antisyndicale de la société qui consiste à constamment ignorer les droits au travail de ses salariés, à menacer et à harceler en représailles des accusations publiques et à poursuivre une politique de licenciement antisyndicale qui a ramené le nombre de travailleurs syndiqués dans la société à 180 après que 200 autres ont été licenciés.

Harcèlement lors de la négociation collective et ingérence dans SATRASUFISA : Même si le Sindicato Autónomo de Trabajadores de Sudamérica de Fibras (SATRASUFISA) est parvenu à négocier son cahier de revendications couvrant la période de 2008 à ce jour, dans la pratique, l'employeur refuse d'honorer ce qui a été convenu. Le personnel se voit contraint d'accepter les maigres augmentations que la société décide. La société continue de ne pas déduire les cotisations syndicales des membres et n'autorise pas la présence de délégués syndicaux lors de la négociation collective.

De la même façon, en dépit de la requalification des contrats soumis au régime d'exportation de produits non traditionnels régis par la loi 22342, dont la modification ou la dérogation ont été exigées par l'OIT, les chefs d'entreprise continuent de recourir à cette modalité d'engagement prétextant une activité non traditionnelle alors qu'elle est menée au Pérou depuis plus de 30 ans.

Renvoi de dirigeants syndicaux de la société en sous-traitance Multiservicios y Contratistas Sailors SAC : Après avoir fourni des services pendant plus de cinq ans à la compagnie Minera Yanacocha au niveau du transport du personnel sans contrat officiel, un syndicat a été formé comptant sur 90 membres.

Aussitôt, la compagnie minière a licencié les dirigeants syndicaux et a mis un terme à ses contrats avec plusieurs affiliés, leur interdisant l'accès au lieu de travail. Les travailleurs, menacés de renvois, ont été contraints de renoncer à leur adhésion syndicale ; dans certains cas, on leur a même offert des mesures d'incitation économique. Toutes ces démarches ont été menées avec la complicité de l'autorité du Travail de la région d'Ancash qui n'a jamais prétendu inspecter la mine de Yanacocha. À la fin de l'année, il ne restait plus que 20 travailleurs syndicalisés et il est probable que la peur ait raison du syndicat puisque les travailleurs licenciés ne peuvent trouver un emploi dans d'autres sociétés sous-traitées, la compagnie Minera Yanacocha ayant établi une liste noire.

Ingérence et licenciements antisyndicaux : Les principaux actes d'ingérence sont toujours le renvoi de dirigeants syndicaux pour « raisons administratives », comme cela a été le cas du secrétaire général du Sindicato del Banco Falabella del Perú qui a été renvoyé devant la justice en plus d'avoir fait l'objet d'une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT.

Une autre pratique courante est d'encourager les travailleurs/euses à quitter les syndicats en accordant de plus grands avantages économiques au personnel non syndiqué ou à former des organisations syndicales proches de la direction, réduisant ainsi la possibilité de négocier en tant que syndicat plus représentatif et manipulant la négociation collective légitime.

En décembre 2011, la société agroalimentaire Euro a renvoyé 10 membres du personnel, y compris quatre dirigeants syndicaux après qu'ils ont formé une organisation syndicale au sein de l'entreprise. La Federación de Trabajadores del Sector Agroindustrial de Ica (FRETSAI) et la Federación Regional de Trabajadores de Ica (FRTI) ont porté plainte auprès des autorités du travail.

République dominicaine



POPULATION : 10.000.000
CAPITALE : Saint-Domingue
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les droits syndicaux fondamentaux, notamment la liberté syndicale, continuent de faire l'objet de restrictions dans le secteur public. La négociation collective est limitée, de telle sorte qu'un syndicat n'est en mesure de négocier que s'il représente la majorité absolue des travailleurs/euses d'une entreprise ou d'un secteur d'activité. Pour convoquer une grève légale, un processus de médiation doit être entamé au préalable. Le travail des enfants constitue un problème grave dans le pays, où de nombreux enfants haïtiens sont accueillis par des familles qui les emploient comme apprentis ; 18% des mineurs de 15 à 17 ans travaillent et des dizaines de milliers d'enfants commencent à travailler avant l'âge de 14 ans.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux fondamentaux sont garantis ; toutefois, certains domaines de la législation restent problématiques. Une nouvelle Constitution a été proclamée le 26 janvier 2010, mais elle n'améliore pas la situation. La liberté syndicale est inscrite dans la Constitution, mais elle est limitée pour les fonctionnaires. En effet, dans la fonction publique un syndicat ne peut être constitué que si 40% des effectifs totaux y adhère. En outre, pour former une confédération, une fédération doit remporter une majorité des deux tiers des votes de ses membres. Par ailleurs, la loi ne prévoit pas de sanctions effectives protégeant les travailleurs/euses de la discrimination antisyndicale.

Alors que le droit de négociation collective est reconnu, un syndicat n'est en mesure de négocier collectivement que s'il représente la majorité absolue des travailleurs/euses de l'entreprise ou d'un secteur d'activité. Les grèves ne peuvent être organisées légalement que si une tentative de résoudre le conflit par la médiation a été faite au préalable et si une majorité des effectifs de l'entreprise, qu'ils soient ou non membres du syndicat, votent en faveur de l'action de grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Une détérioration progressive des droits humains a été observée au cours de l'année 2011 en République dominicaine. Des rapports d'organismes internationaux placent le pays au dernier rang en matière d'éducation et de compétitivité et au premier rang en ce qui concerne la corruption, l'absence de transparence, le manque de confiance dans l'État et la violence. Sur le plan social, le dernier Rapport sur le développement humain du Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) situe la République dominicaine parmi les quatre premiers pays d'Amérique latine en matière d'inégalité.

De février à décembre 2011, des centaines de protestations communautaires, d'arrêts généraux et de grèves ont été réprimés par des policiers munis de bâtons et de gaz lacrymogène. Le harcèlement et l'assassinat de journalistes sont constants ; les journalistes et les éditeurs pratiquent dès lors l'autocensure, portant atteinte au développement effectif de la liberté d'expression.

L'année 2011 s'est caractérisée, à l'instar de 2010, par le faible investissement social. Le gouvernement a préféré accorder la priorité aux grands travaux, tels que les viaducs et le métro, au détriment de la construction d'écoles et d'aqueducs.

Le travail des enfants n'est pas sanctionné : Le travail forcé ou obligatoire est interdit et le Code des mineurs garantit une protection et prévoit des sanctions en cas d'exploitation sexuelle ou commerciale. Toutefois, le travail des enfants constitue un problème grave dans le pays. Les rapports soumis à l'OIT indiquent que de nombreux enfants haïtiens sont adoptés par des familles qui les emploient comme apprentis, étant dans de nombreux cas soumis aux abus et aux mauvais traitements. Les adolescents haïtiens et dominicains qui vivent dans la pauvreté travaillent dans les champs de canne à sucre, où des enfants âgés de moins de 12 ans plantent des cannes à sucre pour 1 USD par jour. On affirme que quelque 30.000 enfants et adolescents sont victimes de l'exploitation sexuelle, principalement dans les localités touristiques.

Restriction des droits syndicaux fondamentaux : Les droits syndicaux fondamentaux, notamment la liberté syndicale, sont garantis dans la Constitution, mais font l'objet de restrictions dans le secteur public. Dans la fonction publique, un syndicat ne peut être constitué que si 40% des effectifs totaux d'un organisme déterminé y adhère. Le personnel d'organismes autonomes et municipaux régis par l'État n'a pas le droit d'adhérer à un syndicat.

Bien que le droit de négociation collective soit reconnu, un syndicat n'est en mesure de négocier collectivement que s'il représente la majorité absolue des travailleurs/euses de l'entreprise ou d'un secteur d'activité. Et lorsque la négociation est engagée dans certaines entreprises, l'OIT considère que les conditions requises pour exercer le droit de négociation collective sont excessives.

Les grèves ne peuvent être organisées légalement que si une tentative de résoudre le conflit par la médiation a été faite au préalable et si une majorité des employé(e)s, qu'ils/elles soient ou non membres du syndicat, votent en faveur de l'action de grève.

Pour former une confédération ou une fédération, une majorité des deux tiers des votes de ses membres doit être recueillie. Par ailleurs, la loi ne prévoit pas de sanctions effectives protégeant les travailleurs/euses des actes de discrimination antisyndicale.

Faible représentation syndicale des travailleurs haïtiens : Des employeurs préfèrent des menaces afin d'empêcher l'activité syndicale. Certains syndicats représentent un faible nombre de travailleurs haïtiens, mais les ouvriers de l'industrie sucrière et de la construction refusent de se syndiquer par crainte de se voir expulsés ou de perdre leur emploi.

Atteinte à la négociation de la convention collective : Le *Sindicato Autónomo de Trabajadores y Empleados de la Empresa Gildan Activewear Dominican Republic Textile Company Inc.* (SITRAGIL), affilié à la CASC, a obtenu gain de cause dans l'action intentée auprès de la Cour d'appel du travail du Département judiciaire de Saint-Domingue, ordonnant la suspension immédiate des travaux d'audit visant à déterminer la représentativité des travailleurs, en vue de la négociation collective avec l'entreprise, moyennant la révocation de l'ordonnance n°115/2011 du 11 octobre 2011.

Ce processus d'audit, qui a bénéficié du soutien de la Fair Labor Association (FLA), n'est pas conforme à la législation dominicaine ni aux dispositions internationales. À travers ces agissements, la FLA a porté atteinte aux intérêts du SITRAGIL et de plus de 600 membres, en minant la crédibilité du mouvement syndical et en bafouant la liberté syndicale et la libre décision de la majorité des travailleurs/euses. La CASC a déposé plainte auprès des bureaux gouvernementaux qui gèrent l'Accord de libre-échange DR-CAFTA, et fera de même auprès de l'OIT.

Trinité-et-Tobago



POPULATION : 1.341.000
CAPITALE : Port-of-Spain
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La liberté syndicale a fait l'objet de graves violations en 2011, en particulier dans une entreprise d'inspection industrielle ainsi que dans le secteur public. Les pratiques contraires au droit d'association des travailleurs/euses et à la négociation collective se sont poursuivies, au même titre que les graves obstacles à l'exercice du droit de grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux fondamentaux soient garantis, un certain nombre de restrictions excessives s'appliquent. La loi de 1972 sur les relations du travail autorise les travailleurs/euses à former des syndicats de leur choix. Le droit de négociation collective est lui aussi garanti, mais la loi ne prévoit la reconnaissance obligatoire d'un syndicat que si celui-ci représente 51% ou plus des travailleurs/euses dans une unité de négociation donnée. En outre, les conventions collectives ne peuvent être d'application que pour une période maximale de cinq ans et une période minimale de trois ans, ce qui fait qu'il est pratiquement impossible que les travailleurs/euses sous contrat à court terme soient couverts par les conventions. Le droit de grève est reconnu, sauf pour les membres du corps enseignant et les employés de la Banque centrale ; il est néanmoins assorti de nombreuses restrictions. Les grèves peuvent être interdites lorsque le gouvernement considère que l'intérêt national est menacé, ou bien à la demande d'une des parties lorsqu'elles ne sont pas déclarées par un syndicat majoritaire. Par ailleurs, l'on ne peut appeler légitimement à la grève que si elle porte sur un « conflit d'intérêt » entraînant un différend non résolu, c'est-à-dire si elle concerne la formulation des modalités et conditions d'emploi. Les grèves sont interdites dans les « services essentiels » qui sont trop largement définis au regard des normes de l'OIT, incluant par exemple les services de transport scolaire par autobus.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En août 2011, la Première ministre de Trinité-et-Tobago, Kamla Persad-Bissessar, a décrété un état d'urgence

limité sous le prétexte de la montée de la violence dans les rues du pays et de la lutte contre le trafic de drogue. Le National Workers Union, ainsi que le reste du mouvement des travailleurs, a protesté contre le gouvernement dans la mesure où l'état d'urgence limitait les libertés civiles, notamment le droit de réunion des travailleurs/euses, et entravait la campagne du mouvement syndical contre la politique de plafonnement des salaires promue par le gouvernement.

Les syndicats de Trinité-et-Tobago ont organisé d'importantes mobilisations et protestations durant 2011, suite aux mesures portant atteinte aux droits du travail et aux accusations portées par le pouvoir exécutif contre le mouvement syndical, selon lesquelles ses actions de revendication de ses droits visaient à déstabiliser le régime.

Portée limitée du droit d'association : Bien que la législation garantisse aux travailleurs/euses le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer, dans la pratique quiconque travaille dans les dénommés « services essentiels », dont la définition englobe entre autres les travailleurs domestiques, les chauffeurs et les jardiniers, n'est pas reconnu comme travailleur/euse aux termes de la législation et ne peut dès lors pas adhérer à un syndicat. Les difficultés liées à la reconnaissance des syndicats ont subsisté en raison de la manipulation par l'État.

Restrictions à la grève qui touchent les travailleurs/euses : Malgré les multiples formalités et restrictions en ce qui concerne l'exercice du droit de grève, et comme cela a été le cas durant les dernières années, de nombreux syndicats ont organisé des arrêts de travail dans différents secteurs. Dans certains cas, l'État est intervenu pour mettre fin aux grèves, en pénalisant les travailleurs/euses qui y ont pris part.

Entraves à la négociation collective : Les négociations collectives de plusieurs syndicats sont restées en suspens en raison des tactiques dilatoires des employeurs. L'État a lui aussi refusé de négocier des conventions collectives avec les syndicats du secteur public.

Le gouvernement peu enclin à amender la législation du travail : Le gouvernement peu enclin à amender la législation du travail. Le gouvernement a continué de refuser d'amender la législation en matière de services essentiels et de négociation collective pour la rendre conforme aux Conventions de l'OIT.

Licenciements antisyndicaux dans l'entreprise Non Destructive Testers Ltd. : Le syndicat National Workers Union (NWU) a dénoncé, en décembre 2011, la politique antisyndicale de l'entreprise d'inspection industrielle Non Destructive Testers Ltd., qui a commencé à licencier et à menacer de sanctionner

les travailleurs/euses ayant créé une organisation syndicale pour la défense et la promotion de leurs droits du travail.

Refus de négocier sur la diminution des droits du travail chez T&TEC : Le syndicat Oilfields Workers' Trade Union, qui représente les travailleurs/euses du pétrole dans la Trinidad and Tobago Electricity Commission (T&TEC), a organisé des protestations contre la décision de l'entreprise de supprimer la subvention octroyée aux travailleurs/euses pour compenser l'augmentation du coût de la vie, comme elle l'avait annoncé dans le cadre d'une négociation collective avec l'organisation syndicale. L'entreprise a continué de refuser de discuter de la suppression de cette garantie en matière de travail.

Uruguay



POPULATION : 3.369.000
CAPITALE : Montevideo
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

L'année 2011 a été marquée par des conflits du travail et des violations de la liberté syndicale dans les secteurs bancaire et de la santé tant publics que privés. Le droit de négociation collective a également été bafoué dans les hôpitaux et le secteur privé de la métallurgie.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Même si les droits syndicaux fondamentaux sont acquis, certains points posent toujours problème. La Constitution garantit la liberté syndicale et reconnaît le droit de grève comme un droit syndical. La main-d'œuvre est correctement protégée contre la discrimination antisyndicale et le renvoi, et la loi prévoit également la réintégration d'un syndicaliste injustement licencié.

Alors que la législation reconnaît le droit à la négociation collective, il s'exerce le plus souvent par secteur d'activités et le salaire minimum ainsi que les conditions de travail pour chaque catégorie de travailleurs/euses sont déterminés par des Conseils des salaires. Il s'agit d'instances tripartites auxquelles participe notamment le ministère du Travail. L'OIT a estimé que la possibilité que ces Conseils décident par vote des conditions d'emploi enfreint le principe de négociations libres et volontaires.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'Uruguay compte, en 2011, quelque 420.000 travailleurs/euses syndiqués, soit un taux d'affiliation de 36%, qui est le plus élevé en Amérique latine. Le dialogue social a permis l'adoption de mesures de protection sociale en réponse à la crise, en particulier en matière de protection de l'emploi décent. Dans le même temps, le gouvernement et les syndicats ont maintenu le vaste programme de promotion de la négociation collective par branche d'activité économique, bénéficiant à des milliers de travailleurs/euses.

Des conflits pour des raisons professionnelles et syndicales ont éclaté en particulier durant les premiers mois de l'année 2011, auxquels ont participé les travailleurs et travailleuses du commerce et des services où les salaires sont plus bas.

Négociation collective refusée dans le secteur bancaire public et privé : Entre les mois d'août et d'octobre 2011, les travailleurs/euses de la banque publique affilié(e)s au syndicat bancaire (AEBU) et les travailleurs/euses de la banque privée d'Uruguay ont organisé une série d'arrêts de travail pour exiger au secteur la négociation d'une convention collective qui avait été refusée depuis décembre 2010 et qui visait à améliorer les conditions de travail. Suite aux mesures de pression, le secteur bancaire s'est vu contraint de s'asseoir à la table et de répondre aux demandes syndicales.

Négociation refusée à l'hôpital Evangélico : En octobre 2011, les travailleurs/euses de l'hôpital Evangélico affiliés à la Federación Uruguaya de la Salud (FUS) ont décidé d'occuper, durant 24 heures, les installations de cette institution afin de réclamer à l'entreprise, qui refusait en permanence d'engager la discussion, la négociation d'une nouvelle convention collective. Les travailleurs/euses ont repris leur travail en attendant une réponse définitive aux exigences concernant les conditions de travail.

Négociation d'une convention collective refusée dans le secteur métallurgique : En novembre 2011, les travailleurs/euses du secteur métallurgique affiliés au syndicat UNTMRA ont organisé une grève durant 25 jours suite au refus par les entreprises, durant dix mois, de négocier une convention collective de travail dans le cadre des Conseils de salaires, un mécanisme de négociation qui prévoit que les salarié(e)s comme les employeurs s'accordent sur des ajustements progressifs de salaires dans un secteur d'activités donné et pour des périodes déterminées. Suite aux pressions exercées, les entreprises ont finalement négocié avec le syndicat.

Non-respect des conventions collectives dans le secteur de la santé : Le Sindicato Médico del Uruguay (SMU) a annoncé, en décembre 2011, une série d'arrêts de travail tant dans le secteur public que privé. Les travailleurs/euses exigeaient le respect des conventions collectives conclues en 2009, ainsi que des conditions de travail en matière d'horaires et de salaires décentes et justes pour le traitement des patients dont ils ont la charge.

Vénézuéla



POPULATION : 286.900.000
CAPITALE : Caracas
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138

Les pratiques antisyndicales se sont poursuivies en 2011. La discrimination antisyndicale, les violations de la négociation collective et le non-respect des conventions collectives ont été fréquents et continus tant dans le secteur public que privé.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

En dépit de garanties constitutionnelles, les droits syndicaux ne sont pas suffisamment protégés. Les travailleurs/euses ont le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer, mais la loi exige que le syndicat remette des informations exhaustives quant à l'identité de ses membres et leur domicile, et que ce document comporte leur signature. En outre, les syndicats n'ont pas toute liberté d'organiser leur structure administrative interne. En vertu de la Constitution, les Statuts des syndicats doivent prévoir que les mandats de leurs dirigeants ne soient pas renouvelables, et les étrangers n'ont pas le droit de faire partie d'un comité directeur syndical à moins de résider dans le pays depuis au moins dix ans. La Constitution prévoit également que les procédures électorales soient lancées, organisées, dirigées et supervisées par le Conseil national électoral (CNE), qui n'est pas un organe judiciaire. Finalement, le Code pénal prévoit l'application de sanctions qui portent atteinte au droit de mener des manifestations pacifiques, ainsi qu'au droit de grève, notamment avec arrêt de la production.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Un nouveau Parlement, composé majoritairement de congressistes proches du président Hugo Chávez, mais comprenant 40% de députés d'opposition au gouvernement, est entré en fonction en janvier 2011. Malgré l'impact de la crise économique mondiale sur le Venezuela et les changements du prix du pétrole, le pays continue d'être l'un des plus équitables de la région, affichant un indice de Gini à 0,3902 en juillet 2011. Le taux de chômage a légèrement augmenté en 2011, se situant à 8,5% au premier semestre. Une vive controverse a été soulevée durant l'année entre le gouvernement du Venezuela et des organismes internationaux au sujet de l'approbation de lois pouvant restreindre considérablement la liberté d'expression au Venezuela.

Violation de la Convention 144 de l'OIT : Le président de la République a violé la Convention 144 sur les consultations tripartites, a commis un acte de discrimination politique et n'a pas respecté la représentativité des organisations syndicales non proches du gouvernement en désignant, le 12 décembre 2011, une Commission spéciale chargée de la rédaction d'une nouvelle loi organique du travail, composée de 16 personnes du gouvernement. Les trois syndicalistes qui en font partie sont membres de la Confederación Bolivariana y Socialista de Trabajadores, nouvellement créée et sélectionnée par le président.

Non-respect de la convention collective chez Pirelli : L'entreprise multinationale Pirelli, dans l'État de Carabobo, a refusé de négocier avec ses travailleurs/euses, de remplir certaines obligations stipulées dans la convention collective en vigueur et de modifier sa politique de non-respect des droits des travailleurs/euses.

Violations des conventions collectives et refus de négocier dans la région de Guayana : Les travailleurs/euses de l'industrie de l'aluminium dans les entreprises associées au holding de l'État de l'entreprise Corporación Venezolana de Guayana, dans le sud-est du pays, ont organisé une série d'arrêts de travail, en février 2011, pour protester contre les violations contractuelles dans ce secteur. Ces protestations concernaient la nouvelle convention collective attendue depuis quatre ans, les arriérés de salaires qui leur sont dus et les violations continues des normes en matière d'hygiène et de sécurité industrielle.

L'usine de montage des véhicules Chrysler refuse d'engager la négociation collective : Les travailleurs/euses de l'usine de montage des véhicules Chrysler du Venezuela ont organisé une protestation à Valencia, dans l'État de Carabobo, durant cinq

jours à partir du 7 avril 2011. L'entreprise a refusé d'engager une négociation collective suite à la présentation, en novembre 2010, d'un cahier de revendications conciliantes incluant la réglementation de meilleures conditions de travail pour les salariés, le paiement du temps de repos réglementaire et une amélioration des conditions en matière de sécurité et de santé au travail.

Discrimination contre les travailleurs du pouvoir judiciaire :

Des dirigeants du *Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia* (Suontraj) et du *Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos de la Judicatura* (Sunep-Judicatura) ont protesté publiquement, le 29 avril 2011, auprès de la direction exécutive de la magistrature (*Dirección Ejecutiva de la Magistratura – DEM*), dont l'administration a refusé d'octroyer aux juges l'augmentation salariale offerte à tous les autres fonctionnaires publics. Ils ont, en outre, protesté contre la suspension des discussions sur une nouvelle convention collective et le licenciement de 20 dirigeants syndicaux durant les deux dernières années.

Libération restreinte d'un dirigeant syndical : Rubén

González, secrétaire général du syndicat représentant les travailleurs de l'entreprise de l'État CVG Ferrominera Orinoco, qui avait été condamné à une peine d'emprisonnement de sept ans, six mois, 22 jours et 12 heures, est resté en prison jusque fin novembre 2010, soumis depuis lors à un régime de liberté conditionnelle selon lequel il devait comparaître devant les tribunaux tous les 45 jours.

Le Conseil national électoral annule les instances de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) :

Le Conseil national électoral a adopté une résolution visant à annuler et à retirer la reconnaissance des instances légitimes de la CTV. Le CNE a ainsi déclaré nul le 5^e Congrès de la CTV, qui s'est tenu en mars 2011 afin d'amorcer le processus électoral de la CTV. Il ne reconnaît donc pas la commission électorale élue à cet événement et affirme que la CTV est dépourvue d'une instance de direction. Les organisations affiliées ont dès lors été invitées à convoquer un nouveau Congrès de la CTV, au motif qu'elle se retrouve sans dirigeant.

Cette ingérence du CNE non seulement vise à prendre part aux processus électoraux des syndicats mais est également utilisée comme instrument primordial pour éluder la discussion sur les conventions collectives du secteur public et des entreprises de l'État et favoriser le parallélisme syndical du gouvernement, au motif d'un prétendu « retard électoral ».

Asie et Pacifique

La répression des activités syndicales a entraîné la mort d'au moins dix-sept personnes en 2011, les arrestations de milliers de travailleurs/euses et militants syndicaux et le licenciement de centaines d'autres. C'est aux Philippines que le nombre de morts est le plus important, avec cinq militants syndicaux assassinés.

La situation s'est particulièrement dégradée à Fidji, où le gouvernement dirigé par une junte militaire a mené une campagne agressive visant à démanteler le mouvement syndical par la force. Elle a édicté des décrets qui privent la plupart des travailleurs/euses de leurs droits fondamentaux internationaux du travail. Dans les faits, les activités syndicales sont interdites. Plusieurs dirigeants syndicaux ont été arrêtés pour des motifs sans fondement, insultés, menacés et frappés à plusieurs reprises par des agents du gouvernement.

Les forces de police de la région recourent souvent à une violence aveugle face aux travailleurs/euses faisant valoir leurs revendications par des grèves ou manifestations. En mai, la police sri lankaise a réprimé très durement une manifestation de travailleurs/euses, faisant un mort et 270 blessés. En Indonésie, deux personnes ont trouvé la mort en octobre lorsque la police a ouvert le feu sur des travailleurs/euses en grève de la compagnie américaine Freeport McMoran. Au Bangladesh, un ouvrier a été tué et au moins 100 autres ont été blessés lorsque la police a utilisé des gaz lacrymogènes et des balles en caoutchouc sur les manifestants de l'entreprise pharmaceutique Advanced Chemical Industries. Au moins 100 manifestants du secteur de la confection ont par ailleurs été blessés au cours de l'année par des policiers et des militaires au Bangladesh. De graves violences policières ont également été rapportées dans plusieurs autres pays de la région, dont l'Inde et le Népal.

Les employeurs ou les autorités recourent parfois à des casseurs qu'ils paient pour attaquer les militants syndicaux ou les travailleurs/euses qui luttent pour le respect de leurs droits. En Inde par exemple, le 3 mai, des voyous payés par les propriétaires d'une usine de confection de l'Uttar Pradesh ont frappé et tiré sur des centaines d'employés qui avaient célébré le 1^{er} mai. L'utilisation de casseurs a également été signalée dans d'autres pays comme le Bangladesh, la Chine, le Pakistan et le Sri Lanka.

Dans de nombreux pays de la région, les procédures à suivre avant d'organiser une grève sont tellement fastidieuses qu'il devient pratiquement impossible d'entrer en grève de façon légale. Or, les travailleurs qui organisent ou participent à des grèves illégales risquent de lourdes sanctions, comme en Corée du Sud. Du Pakistan à l'Indonésie en passant par la Chine et l'Inde, des milliers de travailleurs/euses ont été arrêtés en 2011 pour avoir participé de façon pacifique à une grève. En novembre, à travers l'État indien du Tripura, plus de 122.000 manifestants ont été arrêtés au cours de mouvements de protestation. En Birmanie, dans de nombreux cas, la police anti-émeute, les fourgonnettes de police

utilisées pour les gardes à vue et les camions-citernes arrivent dès qu'une grève commence, afin de maîtriser et d'intimider les travailleurs/euses.

La complicité des autorités permet aux employeurs de certains pays de se débarrasser des syndicalistes indépendants en les accusant de terrorisme, comme aux Philippines et au Pakistan. En novembre, un tribunal pakistanais a condamné six syndicalistes impliqués dans une grève à Faisalabad à un total de 490 années de prison. En Thaïlande, c'est le crime de lèse-majesté qui est utilisé pour emprisonner un militant des droits des travailleurs.

Les licenciements de travailleurs/euses en raison de leur participation à des activités syndicales n'ont épargné quasiment aucun pays de la région. Le recours aux contrats à court terme et à la sous-traitance est une autre technique antisyndicale largement répandue dans la région. Les travailleurs/euses craignent de s'affilier à un syndicat, de peur de ne pas voir leur contrat à court terme renouvelé. C'est le cas notamment au Cambodge, en Corée du Sud, en Indonésie ou encore au Japon. Au Pakistan, au moins 35 travailleurs temporaires d'une usine de Nestlé ont perdu leur emploi et certains ont même été emprisonnés sous de fausses accusations alors que leur syndicat luttait pour l'obtention d'emplois permanents. En Nouvelle-Zélande, les employeurs recrutent davantage de travailleurs contractuels, qui ont le statut de prestataires et ne sont pas couverts par l'essentiel de la législation, notamment la liberté syndicale.

De nombreux gouvernements de la région entravent les droits syndicaux en rendant très difficile l'enregistrement des syndicats indépendants, via la mise en place de processus lents et compliqués. C'est le cas notamment au Bangladesh, au Sri Lanka et à Macao. Les employeurs profitent du temps ainsi gagné pour identifier les militants syndicaux, engager des représailles contre ces derniers et, très souvent, les licencier. Certains gouvernements exigent aussi que les syndicats représentent un nombre excessif de travailleurs/euses d'une entreprise avant de pouvoir être enregistrés. En Indonésie par exemple, ce seuil est de 50 %.

Les ZFE demeurent des zones où il est extrêmement difficile d'exercer les droits syndicaux, tout particulièrement en Asie du Sud. Les licenciements de responsables syndicaux y sont fréquents, notamment au Bangladesh. En Inde, un délai de préavis de 45 jours est exigé avant la tenue d'une grève dans une ZFE.

Les travailleurs/euses migrants sont très fréquemment victimes de violations de leurs droits fondamentaux, dont les droits syndicaux. En Thaïlande par exemple, les ressortissants étrangers ne sont pas autorisés à former un syndicat et ne peuvent être élus à des postes syndicaux. En Corée du Sud, le gouvernement refuse de reconnaître le syndicat des travailleurs migrants et harcèle ses dirigeants. Dans beaucoup de pays, les travailleuses domestiques demeurent exclues du champ d'application de la législation du travail et sont victimes des pires abus.

Asie et Pacifique

Les syndicats indépendants sont strictement interdits dans les pays à parti unique comme la Chine, le Vietnam et le Laos. Les syndicats officiels y sont des instruments de contrôle des travailleurs/euses et n'ont aucun pouvoir de négociation. De nombreux travailleurs/euses purgent des peines de prison pour avoir mené des activités syndicales indépendantes. Malgré leur interdiction, le nombre de grèves n'a cessé de croître en Chine, en particulier dans le secteur privé. Elles sont souvent dispersées violemment par la police et leurs meneurs arrêtés, soumis à des peines de rééducation par le travail. Avec près de 1.000 cas recensés contre 423 l'année précédente, le nombre de grèves illégales a également augmenté au cours de l'année au Vietnam.

Plusieurs pays s'obstinent à refuser aux employés du secteur public le droit de se syndiquer ou à limiter leurs droits syndicaux, comme le Bangladesh, le Cambodge, la Corée du Sud et le Japon. À Taïwan par contre, après des années d'attente, les amendements législatifs entrés en vigueur le 1^{er} mai ont permis la création d'un syndicat dans le secteur de l'enseignement.

En Nouvelle-Zélande, des amendements législatifs limitent les droits des travailleurs/euses. Les employés de l'industrie du cinéma et des jeux vidéo ne bénéficient plus de la liberté syndicale ni du droit de négociation collective au regard du droit du travail. Les syndicats rencontrent des difficultés lorsqu'ils veulent accéder aux lieux de travail.

L'année 2011 a été celle d'importants changements en Birmanie. Un projet de loi sur l'organisation du travail a été signé pour remplacer la loi répressive de 1962 sur les syndicats ; il autorise les travailleurs à former des syndicats et à faire grève. Le gouvernement a engagé un dialogue politique avec Daw Aung San Suu Kyi et a libéré plusieurs prisonniers politiques, mais de nombreux militants syndicaux et leaders du groupe de la « génération 88 » demeurent derrière les barreaux. La législation et le système judiciaire qui ont décidé de leur incarcération n'ont pas changé, et le travail forcé demeure généralisé.

Précarité en augmentation pour les travailleurs/euses de la région Asie-Pacifique

Noriyuki Suzuki, secrétaire général de la CSI-AP

Dans toute la région Asie-Pacifique, les travailleurs/euses sont confrontés à des niveaux alarmants de « travail précaire », selon le terme utilisé pour décrire un emploi non permanent, indirect, informel et/ou généralement incertain. De nombreux travailleurs/euses qui occupent ce type d'emplois ne bénéficient pas, bien souvent, de toutes les protections prévues par le droit du travail et la sécurité sociale. Le travail précaire est particulièrement présent dans les contrats de travail temporaires, les embauches par les bureaux de placement ou les courtiers de main-d'œuvre et dans le cadre de la sous-traitance, les contrats individuels passés avec des « travailleurs/euses indépendants », le recours abusif à l'apprentissage, aux stages et autres programmes du même ordre.

L'augmentation du travail précaire résulte des pratiques d'emploi destinées à optimiser la rentabilité à court terme et la flexibilité, aux dépens du travailleur/euse, sur lequel pèsent désormais une grande partie des risques, pour ne pas dire tous, en matière de santé, de bien-être et d'emploi. Si l'emploi informel a toujours constitué un grave problème dans de nombreux pays en développement, il commence également à se faire sentir de manière de plus en plus aiguë dans les pays fortement industrialisés, où les emplois à plein temps bien rémunérés sont remplacés par des emplois précaires. Quasiment aucun secteur n'est épargné. Le recours au travail précaire porte préjudice aux droits syndicaux, dans la mesure où les travailleurs/euses concernés par ces conditions de travail éprouvent des difficultés pour s'organiser avec leurs collègues de travail afin de former un syndicat ou d'adhérer à un syndicat dans la même entreprise (il arrive qu'ils n'aient pas le même employeur, notamment dans le cas de la sous-traitance) ou dans le même secteur, quand ce n'est pas impossible.

En 2006, l'OIT a promulgué la Recommandation 198 sur la relation de travail, qui énonce des directives politiques visant à protéger les travailleurs/euses dans les relations de travail et à déterminer l'existence d'une relation de travail. Bien que les principes de cette recommandation soient globalement utiles, force est de constater qu'ils sont généralement ignorés.

Voici quelques exemples :

En **Corée**, la situation est particulièrement grave. Le travail précaire a fortement augmenté après la crise financière asiatique des années 90. La Corée connaît des niveaux de précarisation du travail extrêmement élevés (plus de 50% de la main-d'œuvre, selon certaines estimations). Les statistiques de 2011 révèlent que les conditions d'emploi des travailleurs/euses non permanents sont encore plus mauvaises qu'avant, étant donné que leur salaire moyen représente à peu près la moitié de celui des personnes employées sur la base de contrats réguliers. Le marché du travail est désormais séparé en deux

avec, d'un côté, les travailleurs/euses sous contrat régulier (il s'agit le plus souvent d'employé(e)s professionnels ayant suivi des études universitaires), qui bénéficient d'une certaine sécurité de l'emploi et, de l'autre côté, tous les autres travailleurs/euses, apparemment sans grande mobilité entre les deux catégories. Selon les syndicats coréens, la nouvelle « Stratégie nationale pour l'emploi 2020 », à l'initiative du gouvernement dans le but d'accroître l'emploi, prévoit des dispositions qui risquent de favoriser la déréglementation des bureaux de placement privés, l'emploi indirect et l'emploi précaire.

Au **Japon**, la situation est comparable, avec un précarier croissant et des inégalités de plus en plus marquées entre les travailleurs/euses permanents et les travailleurs/euses non permanents. Les statistiques les plus récentes révèlent que les travailleurs/euses non permanents représentent plus d'un tiers des employé(e)s du pays. D'après Evans et Gibb, « la récession prolongée, qui amène les entreprises à une restructuration plus proche du modèle occidental, la déréglementation clairement formulée et pratiquée par le gouvernement, la volonté des employeurs d'appliquer des écarts de salaires pour les travailleurs/euses, la division préexistante entre les employé(e)s habituels et les temporaires sur le lieu de travail, et le système de protection sociale décidé par les employeurs, sont autant de facteurs qui génèrent des conséquences négatives et résultent de l'augmentation du travail précaire au Japon. »

En **Malaisie**, le MTUC s'est associé à de nombreuses organisations de la société civile pour s'opposer, en vain, à la réforme de la loi sur l'emploi de 1955, qui ne faisait que renforcer le travail précaire imputable à la sous-traitance. Cette pratique va à l'encontre du plein exercice de la liberté d'association et de la négociation collective et favorise l'exploitation des travailleurs/euses, notamment des travailleurs/euses migrants. Cependant, suite à une manifestation nationale du MTUC, le gouvernement a proposé de rédiger des réglementations contraignantes afin d'éviter le recours aux travailleurs/euses en sous-traitance pour effectuer un travail à caractère permanent. Le 14 février 2011, le militant malaisien pour les droits humains Charles Hector a été poursuivi par la firme électronique Asahi Kosei (M) Sdn Bhd, qui lui demandait plus de 3,2 millions de dollars pour diffamation car il avait posté sur son blog des rapports envoyés par des travailleurs/euses migrants birmanes, dénonçant des violations des droits humains et des droits du travail. Les éléments du dossier n'étaient pas en cause, mais la responsabilité de M. Hector a été reconnue et il a dû se rétracter parce qu'il avait associé les violations à la firme Asahi Kosei plutôt qu'à son sous-traitant, même si Asahi Kosei contrôlait et supervisait le travail des travailleurs/euses migrants.

En **Indonésie**, les travailleurs/euses ont assisté ces dernières années à une très forte hausse de la sous-traitance et du travail sous contrat. Le nombre des travailleurs/euses permanents appartenant à la main-d'œuvre formelle est passé de 67% en 2005 à 35% seulement en 2011. Les syndicats font actuellement campagne pour modifier la loi du travail 13/2003 afin d'améliorer la réglementation du travail sous contrat et des bureaux de placement. Le travail précaire est particulièrement répandu dans les nombreuses zones franches industrielles pour l'exportation présentes dans le pays. D'après les estimations, sur l'île de Batam (qui compte 25 zones franches industrielles hébergeant pas moins de 800 multinationales, la plupart dans le secteur de la fabrication électronique), 98% des travailleurs/euses sont des contractuels ou sont engagés par des agences. Certains travailleurs/euses disent avoir enchaîné plusieurs contrats de 3 mois, après quoi ils ont été embauchés par une agence, puis ont de nouveau eu des contrats à court terme, l'objectif étant de les empêcher de devenir des travailleurs/euses permanents (les travailleurs/euses employés 3 ans dans la même entreprise peuvent prétendre à un

emploi permanent). Les travailleurs/euses perçoivent des salaires peu élevés (100 dollars par mois), pour une durée de travail excessive et des conditions de travail dangereuses. Heureusement, les syndicats gagnent du terrain, ce qui redonne espoir aux dizaines de milliers de personnes qui travaillent dans les zones franches industrielles de Batam.

En **Australie**, le travail précaire est également en augmentation. Selon l'ACTU, près de 40% des travailleurs/euses connaissent des conditions de travail incertaines telles que le travail précaire, le travail à durée déterminée, le travail sous contrat ou saisonnier. Le mouvement syndical australien a récemment commandé une enquête indépendante « pour examiner l'étendue du travail précaire et son incidence sur les travailleurs/euses, leur famille et la communauté et pour apporter des recommandations sur les mesures permettant de résoudre les problèmes identifiés. » Plus de 500 réponses ont été envoyées par les travailleurs/euses, les syndicats et les universitaires sur la nature du travail précaire en Australie. L'enquête sera présentée en 2012.

Cependant, les syndicats se défendent vigoureusement et prennent de l'ampleur dans toute la région Asie-Pacifique. Dans les tribunaux, les travailleurs/euses font actuellement progresser de nouvelles théories juridiques pour limiter le recours abusif aux contrats précaires. Sur le terrain, les syndicats organisent les travailleurs/euses, y compris les travailleurs/euses migrants, de manière innovante, puisqu'ils doivent tenir compte des structures d'emploi complexes. Au niveau interne, les syndicats se restructurent, afin d'intégrer les travailleurs/euses précaires dans leurs rangs, et réfléchissent à cette question au sein de leurs organisations. À la table des négociations, les syndicats utilisent leur pouvoir de négociation pour veiller à ce que les travailleurs/euses d'une même entreprise soient traités de manière égale, quel que soit l'employeur contractuel. Le chemin est encore long, mais les syndicats ont une réelle influence sur l'évolution de la situation.

Australie



POPULATION : 22.268.000
CAPITALE : Canberra
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111

Dans des conflits de premier ordre, des employeurs/euses et des gouvernements sont parvenus à invoquer des lois pour obliger des travailleurs/euses à reprendre le travail. Le gouvernement de l'état de la Nouvelle-Galles-du-Sud a imposé des salaires aux agents du secteur public, refusant de négocier collectivement et interdisant les grèves. Le gouvernement fédéral n'a pas réussi à annuler des lois anti-syndicats dans le secteur de la construction.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

S'il est vrai que la loi *Fair Work* (travail équitable) de 2009 du parti travailliste a apporté des améliorations en matière de respect des droits syndicaux, certains domaines continuent de poser des problèmes. La liberté syndicale est garantie tant pour les travailleurs/euses du secteur privé que pour ceux du public. Toutefois, les entreprises peuvent chercher à obtenir des « ordonnances de représentation » auprès d'un tribunal du travail qui peut déterminer quelles catégories de salarié(e)s le syndicat peut (ou ne peut pas) représenter.

Le droit de négociation collective est garanti, mais il est principalement limité à la négociation au niveau de l'entreprise et certains termes (comme des dispositions interdisant l'embauche de main-d'œuvre contractuelle ou de personnel de remplacement) ne peuvent être inclus dans les conventions.

Le droit de grève est restreint du fait qu'une action industrielle légitime ne peut être entreprise que durant le processus de négociation d'une convention collective, qu'elle ne peut s'envisager à l'échelon sectoriel ou national et que les grèves de solidarité et les boycottages secondaires sont interdits. À la demande des employeurs/euses ou du gouvernement, le tribunal du travail peut mettre un terme à une action de grève, même légitime, dans un certain nombre de situations spécifiques, par exemple lorsqu'une grève cause des pertes économiques importantes aux parties ou nuit à une tierce partie.

Enfin, des lois distinctes et très sévères continuent de s'appliquer aux travailleurs/euses et aux syndicats du secteur du bâtiment et des travaux publics.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En 2007, le parti travailliste australien a remporté les élections au niveau fédéral après 11 années de gouvernement conservateur. Après les élections de 2010, le gouvernement est devenu minoritaire, comptant sur l'appui des écologistes et des parlementaires indépendants. Les partis de la coalition conservatrice dirigent trois des quatre états les plus peuplés : la Nouvelle-Galles-du-Sud, Victoria et l'Australie-Occidentale.

Tactiques antisyndicales des entreprises privées : Sur le terrain, de nombreuses entreprises (principalement dans le secteur minier) font de leur mieux pour empêcher les activités syndicales. Il peut s'agir de refuser de transporter des responsables syndicaux jusqu'à des sites isolés afin qu'ils rencontrent le personnel, de s'opposer à la négociation collective tant que le syndicat n'a pas prouvé qu'il est soutenu par une majorité des salarié(e)s sur le lieu de travail et d'interdire aux délégué(e)s syndicaux de mener des activités syndicales sur le lieu de travail pendant la journée de travail.

Dans bon nombre d'industries, le harcèlement et la victimisation de membres et de délégué(e)s syndicaux sont courantes, mais il est difficile de prouver la motivation antisyndicale devant les tribunaux. Il y a toutefois eu une récente exception dans l'affaire *Barclay vs Bendigo TAFE*, où un délégué syndical a été sanctionné pour avoir envoyé au personnel des courriels critiques envers l'université. Pour la *Bendigo TAFE*, il ne s'agissait que de réagir à une action qui était « contraire à la politique de l'université », mais le tribunal a établi qu'il s'agissait d'une action antisyndicale. Malheureusement, l'employeur a fait appel de cette décision devant la Cour suprême.

Le gouvernement de la Nouvelle-Galles-du-Sud fixe les salaires : En Nouvelle-Galles-du-Sud, des lois ont toujours interdit aux fonctionnaires (dont les enseignant(e)s, les policiers/ères et les infirmiers/ères) de faire grève, mais prévoyaient l'arbitrage d'un tribunal du travail indépendant en cas de revendications salariales. Dans le courant de cette année, le gouvernement conservateur a adopté une loi en vertu de laquelle le tribunal ne pouvait octroyer d'augmentation salariale supérieure à 2,5 % par an, conformément à la politique salariale du gouvernement. Cela permet aux autorités d'imposer les salaires à plus de 300.000 travailleurs/euses sans être obligées de négocier et sans droit de grève.

Maintien des fortes restrictions des droits des travailleurs/euses du bâtiment : Des lois adoptées par le précédent gouvernement conservateur au niveau fédéral prévoyaient des amendes de 22.000 dollars australiens pour les travailleurs/euses (et 110.000 dollars australiens pour les syndicats) en cas de participation à des actions revendicatives dans le secteur de la construction (sauf pendant certaines périodes de négociation). Des inspecteurs de la Commission australienne du bâtiment et des travaux publics (*Australian Building and Construction Commission - ABCC*) ont continué de harceler des membres et des responsables syndicaux, notamment en faisant subir aux travailleurs/euses des interrogatoires individuels et secrets, sans garantir la présence d'un représentant(e) juridique de leur choix. Les personnes qui refusent de répondre aux questions risquent des peines allant jusqu'à 6 mois de prison. Le gouvernement fédéral actuel a présenté un projet en vue d'annuler les amendes tout en préservant la possibilité d'interroger les travailleurs/euses. Les partis conservateurs s'y sont opposés et le projet n'a pas été adopté par le parlement en 2011.

Des entreprises et des gouvernements mettent un terme à des conflits majeurs : Dans plusieurs cas, des entreprises et des gouvernements ont arrêté des actions de revendication que menaient des travailleurs/euses. Dans l'un d'entre eux, Qantas a réagi à une action industrielle de petite ampleur menée par une poignée de travailleurs/euses en clouant au sol sa flotte entière et en empêchant ses salarié(e)s de pénétrer sur le lieu de travail. Le gouvernement fédéral a fait appel au tribunal du travail pour mettre un terme aux actions des deux parties et a renvoyé le conflit à un arbitrage. Dans une autre affaire, le gouvernement de l'état de Victoria a demandé qu'un tribunal stoppe une action industrielle de 32.000 fonctionnaires en prétendant que le bien-être des enfants était en danger si 1.500 travailleurs/euses des services de protection des enfants ne reprenaient pas le travail. Le tribunal a mis un terme à l'action et l'a renvoyée à un arbitrage.

Ces décisions ont restreint le droit de grève des salarié(e)s et l'issue des arbitrages ne sera probablement pas favorable aux travailleurs/euses.

Bangladesh



POPULATION : 149.692.000
CAPITALE : Dacca
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 182

Le pays a été le théâtre d'assauts généralisés de la police à l'encontre de travailleurs/euses qui manifestaient pour exiger de meilleures conditions de travail et une hausse des salaires. Un travailleur a été tué au moment où la police s'en est prise à des manifestant(e)s sur le site de l'entreprise pharmaceutique Advanced Chemical Industries (ACI), à Narayanganj. Le recours aux travailleurs/euses sous contrat continue de créer de l'instabilité au travail. La Haute Cour du Bangladesh a ordonné au gouvernement de mettre fin au travail forcé et à la situation d'esclavage de certains employé(e)s, enfermés ou attachés par les mains ou les pieds sur leur lieu de travail. De nombreuses restrictions juridiques empêchent les travailleurs/euses des zones franches d'exportation (ZFE) d'exercer pleinement leurs droits à la liberté d'association et à la négociation collective.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La loi ne protège pas adéquatement les droits syndicaux. Bien que la Constitution garantisse la liberté d'association, pour pouvoir s'enregistrer, un syndicat doit représenter 30% de travailleurs/euses d'une entreprise, un seuil jugé excessif. Il doit, en outre, obtenir une autorisation préalable du gouvernement. Aucune action n'est autorisée préalablement à l'enregistrement. Le registre des syndicats est investi du pouvoir d'annuler l'enregistrement d'un syndicat, moyennant l'aval du tribunal du travail. À de rares exceptions près, la loi n'autorise la formation de syndicats qu'au niveau de l'entreprise et l'adhésion à un syndicat est limitée aux employé(e)s actuels d'une entreprise. Autrement dit, la résiliation du contrat d'emploi d'un travailleur/euse entraîne automatiquement l'annulation de son affiliation syndicale. Les employé(e)s du secteur public n'ont pas le droit de se syndiquer. Cette règle est, toutefois, assortie de nombreuses exceptions notables.

Le droit de grève est, lui aussi, frappé de restrictions. Tout appel à la grève doit intervenir à l'intérieur d'une période convenue ou le conflit sera considéré clos. La grève doit être approuvée à une majorité de trois quarts des membres du

syndicat. Le gouvernement peut interdire toute grève qui se prolonge au-delà de 30 jours dans les « services essentiels » ou s'il considère qu'elle nuit aux intérêts de la nation. Dans ce dernier cas le gouvernement peut invoquer la loi de 1974 sur les pouvoirs spéciaux pour procéder à la détention de syndicalistes sans devoir produire de chefs d'inculpation. Des peines allant jusqu'à 14 ans de travaux forcés peuvent être prononcées en cas d'infractions telles que l'« entrave aux transports ».

Adoptée en 2004, l'*EPZ Workers Association and Industrial Relations Act* (loi sur l'association des travailleurs/euses des zones franches d'exportation et les relations de travail – EWAIRA) a défini un cadre légal en faveur de l'exercice de certains droits syndicaux dans les zones franches d'exportation (ZFE). Toutefois, cette loi n'a pas répondu aux attentes, dans la mesure où les travailleurs/euses n'étaient pas été autorisés à créer des syndicats mais, au lieu de cela, ils pouvaient former divers types d'associations de travailleurs/euses, qui n'offraient pas autant de droits que ceux auxquels ils pouvaient prétendre en vertu du droit international du travail. L'EWAIRA devait prendre fin le 1^{er} novembre 2008. Cette année-là, le gouvernement militaire de transition a décrété un prolongement de deux ans de l'EWAIRA, du 1^{er} novembre 2008 au 1^{er} novembre 2010. En août 2010, le gouvernement civil a adopté une loi permettant d'appliquer le décret du gouvernement de transition afin de prolonger l'EWAIRA et de préparer la voie à l'*EPZ Workers Welfare Association and Industrial Relations Act* de 2010. Toutefois, dans cette nouvelle loi, l'expression « association de travailleurs/euses » a simplement été remplacée par « association de bien-être des travailleurs/euses » ; la représentation des travailleurs/euses a été supprimée, de même que les comités de bien-être (qui avaient déjà été détrônés en grande partie par les associations de travailleurs/euses) et la date effective du système actuel a été repoussée de trois ans. La nouvelle loi comporte un amendement important, qui limite un peu plus la liberté d'association, en interdisant tout lien avec des ONG.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Pour l'exercice budgétaire prenant fin en mai, le Bangladesh a connu sa croissance économique la plus forte (6,7%) depuis le début des années 70. Le secteur de la fabrication a augmenté de 9,5% et les industries principales ont enregistré une croissance de 10,4 % en raison de la montée en flèche des exportations de vêtements suite à une explosion des commandes habituellement dirigées vers la Chine. L'essor économique a cependant été neutralisé par un taux d'inflation qui a atteint 11,6% en novembre. La pauvreté sévit encore

dans le pays, où quasiment 40% des gens vivent sous le seuil de pauvreté.

Au Bangladesh, les questions liées aux droits humains continuent de susciter de vives préoccupations. D'après les renseignements recueillis en 2011 par l'ONG de droits humains Odhikar, 135 personnes ont été tuées et 11.532 blessées au cours de violences politiques. Il y a eu 84 exécutions extrajudiciaires. La violence contre les femmes constitue toujours un grave problème, notamment le viol, les agressions liées à la dot, les attaques à l'acide, la violence conjugale et le harcèlement sexuel.

Les travailleurs/euses des chantiers de démolition navale et de l'habillement ont continué d'être exposés au risque du fait des conditions de travail dangereuses. Au total, dix employé(e)s travaillant sur trois chantiers de démolition de navires ont été tués au cours de l'année. Au moins 80 travailleurs/euses de l'habillement ont été blessés et dix autres ont perdu la vie dans des incendies et des explosions d'usine pendant l'année.

Le Tribunal du travail statue en faveur de l'embauche définitive des travailleurs/euses sous contrat : Le 30 mars, Un Tribunal du travail de Dacca a ordonné à Grameenphone d'embaucher définitivement ses 264 chauffeurs engagés dans le cadre de contrats signés avec des tiers. Le Tribunal a déclaré que les 264 chauffeurs devaient être considérés comme des employés permanents de Grameenphone à partir de la date de fin de leur période d'essai. Le *Bangladesh Labour Act* (Code du travail du Bangladesh) n'autorise pas la sous-traitance pour les emplois à caractère permanent.

Une centrale électrique suspend le président d'un syndicat : Le 10 avril, 250 travailleurs/euses sous contrat à la centrale électrique Barapukuria Thermal Power Plant (BTPP), dans le district de Dinajpur, se sont mis en grève pour protester contre l'exclusion de 7 jours de Mohammed Nuruzzaman, président du *Barapukuria Power Plant Workers Union* (syndicat des travailleurs/euses de la centrale électrique Barapukuria). M. Naruzzaman a été obligé de quitter la centrale le 9 avril, suite à une discussion animée avec un responsable de la centrale au sujet de la régularisation des travailleurs/euses.

Difficultés d'enregistrement des syndicats : Les travailleurs/euses ont déposé plusieurs demandes d'enregistrement auprès des autorités, mais le processus est très lent, très compliqué et empreint d'une certaine hostilité à l'égard des syndicats. C'est pourquoi la plupart des demandes n'ont pas été suivies d'effet. Les travailleurs/euses ont également déploré le fait que, pour enregistrer un syndicat, il soit nécessaire de fournir une liste comportant le nom de sympathisants syndicaux ;

en effet, ces listes sont souvent transmises aux employeurs, qui peuvent alors user de représailles envers les travailleurs/euses concernés, sous la forme de mesures disciplinaires ou de licenciement.

Actions antisyndicales non résolues dans l'industrie de la crevette : Des syndicats indépendants ont été constitués et des demandes de négociation collective ont été présentées dans certaines des plus grandes usines de l'industrie de la crevette. Cependant, suite à la création des syndicats, la plupart des membres des comités exécutifs des syndicats ont été licenciés sans raison en 2010, ou ont été contraints de démissionner. Ces usines comptent notamment Organic Shrimp Export (Pvt)., Ltd., Jahanabad Seafoods, Ltd., Modern Seafood Industries LTD., Southfield Fisheries Industries, LTD. et Southern Food Industries. De nombreux employé(e)s n'ont toujours pas été réintégré(e)s, et certaines plaintes contestant les licenciements étaient encore en attente en 2011.

Le Bangladesh ratifie la Convention des Nations Unies sur les travailleurs/euses migrants : La Fédération internationale pour les droits de l'homme (FIDH) et son organisation membre, Odhikar, ont salué la ratification par le gouvernement du Bangladesh de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, le 11 avril.

Libération de Mosrefa Mishu ! : La présidente du syndicat de la confection *Garment Sramik Oikya Parishad*, M^{me} Mosrefa Mishu, a été libérée de prison le 28 avril 2011. La police bangladaise l'a arrêtée et placée en garde à vue le 14 décembre 2010 pour actes de vandalisme, incendie volontaire et pillage, associés aux protestations des travailleurs/euses du prêt-à-porter.

La Haute Cour statue sur le travail forcé : Le 22 mai, la Haute Cour du Bangladesh a ordonné au gouvernement de mettre un terme au travail forcé et de cesser de réduire les employé(e)s en esclavage dans les briqueteries et autres lieux où ils sont enfermés ou attachés par les mains ou les pieds. Le tribunal a rendu un jugement par lequel il a donné l'ordre au gouvernement d'expliquer, dans un délai de deux semaines, pourquoi il a tout intérêt à mettre fin au travail forcé. La Haute Cour a donné cet ordre suite à une pétition déposée le même jour par la *Bangladesh Human Rights Foundation* (fondation bangladaise des droits humains).

Licenciements antisyndicaux dans les ZFE : Trois membres du comité exécutif (président, secrétaire général et trésorier) de l'association de travailleurs/euses de l'entreprise de confection GBEE Garments ont été informés verbalement par leur direction

que leur contrat se terminait à compter du 3 février, avec l'aval du président de l'*Export Processing Zones Authority* (autorité bangladaise des zones franches industrielles pour l'exportation – BEPZA). Les deux autres membres du comité exécutif ont reçu des lettres d'avertissement de la part de la direction déclarant que « suite aux découvertes du comité d'enquête et en raison de vos autres activités préjudiciables pour l'entreprise, nous vous demandons pour la dernière fois de ne pas inciter les travailleurs/euses à s'engager dans une grève illégale. Si vous ne respectez pas cet avertissement, des mesures disciplinaires sévères seront prises à votre rencontre. » Aucune grève n'avait été prévue. Après ce courrier, la direction a empêché les membres du comité exécutif d'entrer dans l'usine.

Un autre responsable syndical a été licencié au cours de l'année en raison d'un différend remontant à 2010. En octobre 2010, la BEPZA a publié une nouvelle grille des salaires pour les travailleurs/euses des ZFE. La direction de l'entreprise textile *Dacca/Beijing Dyeing and Weaving Industries* a refusé de payer les employé(e)s aux termes des nouvelles réglementations. La *Workers' Welfare Association* (association pour le bien-être des travailleurs/euses) a écrit à la BEPZA le 25 novembre 2010 pour essayer d'obliger la direction à s'aligner sur la nouvelle grille des salaires. Pendant que la BEPZA réglait la question, l'entreprise a licencié 24 employé(e)s et, du fait de leur participation active à la WWA, a demandé à Altaf Hossain, le secrétaire de l'organisation et des publications du syndicat, de démissionner. Lorsque M. Hossain a refusé, la direction, en présence des responsables de la BEPZA, a continué de faire pression sur lui pour le pousser à la démission. Quand il est arrivé au travail le lendemain, la direction lui a dit qu'elle ne le laisserait pas travailler pour l'entreprise et que s'il revenait, il devrait faire face à des accusations d'ordre pénal. M. Hossain a ensuite reçu une lettre datée du 16 août 2011 pour l'informer que ses services au sein de l'entreprise avaient pris fin à compter du 11 août 2011.

Rejet des demandes d'enregistrement : Le syndicat *Sinha Group Union*, affilié à la *Bangladesh Garment and Tailors Workers Federation* (fédération bangladaise des travailleurs/euses de la confection et des tailleurs), a été créé le 8 janvier et a déposé son enregistrement le 12 avril. Le bureau d'enregistrement de Dacca a refusé la demande par courrier datée du 24 mai. Les employé(e)s de *Masco Industries*, organisés par la *Bangladesh Independent Garment Workers Union Federation* (fédération bangladaise des syndicats indépendants de travailleurs/euses de la confection), a créé son syndicat le 1^{er} août et déposé l'enregistrement le 13 septembre, avec une proportion de 46,66% membres syndicaux sur les 600 employé(e)s de l'entreprise, soit 280 travailleurs/euses. Le bureau d'enregistrement des syndicats a rejeté la demande, sur la base d'informa-

tions non officielles. Le *Workers and Employees Union* (syndicat des travailleurs/euses et employé(e)s) de l'entreprise Crossline Factory Ltd., organisé par la *Bangladesh Federation of Workers Solidarity* (fédération bangladaise de solidarité des travailleurs/euses), a été créé le 14 septembre, plus de la moitié des 650 employé(e)s étant membres syndicaux, soit 326 personnes. Le bureau d'enregistrement des syndicats a rejeté cette demande, là aussi sur la base d'informations non officielles.

Violence et harcèlement envers des travailleurs/euses et des syndicalistes : Un ouvrier employé par l'entreprise pharmaceutique Advanced Chemical Industries (ACI) à Narayanganj a été tué et au moins 100 autres ont été blessés le 23 janvier, lorsque la police a utilisé des gaz lacrymogènes et des balles en caoutchouc sur environ 400 employé(e)s d'ACI qui protestaient contre le recours permanent aux travailleurs/euses temporaires. L'ouvrier tué s'appelait M. Enamul Huq et était âgé de 25 ans. ACI Pharmaceuticals est l'une des principales entreprises pharmaceutiques du Bangladesh. Après l'attaque, la police locale a lancé des mandats d'arrêt à l'encontre de 130 employé(e)s d'ACI.

Le 1^{er} mai, les autorités bangladaises ont engagé des poursuites judiciaires contre plusieurs dirigeants syndicaux : le président de la Fédération syndicale du Bangladesh, Faizul Hakim Lala, le secrétaire général de Somajtantrik Sramik Front Rajekuzzaman Ratan, et le membre du comité de la centrale syndicale du Bangladesh, Aslam Khan. Les accusations font état de violations des sections du Code pénal du Bangladesh, à savoir la réunion illégale, l'émeute, les actes de violence, l'agression d'un fonctionnaire et le vol, entre autres. Les accusations ont été déposées quelques jours à peine après que les dirigeants syndicaux ont assisté à une réunion le 27 avril, organisée par les employé(e)s d'hôtel pour discuter et demander l'application du *Minimum Wages and Labour Act* (Code du travail et des salaires minimum) de 2006, promulgué par le gouvernement en 2009.

Attaques de la police contre des manifestant(e)s du secteur de la confection : Le 10 janvier, la police et des militaires bangladais ont attaqué à coups de matraque et de gaz lacrymogène quelque 750 travailleurs/euses de l'usine de Highlane Sweater située dans la zone franche industrielle pour l'exportation d'Adamjee, à Narayanganj. Les employé(e)s manifestaient pour demander le versement des salaires impayés. Au moins 50 travailleurs/euses ont été blessés dans cette attaque. Le 4 janvier, les patrons de Highlane Sweater avaient fermé l'usine sans préavis et sans verser les salaires.

Le 30 mars, la police a attaqué et blessé au moins 15 travailleurs/euses de l'entreprise Micro Fiber Group du Katherpool

District, à Sadar, qui manifestaient après avoir vu une pancarte annonçant la fermeture des usines Liberty and Midland Knitwears, suite à la confrontation survenue la veille entre les employé(e)s et les propriétaires de l'usine au sujet du paiement des heures supplémentaires.

Le 9 juin, la police a fait usage de matraques, de gaz lacrymogènes et de canons à eau contre plusieurs centaines de travailleurs/euses de l'usine SQ Sweater, à Dacca, qui manifestaient pour protester contre le renvoi de 132 employé(e)s, les 29 et 30 mai, parce qu'ils avaient demandé une augmentation de salaire. La police a arrêté six travailleurs/euses sur place.

La première semaine de juillet, la police équipée de matraques s'en est prise à 1.500 employé(e)s de Deniar Fashion qui faisaient grève dans la zone franche industrielle d'exportation de Dacca, à Ashulia. Au moins 20 travailleurs/euses ont été grièvement blessés. Ils s'étaient mis en grève pour demander une hausse des salaires.

Le 5 juillet, des casseurs de l'usine Sicotex Fabrics, à Siddhirganj, dans le district de Narayanganj, ont attaqué des employé(e)s de l'usine qui manifestaient contre les actes de violences perpétrés par Sicotex Fabrics envers ses employé(e)s et contre le non-versement des salaires. Cette attaque a fait au moins 15 blessés chez les travailleurs/euses.

Le 20 septembre, la police a recouru à l'usage des matraques contre des employé(e)s de Concord Fashion Ltd. et Zicon Garments, qui manifestaient parce qu'ils n'avaient pas reçu leur salaire du mois d'août. Au moins 20 personnes, dont deux policiers, ont été blessées.

Lock-out dans les usines de confection dans la zone franche industrielle de Dacca : Début février, trois entreprises de confection en lock-out ont laissé plus de 6.600 employé(e)s devant les portes de l'usine, dans la zone franche industrielle pour l'exportation de Dacca, à Ashulia, suite à une grève des travailleurs/euses, qui avaient protesté contre les salaires impayés et demandé une hausse de salaire. Le groupe Fahimi s'est mis en lock-out après la grève de ses 4.000 employé(e)s au sujet des salaires non versés. Deux usines italiennes, Helicon Sweaters et A One BD, ont fermé leurs usines après le mouvement de protestation de 2.600 travailleurs/euses, qui ont cessé le travail pour demander une hausse de salaire. Le 10 mai, les employé(e)s de l'habillement d'Alfa Patten et d'Alfa Fashion sont restés quatre jours devant la porte de leur usine fermée pour avoir refusé de se remettre au travail lorsque leur direction leur a appris que leurs salaires ne seraient pas versés à la date prévue. D'après le règlement de la zone franche

industrielle de Dacca, les travailleurs/euses doivent être payés avant le 10 de chaque mois.

Birmanie



POPULATION : 47.900.000
CAPITALE : Naypyidaw (Pyinmana)
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87

D'importants changements se sont produits en Birmanie en 2011. Le 11 octobre, un projet de loi sur l'organisation du travail a été signé pour remplacer la loi répressive de 1962 sur les syndicats. Ce projet de loi autorise les travailleurs/euses à former des syndicats et à faire grève. Le gouvernement a engagé un dialogue politique avec Daw Aung San Suu Kyi, qui est toujours en cours actuellement. Le gouvernement a libéré plusieurs prisonniers politiques, bien que de nombreux militant(e)s syndicaux et leaders du groupe de la « génération 88 » soient toujours derrière les barreaux. Cependant, la Constitution est encore très imparfaite et le Parlement est toujours sous la domination du personnel militaire ancien et actuel. Malgré la mise en place d'une commission d'enquête de l'OIT en 1998, le travail forcé (notamment la conscription et le recours aux enfants soldats) demeure généralisé. Le gouvernement n'a absolument pas réussi à maîtriser l'armée, qui est responsable de la majorité des cas de travail forcé, ni à garantir que les responsables soient poursuivis et exposés à des sanctions pénales appropriées en cas de condamnation.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Une nouvelle loi sur les organisations de travail a été adoptée par le gouvernement en 2011 ; elle prévoit la révocation de la loi sur les syndicats de 1926 et comporte des dispositions sur la création d'organisations de travail, sur leurs fonctions et devoirs, leurs droits et responsabilités, notamment le droit de grève. Cependant, cette nouvelle loi n'est pas complètement conforme aux normes de l'OIT et est toujours frappée de restrictions introduites par d'anciennes ordonnances et décrets militaires. Un syndicat peut désormais être constitué dès lors qu'il est composé de 30 travailleurs/euses de l'activité ou secteur commercial concerné, mais toujours à la condition qu'il ne soit pas « contraire aux lois promulguées pour assurer la

sécurité de l'Union, le respect du droit, la paix et la tranquillité des communautés ainsi que l'ordre et la moralité publiques ». Par ailleurs, la législation obligeant toutes les organisations à obtenir une autorisation de création auprès du ministère des Affaires intérieures et religieuses est toujours en vigueur, de même que le système de syndicat unique. En outre, l'ordonnance 2/88, qui interdit toute activité menée par un groupe de cinq personnes ou plus comme peuvent l'être les assemblées, les cortèges ou les défilés, et qui stipule d'autre part qu'il est interdit de bloquer des routes, de tenir des manifestations collectives ou d'empêcher l'exercice d'activités liées à la sécurité, n'a pas été abrogée.

Le droit de négociation collective n'est pas reconnu et les conflits du travail relèvent toujours de la loi sur les différends commerciaux, qui comporte une série de dispositions non conformes aux normes internationales de l'OIT. Les sanctions pour quiconque enfreint ces lois sont particulièrement sévères, pouvant inclure des peines de réclusion de jusqu'à cinq ans.

Le droit de grève a été reconnu. Toutefois, les syndicats ne peuvent exercer leur droit de grève qu'avec l'accord de « la fédération du travail compétente ». De plus, les grèves dans le secteur de l'eau, de l'électricité, des services d'incendies, de santé et de communication sont illégales, et d'autres services peuvent éventuellement venir s'ajouter à la liste.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'année 2011 en Birmanie fut une année d'espoir pour la réforme démocratique et la réconciliation nationale, atténuées cependant par les offensives permanentes du gouvernement contre les groupes ethniques, et les violations systématiques et généralisées des droits humains. Le 31 janvier, le Parlement bicaméral de Birmanie s'est réuni pour la première fois depuis 22 ans. Toutefois, le Parlement reste sous la domination des anciens fonctionnaires militaires qui ont démissionné et sont devenus membres du parti de la solidarité et du développement de l'Union (USPD). En outre, 25% de tous les sièges du Parlement reviennent aux candidats militaires. Entre les sièges réservés aux militaires et les anciens militaires élus en tant que membres de l'USDP, l'armée contrôle 80% de la totalité des sièges du Parlement.

Au cours de l'année, le gouvernement a libéré quelques prisonniers politiques, mais de nombreuses personnes sont toujours en prison pour des raisons politiques. La législation et le système judiciaire qui ont décidé de leur incarcération n'ont pas changé. De plus, les militaires continuent de s'en prendre violemment aux communautés ethniques des États de

Kachin et de Shan et les causes profondes des conflits armés qui durent depuis longtemps n'ont pas été résolues. De graves violations des droits humains continuent de sévir dans tout le pays, sans que les responsables de ces crimes aient vraiment de comptes à rendre. La réforme du système judiciaire, qui garantirait une certaine indépendance vis-à-vis de l'ingérence militaire ou politique, n'a pas été étudiée.

Le 17 novembre, les dirigeants de l'ASEAN ont désigné la Birmanie à la présidence tournante de l'ASEAN pour 2014. Le 18 novembre, la ligue nationale pour la démocratie a voté à l'unanimité pour se réenregistrer en tant que parti politique, et présentera des candidat(e)s aux sièges du Parlement. Fin novembre, la secrétaire d'État américaine Hillary Clinton s'est rendue en Birmanie et a offert au gouvernement quelques mesures incitatives limitées destinées à encourager davantage de réformes. Cependant, le discours d'Hillary Clinton était sans équivoque : le gouvernement devait engager plus de réformes pour que les États-Unis envisagent de lever les sanctions ; ces réformes consisteraient notamment à mettre fin au conflit ethnique, libérer tous les prisonniers politiques, cesser d'entretenir des liens avec la Corée du Nord et créer des institutions démocratiques puissantes.

Le 23 mai, Tomás Ojea Quintana, le rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits humains en Birmanie, a signalé que les forces armées du gouvernement continuaient de perpétrer des violations des droits humains « généralisées », telles que la confiscation de terres, le travail forcé, les déplacements internes, les exécutions extrajudiciaires et les violences sexuelles. À la fin de l'année, les forces gouvernementales poursuivaient leurs offensives et leurs violations des droits syndicaux dans l'État de Kachin et dans l'État de Shan, au nord. Le 12 octobre, le gouvernement a libéré plus de 200 prisonniers politiques. Parmi eux se trouvaient sept syndicalistes et un militant syndical. Le gouvernement a, par ailleurs, levé les restrictions en matière de censure et adopté des lois permettant les manifestations pacifiques.

Le 22 août, le taux de change du dollar américain est tombé à une valeur record de 680 kyats, ce qui a aggravé la situation des exportations birmanes. Le kyat fort a contribué à précipiter les usines de confection birmanes dans la crise, entraînant la fermeture de certaines usines, en obligeant d'autres à licencier des travailleurs/euses et à diminuer les activités. Les responsables de l'*Union of Myanmar Federation of Chambers of Commerce and Industry* (Fédération des chambres de commerce et d'industrie de l'Union de Myanmar) et les propriétaires des usines des zones industrielles de Rangoon ont menacé d'exiger du gouvernement qu'il décrète « l'État d'urgence » pour lutter contre les propriétaires d'usine

concurrentes qui avaient proposé de meilleurs salaires pour attirer les employé(e)s, provoquant une certaine agitation parmi les travailleurs/euses des usines qui payaient moins bien leur personnel. Des milliers de travailleurs/euses du bâtiment de la capitale birmane, Naypyidaw, ont perdu leur emploi parce que le régime a suspendu la construction de nombreux projets. La suspension de ces projets était liée à l'allégation selon laquelle de nombreux travailleurs/euses n'avaient pas été payés depuis plus de trois mois.

L'OIT estime que le travail forcé est encore très répandu en Birmanie : En 2011, le Comité d'experts de l'OIT a signalé qu'il détenait « une documentation complète et détaillée révélant la persistance de la généralisation du travail forcé imposé par les autorités civiles et militaires dans pratiquement tous les États et divisions du pays ». Par la suite, d'autres sources crédibles ont rapporté que le recours généralisé et systématique du travail forcé (y compris le recrutement forcé d'enfants soldats) se poursuivait à un rythme soutenu en Birmanie. Plus précisément, les militaires continuent à obliger les villageois(es) à transporter du matériel, à travailler à la construction et à la réparation des routes, à la construction de camps militaires, à l'installation de clôtures et au déblayage des routes. Parfois, les militaires forcent les villageois(es) à cultiver du riz ou d'autres plantations pour l'usage de l'armée. Dans certaines zones, telles que l'État d'Arakan, il est signalé que le recours au travail forcé a augmenté en 2011. De surcroît, dans de nombreuses régions, les personnes qui seraient prêtes à porter plainte sont soit menacées, soit dissuadées de le faire.

En 2011, l'organisation internationale Human Rights Watch et l'organisation birmane Karen Human Rights Group ont publié un rapport volumineux intitulé « Dead Men Walking : Convict Porters on the Front Lines in Eastern Burma » (Au péril de leur vie : Les détenus utilisés comme porteurs sur les lignes de front de l'est birman) au sujet de centaines de prisonniers forcés par les militaires à porter du matériel, notamment dans le nord de l'État de Karen. Dans les interviews, les prisonniers ont signalé qu'ils étaient soumis à des conditions de vie effroyables. Les militaires exécutent les porteurs, leur infligent des violences physiques, négligent de les protéger des dangers résultant des opérations militaires et refusent de faire soigner les blessés et les malades. Les porteurs sont privés de nourriture et d'eau et doivent transporter des charges extrêmement lourdes sur des terrains dangereux, avec un minimum de repos.

Des cas de recrutement forcé d'enfants par les militaires continuent d'être signalés avec persistance. Peu de militaires sont punis et, lorsqu'ils le sont, il s'agit de sanctions administratives telles que des mesures disciplinaires ou le renvoi de l'armée.

En 1998, la Commission d'enquête de l'OIT a ordonné au gouvernement birman de prendre les dispositions nécessaires pour garantir : 1) que les textes de loi concernés, notamment la loi sur les villages et la loi sur les villes, soient mis en conformité avec la Convention ; 2) que dans la pratique réelle, plus aucun travail forcé ou obligatoire ne soit imposé par les autorités, en particulier les autorités militaires ; 3) que les sanctions pouvant être appliquées au titre de la section 374 du Code pénal pour travail forcé ou obligatoire soient exécutées de manière rigoureuse, ce qui requiert une enquête approfondie, une poursuite pénale et une sanction appropriée pour les personnes jugées coupables.

Le rapport de l'OIT présenté au Conseil d'administration du BIT en novembre 2011, intitulé « Faits nouveaux concernant la question de l'exécution par le gouvernement du Myanmar de la convention n°29 sur le travail forcé, 1930 » révèle que, même si un certain progrès est à signaler, la Birmanie doit encore faire ses preuves, plus d'une décennie après l'établissement de la Commission d'enquête. Peu de militaires, de fonctionnaires publics ou de civils ont été condamnés de manière significative, notamment au niveau pénal, pour avoir imposé le travail forcé.

Des grévistes menacés de violences dans le secteur de la confection : Le 16 février, près de 200 travailleurs/euses de Lion City, entreprise textile sud-coréenne, se sont mis en grève dans la municipalité Insein de Rangoon pour demander une hausse de salaire et de meilleures conditions de travail. Les autorités ont riposté en envoyant une quinzaine de camions de police anti-émeutes autour de l'usine. Le 17 février, les travailleurs/euses ont renoncé à leur grève, la direction de Lion City ayant accepté de leur accorder une augmentation de salaire mensuelle de 5.000 kyats (soit 5 dollars américains) et de meilleures conditions de travail.

Libération de prisonniers politiques, parmi lesquels des syndicalistes : Le 12 octobre, le régime birman a libéré plus de 200 prisonniers politiques, parmi lesquels figuraient les syndicalistes M. Myo Aung Thant, M^{me} Aye Thi Khaing, M^{me} Aye Chan, M^{me} Yin Kyi, M. Tin Hla, M. Zaw Htay, M. Khin Oo, et la militante syndicale M^{me} Su Su Nway.

Rejet de la demande de constitution de syndicats : Le 25 octobre, l'*Agriculture and Farmers Federation of Myanmar* (fédération de l'agriculture et des agriculteurs du Myanmar) a déposé sa demande d'enregistrement au ministère du Travail. Le 2 décembre, le *Textile, Garment and Leather Factory Workers Union* (syndicat des travailleurs/euses du textile, de l'habillement et du cuir), à Bago, a également déposé sa demande d'enregistrement. Dans les deux cas, les autorités ont expliqué qu'elles ne pouvaient accepter la demande parce

que les règlements d'application n'étaient pas finalisés et que personne n'avait encore été nommé à l'enregistrement des dossiers. La *Myanmar Industrial Trade Unions Federation* (fédération des syndicats industriels du Myanmar) a déposé une demande d'enregistrement mais n'a pas encore reçu de réponse de la part du gouvernement.

Répression persistante envers les grévistes : En 2011, des milliers de travailleurs/euses ont engagé de nombreuses grèves, avec un sentiment de désespoir absolu face aux salaires extrêmement faibles et aux épouvantables conditions de travail dans les usines d'habillement et de chaussures, situées pour la plupart autour de Rangoon et à Rangoon même. Des grèves ont été signalées dans les usines de confection CGI, dans la zone industrielle n°2 de la municipalité de South Dagon, l'usine de chaussures Taiyi, dans la zone industrielle de la municipalité de Hlaing Tharyar, l'usine de confection Mya Fashion, dans la zone industrielle n°3 de la municipalité de Hlaing Tharyar, l'usine de chaussures New Way, dans la zone industrielle n°4 de la municipalité de Hlaing Tharyar et PTK Company au Col des trois pagodes.

Par ailleurs, la plupart des travailleurs/euses sont embauchés comme journaliers, sans aucune stabilité d'emploi. Dans de nombreux cas, la police anti-émeute, les fourgonnettes de police utilisées pour les gardes à vue et les camions citerne arrivent dès qu'une grève commence, afin de maîtriser et d'intimider les travailleurs/euses. Il arrive qu'on demande aux employé(e)s de se disperser immédiatement, faute de quoi ils s'exposent à des mesures répressives de la part du gouvernement central et/ou de la municipalité.

Début février, près de 700 employé(e)s des usines de confection United World et Oscar de la zone industrielle de Shwepyithar, à Rangoon, se sont mis en grève et ont réussi à négocier des primes régulières, une infirmerie sur place, un approvisionnement en eau suffisant et des toilettes, ainsi que de meilleures conditions de travail.

Au même moment, environ 70 ouvriers/ères birmans travaillant pour l'entreprise italienne Italian Thai Development Public Company Ltd. (ITD) sur le chantier de construction du port en eau profonde de Tavoy (Dawei) se sont mis en grève pour protester contre les bas salaires, la durée des heures de travail et le non-paiement des heures supplémentaires et des congés. Les ouvriers/ères ont également signalé que les Birmans sont moins bien payés et ont moins d'avantages que leurs homologues thaïlandais. Le 3 mars, environ 1.500 employé(e)s de l'usine de boissons Grand Royal, des fabriques de vêtements Super Garment et Kaunggyi Minglar, dans la municipalité de Shwepyithar, à Rangoon, se sont mis en grève pour demander

de meilleurs salaires, la prise en compte des jours fériés et le paiement des heures supplémentaires. Les travailleurs/euses sont retournés dans leurs usines le 4 mars après avoir trouvé un compromis avec les propriétaires. Le 8 mars, près de 1.700 employé(e)s de l'usine de chaussures Taiyi, dans la zone industrielle de Hlaing Tharyar, à Rangoon, ont entamé une grève pour exiger une augmentation de salaire et de meilleures conditions de travail. Les travailleurs/euses ne gagnaient que 0,70 dollars américains pour une journée de 12 heures. Environ 500 employé(e)s de l'usine de chaussures New Way, dans la municipalité de Hlaing Tharyar, à Rangoon, se sont mis en grève le 22 mars, lorsque la direction de l'usine a rejeté leur demande d'augmentation de salaire.

Soixante-cinq employé(e)s de l'usine coréenne de chapeaux Cap 1 Hat Factory, à Hinthakon War, dans la division de Pegu, se sont mis en grève le 6 juin et sont parvenus à négocier un accord le lendemain. Leurs revendications portaient essentiellement sur les pauses toilettes trop restrictives et la violence des superviseurs.

En septembre, plus de 300 employé(e)s de l'usine de chaussures Esquire, dans la zone industrielle n°3 de Hlaing Tharyar, à Rangoon, ont entamé une grève le 6 septembre pour demander une hausse des salaires.

Cambodge



POPULATION : 14.100.000
CAPITALE : Phnom Penh
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138

Le recours aux contrats à court terme et à la sous-traitance, et l'absence d'un syndicalisme libre, indépendant et démocratique fort ainsi que d'une unité sont à l'origine des violations généralisées des droits syndicaux. Les fonctionnaires demeurent privés du droit de se syndiquer. De nombreux employeurs profitent du climat d'impunité pour harceler et licencier les syndicalistes.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Malgré les garanties constitutionnelles, les droits syndicaux sont frappés de nombreuses restrictions. Aux termes de la loi du travail de 1997, les travailleurs sont libres de former des

syndicats et d'y adhérer. Les employés de la fonction publique et les travailleurs/euses domestiques sont, toutefois, exclus du champ d'application de cette loi. Les dirigeants d'un syndicat doivent être âgés de 25 ans minimum, doivent savoir lire et écrire et avoir un casier judiciaire vierge et doivent avoir au moins un an d'ancienneté dans la profession que leur syndicat représente.

Bien que la loi reconnaisse le droit de négociation collective et oblige les employeurs à engager des négociations, les autorités sont en droit de refuser l'octroi du statut d'organisation la plus représentative à un syndicat en cas de contestation de la demande du syndicat par le Comité consultatif du travail, l'employeur ou les tierces parties concernées. Le libre exercice des activités syndicales est également restreint par la règle selon laquelle toute entreprise avec un effectif de plus de huit employé(e)s doit être dotée d'un délégué syndical, qui est chargé de remplir des attributions qui incombent normalement aux dirigeants syndicaux élus – qui sont privés de droits exécutoires similaires.

Par ailleurs, les conflits du travail sont soumis à des procédures de règlement fastidieuses. Un niveau de service minimum est imposé dans toutes les entreprises, qu'elles soient ou non prestataires de services publics, et en interprétant largement l'application des critères légaux de sécurité.

En 2011, le gouvernement, avec le concours de l'Organisation internationale du travail, s'est efforcé d'amender la loi sur les syndicats. Les syndicalistes ont fait part de leurs inquiétudes concernant le projet d'amendement à la loi, bien que le gouvernement ait répondu à certaines de ces critiques durant l'année.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le Parti du peuple cambodgien (CPP, Cambodian People's Party) au pouvoir laisse de moins en moins de place aux personnes qui oseraient critiquer ses décisions. Les tendances autocratiques du Premier ministre Hun Sen continuent à se renforcer. Le chef de file de l'opposition, condamné à une lourde peine de prison, est contraint à l'exil. Depuis décembre 2010, au moins 12 personnes ont été emprisonnées pour avoir exercé leur droit à la liberté d'expression, accusées de diffamation et de désinformation.

En ville comme à la campagne, des dizaines de milliers de personnes sont expulsées de force, de façon illégale, pour laisser la place aux projets de grandes entreprises ou de personnes influentes qui ont souvent des liens avec le CPP ou l'armée. Elles sont contraintes d'accepter des indemnités dérisoires.

Beaucoup de militants qui se battent pour défendre le droit à la terre ont été arrêtés et ont été victimes de violences.

Selon le programme Better Factories Cambodia (amélioration des conditions de travail dans les usines du Cambodge), entre mai et octobre 2011, « une série d'évanouissements ont été rapportés dans au moins 11 usines de confection et plus de 1.500 travailleurs se sont évanouis durant les heures de travail ». Plusieurs causes possibles ont été identifiées: une mauvaise alimentation (liée aux bas salaires des travailleurs), la chaleur, un manque d'aération, des journées de travail excessivement longues (nombreux sont ceux qui travaillent de longues heures supplémentaires, dans la mesure où le salaire minimum n'est que de 61 dollars par mois) et de mauvaises relations entre les employeurs et les travailleurs/euses. Le programme Better Factories a également constaté que les niveaux de conformité étaient inférieurs de 50% par rapport aux exigences relatives aux évanouissements: les heures supplémentaires exceptionnelles (5%), les heures supplémentaires limitées à deux heures par jour (16%) et les niveaux de chaleur acceptables (38%). Le rapport souligne également une baisse de 16% du taux de respect de l'exigence de maintien d'un seul registre précis des salaires, passant à 58%, ce qui laisse supposer une volonté de masquer les heures supplémentaires.

Les contrats à court terme se généralisent et affaiblissent les syndicats : Beaucoup de contrats de travail à durée indéterminée sont remplacés par des contrats à court terme (d'un à six mois), ce qui permet aux employeurs de ne pas accorder aux travailleurs certains droits garantis par la législation du travail (congrés annuels, congé de maternité, etc.). Par ailleurs, les travailleurs craignent de s'affilier à un syndicat, de peur de ne pas voir leur contrat à court terme renouvelé.

Comme l'explique le rapport de 2011 de l'université de Yale, *Tearing Apart at the Seams*, le passage vers des contrats à durée déterminée n'est pas du tout lié à la baisse du nombre de travailleurs/euses réguliers à temps plein mais reflète plutôt une décision prise par l'ensemble de l'usine de la confection pour reclasser simplement les travailleurs/euses. De nombreuses usines de la confection ont à présent constitué l'ensemble de leur main-d'œuvre en engageant des travailleurs/euses sur la base de contrats à court terme renouvelés à plusieurs reprises. Cette pratique viole la loi sur le travail mais est largement autorisée dans la pratique. L'article 67 de la loi sur le travail de 1997 stipule que « Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans. Il peut être renouvelé une ou plusieurs fois, pour autant que le renouvellement n'entraîne pas un dépassement de la durée maximale de deux ans. » Le Conseil d'arbitrage, à qui il appartient d'interpréter et d'appliquer la

loi du travail, a jugé que l'article 67 impose une limite de deux ans aux renouvellements des contrats à durée déterminée pour toute la durée de la relation de travail, et non pas dans le cadre de chaque renouvellement de contrat. Les fabricants de vêtements contestent cette interprétation de la loi et, dans la pratique, ne tiennent pas compte de la décision.

Les incidences juridiques de l'emploi sous contrat à durée déterminée sont nombreuses. Tout d'abord, les travailleurs/euses sous contrat à durée déterminée bénéficient simplement de moins de droits et d'avantages. En outre, il est plus facile de licencier des travailleurs/euses sous contrat à durée déterminée que sous contrat à durée indéterminée. Enfin, l'indemnité de licenciement, notamment les dédommagements et/ou les prestations, est largement inférieure à ce que percevrait un travailleur sous contrat à durée indéterminée.

Dans la pratique, le passage à des contrats à durée déterminée porte atteinte à la liberté syndicale et à la négociation collective. Le recours à des contrats à durée déterminée (qui sont de plus en plus courts) crée une grande instabilité pour les travailleurs/euses, qui craignent avec raison que leurs contrats ne soient renouvelés s'ils n'obéissent pas à l'employeur – voire s'ils s'affilient à un syndicat. Organiser un syndicat prend du temps – dans de nombreux cas, plusieurs mois, si ce n'est davantage. Si un travailleur est engagé dans le cadre d'un contrat de trois mois, il peut ne plus être présent lorsque les formalités sont remplies. Compte tenu du mouvement créé par l'emploi à court terme, il est également difficile d'identifier et de former des dirigeants syndicaux. Il est fort probable, en particulier dans les usines où une majorité des contrats sont conclus pour une durée déterminée, qu'un dirigeant ne soit pas en mesure de terminer un mandat de deux ans. En outre, en vertu de la loi sur le travail, les dirigeants doivent avoir un an d'expérience professionnelle dans l'entreprise, expérience qui est difficilement prolongée dans le cadre des contrats à durée déterminée. En raison de ces contrats, il est plus difficile de prouver les représailles antisyndicales.

Toujours pas de tribunaux du travail : Les tribunaux du travail ne sont toujours pas en place, alors qu'ils sont prévus par la loi sur le travail du Cambodge (1997). Toute action judiciaire doit donc être introduite devant un tribunal civil ou pénal, mais les procédures sont souvent longues (jusqu'à huit ans dans certains cas).

Le Conseil d'arbitrage, organe tripartite établi en vertu de la législation du travail, a pris la place des tribunaux du travail. Il est largement respecté pour l'équité et l'impartialité de ses enquêtes et de ses décisions. Toutefois, des employeurs accusés de pratiquer la discrimination antisyndicale ont souvent

interjeté appel contre les décisions du Conseil au niveau des tribunaux provinciaux. Et les employeurs choisissent souvent de ne pas appliquer les recommandations du Conseil d'arbitrage.

En 2010, un accord a été signé entre six grandes confédérations et fédérations syndicales et l'Association des producteurs de vêtements au Cambodge (GMAC, Garment Manufacturers Association in Cambodia). Il prévoit notamment qu'en l'absence de convention collective dans une entreprise, les parties recourront à des recommandations contraignantes de la part du Conseil d'arbitrage dans les conflits portant sur des questions de droit, et que s'il existe une convention collective, tout conflit concernant son application fera lui aussi l'objet d'un arbitrage contraignant. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Sur les 191 affaires traitées par le Conseil durant l'année, 166 concernaient le secteur de la confection. 27% des décisions n'ont pas été appliquées, dont au moins huit ordonnaient à des employeurs de réintégrer des responsables syndicaux licenciés de façon abusive.

Les sous-traitants s'opposent aux syndicats : Selon la Coalition syndicale démocratique des travailleurs de la confection du Cambodge (C.CAWDU, Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union), plus de la moitié des usines de confection sont des sous-traitants des usines exportatrices. La majorité de ces usines sous-traitantes s'opposent farouchement à la création des syndicats et ne respectent pas la législation du travail. Certaines de ces usines recourent parfois au travail des enfants.

La corruption mine parfois les relations sociales : Lors de conflits sociaux dans les usines, il arrive que des dirigeants de syndicats de branche se voient proposer d'importantes sommes d'argent pour rejoindre les rangs d'un syndicat jaune. Cela a été le cas, par exemple, lors de la grève chez Cambrew (voir rubrique « violations »). Parfois, quand des travailleurs victimes de violations de leurs droits syndicaux obtiennent une décision en leur faveur de la part du Conseil d'arbitrage, par exemple une réintégration suite à un licenciement abusif, ils se voient proposer de l'argent pour y renoncer. Huey Chen est l'une des entreprises qui ont essayé de procéder de la sorte cette année (voir rubrique « violations »).

Plusieurs sources font état du paiement régulier et non officiel par les représentants d'un ministère d'une somme d'argent aux dirigeants de syndicats jaunes ou proches du gouvernement. Il est difficile de vérifier cette information de façon indépendante, mais ces paiements supposés pourraient être l'une des explications de la multiplication des fédérations syndicales au Cambodge, qui peut affaiblir la qualité de la représentation des travailleurs.

Pas de syndicat dans la fonction publique : Les fonctionnaires n'ont pas le droit de se syndiquer. Les enseignants, par exemple, ne sont représentés que par une « association » qui ne peut pas participer aux négociations collectives. L'OIT a critiqué à plusieurs reprises cette interdiction. La liberté d'action de ces associations, telles l'Association cambodgienne indépendante des enseignants (CITA, Cambodian Independent Teachers Association), l'Association nationale des éducateurs pour le développement (NEAD, National Educators' Association for Development) ou l'Association cambodgienne des fonctionnaires indépendants (CICA, Cambodia's Independent Civil Servants Association) est très limitée.

Abus graves envers les travailleuses domestiques migrantes : Selon Human Rights Watch (HRW), entre 40.000 et 50.000 adultes et mineures cambodgiennes ont été recrutées comme travailleuses domestiques en Malaisie depuis 2008. Des agences de recrutement établissent de faux documents pour les enfants, offrent de l'argent et de la nourriture en tant que « prêts » qui endettent lourdement les migrantes, maintiennent les candidates dans des centres de formation durant des mois avant leur départ. Celles qui tentent de s'en échapper sont victimes de diverses mesures d'intimidation. L'alimentation et l'accès aux soins de santé sont déplorables dans la plupart de ces centres. HRW révèle aussi que trois femmes candidates au départ sont décédées dans de tels centres en 2011, sans que les autorités ne mènent d'enquête approfondie ou ne dégagent de responsabilités.

Une fois en Malaisie, selon Human Rights Watch, « les femmes et jeunes filles cambodgiennes doivent souvent remettre leurs passeports à leurs agents ou employeurs, si bien qu'il leur est plus difficile de partir si elles sont maltraitées. Nombre d'entre elles travaillent entre 14 et 21 heures par jour sans temps de pause ou jour de congé. Et nombreuses également sont celles qui sont séquestrées sur leur lieu de travail, privées d'une alimentation appropriée et agressées physiquement et verbalement. Certaines d'entre elles ont été victimes d'abus sexuels par leurs employeurs. Aucune des travailleuses interviewées par Human Rights Watch n'a affirmé avoir reçu la totalité de son salaire ». En vertu de la loi du travail malaisienne, les travailleurs/euses domestiques migrants sont exclus des protections de base, notamment une journée de repos hebdomadaire, un congé annuel et la limite du nombre d'heures de travail.

Le gouvernement a annoncé, en octobre, un arrêt provisoire de l'envoi de travailleuses domestiques en Malaisie.

Un responsable syndical licencié et frappé chez United Apparel : Le 5 mars, trois jours après avoir été informée de la volonté de la Coalition syndicale démocratique des travail-

leurs de la confection du Cambodge (C.CAWDU, Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union) d'organiser une élection syndicale au sein de son usine de Khan Dongkor (Phnom Penh), l'entreprise de confection United Apparel Garment a licencié Hun Narin, le responsable de ce syndicat, prétextant son peu d'efficacité. Le 21 juin, le Conseil d'arbitrage a décidé qu'il devait être réengagé (ou licencié en recevant les indemnités prévues par la loi), mais deux jours plus tard, alors qu'il se présentait à l'usine avec cette décision du Conseil, il a été frappé par des gardes. Fin de l'année, il n'était toujours pas réengagé.

Les autorités refusent la célébration de la Journée du 8 mars : Le 7 mars, les autorités ont refusé de délivrer un permis pour la tenue d'un rassemblement public célébrant la Journée internationale de la femme, qui devait avoir lieu le lendemain à Phnom Penh. Aucune raison n'a été donnée pour justifier ce refus. Le rassemblement était organisé par une plate-forme syndicale (CWMO, Cambodian Women's Movement Organisation) et la ministre des Affaires féminines devait y intervenir. Le 8 mars est un jour férié au Cambodge.

Année noire pour les travailleurs de Lim Heang Yu : La branche du district de Kompong Speu de l'entreprise de biscuiterie Lim Heang Yu a violé les droits syndicaux durant presque toute l'année. Dès le 9 mars, elle licenciat Meung Sarom, un travailleur qui avait milité pour la constitution d'une branche de la Fédération cambodgienne des travailleurs de l'alimentation et des services (CFSWF, Cambodian Food and Service Workers' Federation). Les travailleurs qui ont participé à une élection syndicale ont ensuite été intimidés pour qu'ils se désaffilient. La direction les a poussés à signer des contrats à durée déterminée en lieu et place de leur contrat à durée indéterminée (certains ne savent pas lire, d'autres n'ont pas eu la permission de lire le contrat, ils ont « signé » en apposant leur empreinte digitale sur le contrat). Le secrétaire général de la branche, Keo Seur, a signé un document le 14 juin ; la direction lui avait dit qu'il s'agissait d'un document nécessaire au paiement de son salaire, mais c'était une lettre de démission, il a donc dû quitter l'usine. Neuf autres travailleurs ont connu la même situation. Suite aux intimidations subies sur le lieu de travail en raison de son implication syndicale, le président de la branche, Chen Mean, a démissionné le 10 novembre.

L'OIT appelle à nouveau au respect des droits syndicaux à Angkor Wat : En mars, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT s'est penché sur une plainte de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois concernant des violations de droits syndicaux sur le site d'Angkor Wat (voir éditions 2008 et 2010 du rapport annuel). Le Comité appelle le gouvernement à faire en sorte que l'APSARA (une entité créée par le gouvernement pour

préserver l'environnement autour d'Angkor Wat) et le complexe de golf d'Angkor engagent des négociations de bonne foi avec leurs syndicats respectifs. Il appelle aussi le gouvernement à faire en sorte que les membres du syndicat de JASA (l'Autorité APSARA-Japon pour la sauvegarde d'Angkor) puissent élire librement leurs représentants sans crainte de licenciement ou d'autres représailles. Des recommandations similaires du Comité ont été ignorées par les autorités dans le passé.

Pratiques antisyndicales chez Huey Chen : Le 19 juin, la Coalition syndicale démocratique des travailleurs de la confection du Cambodge (C.CAWDU, Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union) a organisé un syndicat au sein de l'usine de confection Huey Chen, située à Phnom Penh. La direction a pris diverses mesures de rétorsion : déplacements de sections de l'usine comptant beaucoup de membres vers une localisation lointaine et licenciement de quatre militants qui s'y opposaient, notamment Nim Savouen, le président du syndicat, et Va Kunthea, la secrétaire. Après l'intervention du Conseil d'arbitrage, de l'Association des producteurs de vêtements au Cambodge (Garment Manufacturers Association in Cambodia, GMAC) et d'un des acheteurs, Puma, les militants ont pu être réintégrés en octobre, mais ils ont subi des discriminations salariales par la suite. La direction refuse toujours tout dialogue avec la C.CAWDU et pousse les travailleurs à s'affilier à un syndicat jaune.

Sous Chantha condamné sans preuve, puis libéré : Sous Chantha, dirigeant du syndicat affilié à la Coalition syndicale démocratique des travailleurs de la confection du Cambodge (C.CAWDU, Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union) au sein de l'entreprise de confection United Apparel Garment (usine de Sen Sok Khan), a été condamné à dix mois de prison le 24 juin, pour « distribution de drogue ». Il avait été arrêté en 2010 (voir édition 2011 du rapport annuel). L'absence de véritables preuves lors du procès a démontré que cette accusation était un coup monté visant à le punir d'avoir changé d'affiliation syndicale (son syndicat était affilié auparavant à une fédération perçue comme proche des employeurs). Il a été libéré le jour du verdict, suite à sa période de détention provisoire.

Deux hôtels de Siem Reap s'acharnent contre les syndicats : Le 4 juillet, la Fédération cambodgienne des travailleurs du tourisme et du secteur des services (CTSWF, Cambodian Tourism and Service Workers' Federation) a formé des syndicats au sein des établissements cinq étoiles Angkor Village Hotel et Angkor Village Botanical Resort Hotel de Siem Reap. Entre le 25 juillet et le 6 août, 67 des 90 employés des deux établissements ont été injustement licenciés par les propriétaires – Olivier Piot, un ressortissant français, et Tep Vattho, une Cambodgienne également détentrice d'un passeport français. Dans

des décisions rendues le 30 août et le 26 octobre, le Conseil d'arbitrage et le tribunal provincial de Siem Reap ont ordonné la réintégration des travailleurs licenciés, mais la direction n'a pas obtempéré. Le 23 novembre, Morm Rithy, vice-président de la CTSWF, et Ron Ravan, un autre responsable de la CTSWF, ont été arrêtés par la police lors d'une manifestation pacifique devant l'hôtel Angkor Village (qui avait été interdite par décision judiciaire), puis relâchés, Morm Rithy dans la nuit, Ron Ravan le lendemain.

Le 14 décembre, le même juge du tribunal de Siem Reap a rendu un nouveau verdict invalidant son jugement du 26 octobre. Ce nouveau verdict, qui légalise le licenciement massif des employés, ne se fondait sur aucun nouvel élément de preuve, mais est la suite d'influences politiques exercées par les propriétaires des établissements. Les hôtels contactent également les travailleurs licenciés (y compris par l'envoi de policiers à leur domicile) pour leur proposer une somme d'argent en échange d'une démission.

Discriminations antisyndicales chez le brasseur Cambrew :

En juillet-août, la Fédération cambodgienne des travailleurs de l'alimentation et des services (CFSWF, Cambodian Food and Service Workers' Federation) a organisé une grève des promotrices de bière (beer promotion workers) de la brasserie Cambrew Ltd, qui appartient pour 50% à Carlsberg, pour contraindre l'entreprise à respecter la législation sur le paiement des heures supplémentaires effectuées les jours de congé. Elles ont été menacées de licenciement durant la grève. La présidente du syndicat s'est vu proposer une somme d'argent considérable et un poste de superviseur si elle rejoignait le syndicat jaune. La CFSWF rapporte que 21 participantes à la grève ont été sanctionnées suite à ce mouvement : elles ont été déplacées vers des lieux de travail où elles peuvent vendre moins de bière (ce qui réduit considérablement leur revenu) et subissent diverses discriminations, comme être amenées sur leur lieu de travail dans un véhicule distinct des travailleuses qui n'ont pas fait grève. Cinq d'entre elles ont accepté de l'argent de Cambrew pour quitter l'entreprise.

Cambrew refuse de négocier avec la CFSWF. La brasserie dialogue avec un syndicat jaune, dont les responsables occupent des postes de superviseurs des promotrices de bière.

CINTRI poursuit ses manœuvres antisyndicales : CINTRI, une entreprise de ramassage de déchets de Phnom Penh appartenant à l'entreprise canadienne CINTEC, a poursuivi la répression des tentatives de syndicalisation de ses employés par un syndicat indépendant qu'elle avait entamée en 2010 (voir édition 2011 du rapport annuel). En août, la Fédération cambodgienne des travailleurs de l'alimentation et des services

(CFSWF, Cambodian Food and Service Workers' Federation) a notifié à la direction que des dirigeants syndicaux avaient été élus par les travailleurs. Ces dirigeants ont été appelés par la direction, qui a exercé une pression sur eux pour qu'ils signent une lettre stipulant qu'ils renonçaient à leur position dans le syndicat. Le ministère du Travail a donc refusé d'enregistrer le syndicat. Les travailleurs qui soutenaient la création d'une branche de la CFSWF ont été menacés de la perte de leur emploi s'ils persistaient.

Le président du syndicat de Generation International à nouveau agressé :

Le 17 octobre, Phao Sak, président du Syndicat libre des travailleurs du Royaume du Cambodge (FTUWKC, Free Trade Union of Workers of the Kingdom of Cambodia) au sein de l'usine de fabrication de chaussures Generation International Co., située à Trapeang Ampil Village (district de Samrong Torng, province de Kampong Speu), a été agressé dans l'entreprise par un autre travailleur proche de la direction. Il s'est évanoui sous l'intensité des coups et ses blessures ont nécessité des soins médicaux. Selon le FTUWKC, cette attaque est la conséquence d'un désaccord dans une négociation collective menée par Phao Sak. Celui-ci avait déjà été très grièvement blessé suite à une agression de deux inconnus en 2010, également dans un contexte de négociations collectives difficiles (voir édition 2011 du rapport annuel). Le FTUWKC rapporte qu'International Generation a pour clients des marques comme Brantano, André, Caravelle et Emilia Lucax.

Kampot Cement et KC Gecin poursuivent leur destruction des syndicats :

Le 28 octobre, le tribunal provincial de Kampot a ordonné la réintégration de Chhun Peou et de Tep Mao, deux travailleurs de la cimenterie Kampot Cement licenciés peu après avoir été élus président et trésorier d'une branche du Syndicat des travailleurs de la construction et du bois du Cambodge (BWTUC, Building and Wood Workers Trade Union of Cambodia) (voir édition 2011 du rapport annuel). La cimenterie a refusé de se plier au verdict et est allée en appel. Elle s'est séparée d'autres sympathisants du syndicat au cours de l'année et refuse tout dialogue avec la branche du BWTUC.

Une société du même secteur, l'entreprise de construction KC Gecin Enterprises, a quant à elle achevé la destruction de la branche du BWTUC qui avait été créée en son sein en 2010 (voir édition 2011 du rapport annuel), en licenciant les derniers militants syndicaux qui s'y trouvaient encore.

Cambo Handsome multiplie les gestes antisyndicaux : Le 25 novembre, Van Rin, président de la Fédération syndicale de l'amitié des travailleurs (WFTU, Workers Friendship Union Federation) au sein de l'usine de confection Cambo Handsome Ltd, située en banlieue de Phnom Penh, a eu la surprise de

découvrir un t-shirt ne lui appartenant pas dans l'espace de rangement de sa moto, garée sur le parking de l'usine. Alors qu'il prévenait le gardien de cette situation, celui-ci a appelé des responsables de l'usine, qui ont alerté la police et Van Rin a été arrêté, placé en détention dans des conditions humiliantes. Des centaines de travailleurs sont entrés en grève et ont manifesté pour obtenir sa libération. Après deux jours de détention, Van Rin a été relâché, mais son contrat de travail a été suspendu, tout comme celui de deux autres dirigeants syndicaux employés par Cambo Handsome : Wy Davy et Wy Davuth, respectivement vice-président de la WFTU et vice-président de l'Union syndicale cambodgienne (CLU, Cambodian Labour Union) dans l'usine. Ceux-ci sont également confrontés à une demande de paiement de dommages de 13.000 dollars de la part de l'entreprise, suite à la grève qu'ils ont déclenchée.

La WFTU rapporte qu'en février, deux de ses dirigeants avaient déjà été suspendus puis licenciés par Cambo Handsome, et que ses responsables sont souvent harcelés au sein de l'usine. Celle-ci produit des vêtements pour Gap, JC Penny et Old Navy.

L'OIT rappelle à l'ordre la justice cambodgienne : En novembre, suite à une plainte de la CSI, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a réitéré son appel au gouvernement pour qu'il entreprenne sans délai une enquête approfondie et indépendante sur les assassinats des dirigeants syndicaux Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy (voir les éditions 2010 et 2011 du rapport annuel). Il demande aussi que le gouvernement fasse en sorte que Born Samnang et Sok Sam Oeun, qui avaient été injustement accusés de l'assassinat de Chea Vichea, puis emprisonnés avant d'être libérés, soient disculpés des accusations qui pèsent contre eux et que leur caution leur soit retournée. Entre autres recommandations, le comité prie à nouveau le gouvernement d'ouvrir des enquêtes judiciaires indépendantes sur les attaques physiques dont ont été victimes 13 syndicalistes.

À noter aussi qu'en mars, la Cour suprême a ordonné la libération sous caution de Thach Saveth, qui avait été condamné en 2005 à 15 ans de prison pour le meurtre de Ros Sovannareth, à l'issue d'un procès tout aussi injuste que celui de Born Samnang et Sok Sam Oeun.

La projection d'un documentaire sur l'assassinat de Chea Vichea reste interdite : Comme en 2010, les autorités ont interdit à au moins trois reprises la projection à Phnom Penh du documentaire « Who killed Chea Vichea ? » (voir édition 2011 du rapport annuel), qui porte sur l'assassinat du dirigeant syndical Chea Vichea en 2004. Il pose des questions gênantes pour le gouvernement en soulignant que le meurtre n'aurait

pas été possible sans que les plus hauts niveaux de l'établissement politique n'en aient eu connaissance.

71 travailleurs demeurent licenciés suite à la grève nationale de septembre 2010 : Sur les 817 employés renvoyés ou suspendus en raison de leur participation à la grève nationale de septembre 2010, qui avait mobilisé plus de 200.000 travailleurs (voir édition 2011 du rapport annuel), 71 travailleurs issus de 11 usines n'ont pas encore pu réintégrer leur emploi. Le gouvernement et une cour de justice ont pourtant estimé que les entreprises devaient les réintégrer.

Certaines usines ont accepté de réintégrer les travailleurs qu'elles avaient licenciés, mais sans respecter leur engagement de payer les salaires dus depuis la fin de la grève.

E-Garment trahit ses engagements : La Coalition syndicale démocratique des travailleurs de la confection du Cambodge (C.CAWDU, Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union) rapporte que 41 travailleurs licenciés entre 2007 et 2010 pour des raisons liées à leurs activités syndicales par l'usine de confection E-Garment, située dans la province de Kandal, n'ont toujours pas été réintégrés, malgré des engagements en ce sens pris par la direction en 2009 et 2011. La C.CAWDU dénonce également des pressions au sein de l'usine pour inciter les travailleurs à ne pas s'affilier à ce syndicat.

Répressions antisyndicales en pagaille : Plusieurs autres cas de répressions antisyndicales ont été rapportés au cours de l'année. Cela a été le cas notamment dans l'usine de confection Kennetex qui, selon une plainte de la Coalition syndicale démocratique des travailleurs de la confection du Cambodge (C.CAWDU, Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union) au Conseil d'arbitrage, a intimidé ses travailleurs s'ils voulaient s'affilier à ce syndicat et a licencié deux candidates à des postes de responsables syndicales dans l'entreprise.

Le Syndicat libre des travailleurs du Royaume du Cambodge (FTUWKC, Free Trade Union of Workers of the Kingdom of Cambodia) a rapporté que l'usine de confection M&V a mené une véritable traque à l'encontre des travailleurs qui souhaitaient s'y affilier. Quelque 400 travailleurs ont vu leur contrat à durée déterminée non renouvelé en raison de leur soutien au FTUWKC, la plupart ont ensuite été réembauchés s'ils s'engageaient à ne pas s'affilier à ce syndicat.

Le 3 octobre, l'usine taïwanaise de confection Meroson Cambodia Co Ltd, située dans le district de Dangkor, en banlieue de Phnom Penh, a licencié trois travailleurs qui avaient été choisis comme représentants du syndicat affilié à la Confédération nationale cambodgienne pour la protection des travailleurs

(CNCLP, Cambodian National Confederation for Labourers Protection). Après deux jours de grève, les travailleurs ont obtenu la réintégration de ces trois personnes. En octobre, la Fédération syndicale cambodgienne (CUF, Cambodian Union Federation) a aussi signalé que trois de ses représentants syndicaux ont été licenciés.

En décembre, la Fédération syndicale pour les droits du travail (UFLR, Union Federation for Labour Rights) s'est plainte du licenciement de son représentant, Sin Vanhong, par l'usine de confection Shinglecom Cambodia, peu après la formation d'un syndicat dans cette entreprise.

Des intimidations contre des travailleurs qui s'intéressent aux activités syndicales ont également été rapportés par la Fédération cambodgienne des travailleurs du tourisme et du secteur des services (CTSWF, Cambodian Tourism and Service Workers' Federation) au sein de l'hôtel « Phnom Penh Hotel ».

Chine



POPULATION : 1.341.330.000
CAPITALE : Beijing
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
100 - 138 - 182

Des militant(e)s syndicaux sont régulièrement victimes de harcèlement et les travailleurs migrant(e)s du pays continuent de subir des discriminations. Le travail des enfants aurait pris de l'ampleur en raison du relatif ralentissement économique, sur fond de récession mondiale et d'évasion fiscale de la part des sociétés, y compris de multinationales. Même s'ils risquent de se faire arrêter et en dépit de fortes restrictions de la liberté syndicale et du droit de grève, nombreux sont les travailleurs/euses qui entreprennent des actions industrielles pour réclamer le paiement de leur salaire, la fin de la corruption, de meilleures conditions de travail et des salaires plus élevés ; ils exigent également de plus en plus souvent la création de véritables syndicats d'entreprise.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La législation chinoise du travail n'est pas conforme aux normes internationales. Il n'existe pas de réelle liberté syndicale puisqu'une seule organisation « de travailleurs/euses » est

reconnue dans la loi, à savoir la *All China Federation of Trade Unions* (ACFTU). La création de tout syndicat doit être soumise à l'approbation de l'organisation syndicale située à l'échelon hiérarchique qui la précède immédiatement, laquelle doit « exercer un rôle directeur » sur celles occupant un échelon inférieur. La loi accorde également à l'ACFTU le pouvoir d'exercer un contrôle financier sur toutes ses parties constitutives. En outre, les formalités juridiques pour l'enregistrement d'un bureau syndical au sein d'une entreprise peuvent se dérouler sans même que des représentant(e)s syndicaux soient présents sur les lieux de travail et de simples procédures administratives peuvent suffire à la mise en place de sections syndicales dans certaines entreprises.

Il n'existe aucune réglementation générale nationale sur la négociation collective, uniquement des règlements relatifs aux contrats collectifs. Toutefois, un contrat collectif acté conformément aux règlements en vigueur est légalement contraignant. Ces dix dernières années, des efforts considérables ont été déployés en vue de l'établissement d'un système de règlement des différends. Le droit de grève a été abrogé de la Constitution chinoise en 1982 et le texte révisé de la loi sur les syndicats élude le terme « grève » (*bagong*) et utilise à la place les termes « arrêt de travail » (*tinggong*) et « grève perlée » (*daigong*).

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En 2011, de plus en plus de conflits de travail ont éclaté et d'actions collectives ont été menées. Ce fut notamment le cas dans la province manufacturière de Guangdong où environ 300.000 cas ont été rapportés cette année, soit près de trois fois plus qu'en 2007. Le pays a été secoué par des troubles civils et des grèves, et la corruption reste un problème courant. La censure des médias et d'internet, ainsi que la forte répression que subissent d'importants groupes de la société civile se poursuivent. La Chine a officiellement ravi au Japon sa place de deuxième économie mondiale même si l'inflation nationale et l'augmentation des prix ont suscité le mécontentement des travailleurs/euses ordinaires.

Un rapport que la Fédération internationale des journalistes (FIJ) a publié en janvier souligne que plus de 80 ordonnances restrictives ont été émises en 2010 et rappelle que des journalistes continuent d'être arrêtés et condamnés parce qu'ils n'ont pas respecté les règles de censure lors de reportages sur des protestations et des grèves, ou sur d'autres événements sensibles.

Travail forcé : Bien qu'interdit, le travail forcé existe dans des entreprises commerciales et dans des camps de travail. Pour la Chine, la réclusion et les travaux forcés sont une forme de « rééducation par le travail », une sanction administrative souvent utilisée contre les petits malfaiteurs, les dissident(e)s ou les militant(e)s syndicaux, qui permet d'éviter de faire appel au système judiciaire et à sa protection toute relative. Un système similaire de travail forcé s'applique à la « réhabilitation » des toxicomanes. La traite des êtres humains est elle aussi interdite par la loi, mais reste néanmoins un problème sérieux et qui prend de plus en plus d'ampleur. Peu de progrès sont constatés au niveau des poursuites judiciaires des trafiquant(e)s ou de la protection des victimes de la traite des êtres humains et de l'aide qui leur est apportée.

Des cas de travail forcé ont continué d'être signalés au cours de l'année 2011. Par exemple, en mai, il a été rapporté qu'au nord de la Chine, des prisonniers ont été obligés de passer la nuit à jouer en ligne pour gagner de l'or virtuel. En septembre, un groupe d'environ 30 hommes handicapés ont été libérés d'un four à briques dans la province centrale de Henan après le reportage en caméra cachée d'un journaliste. Celui-ci s'est fait passer pour une personne handicapée mentale à proximité de la gare locale et a été vendu à Wan Chengqun, un opérateur de four à Zhumadian, pour 500 yuans (8 dollars US) avant d'être transféré vers un four d'où il s'est échappé. Certains hommes libérés avaient été forcés de travailler pendant de nombreuses années sans être payés, avaient été battus, mal nourris et avaient vécu dans de piètres conditions.

En avril, dans la région autonome du Xinjiang, un propriétaire d'usine et sa femme, qui employaient un groupe d'handicapés mentaux comme des esclaves depuis plus de quatre ans, ont été condamnés à quatre ans et demi, et à deux ans de prison. Selon des rapports, une douzaine de travailleurs/euses, dont huit handicapés mentaux, ont été obligés de travailler sans rémunération, ni équipement de protection. La main-d'œuvre avait été fournie par un centre d'hébergement pour sans-abri d'une province voisine. L'Association chinoise pour les personnes handicapées mentales a fait état de cas similaires dans dix provinces.

Rôle de la centrale syndicale officielle en Chine : L'ACFTU a joué un rôle déterminant dans la rédaction de la loi de 2008 sur les contrats de travail ainsi que dans l'application des réglementations, et elle continue de centrer ses efforts sur l'organisation de sections au niveau des entreprises privées et des filiales de multinationales asiatiques. En 2011, elle a concentré ses efforts sur la négociation salariale.

Répression de tentatives de constitution de syndicats

indépendants : Aucun syndicat indépendant n'est autorisé. Quiconque tente d'organiser des groupes de travailleurs/euses ou des manifestations est généralement arrêté, voire condamné à des peines de prison (officiellement appelées « redressement par le travail », *lao gai*) à la suite de poursuites pénales qui sont loin de respecter les normes internationales. D'autres personnes peuvent être condamnées à une « rééducation par le travail », une procédure administrative qui contourne les rares garanties prévues par le système judiciaire pénal. Souvent, les grévistes ne sont placés en détention que quelques jours ou tout au plus quelques semaines, pour éviter qu'ils n'acquiescent le statut de martyrs que finissent par avoir tous les détenus de longue date. La crainte des détentions rend très difficiles les négociations entre les représentant(e)s des travailleurs, les autorisés et les employeurs/euses. La législation sur les secrets d'État, très fournie, reste souvent invoquée, parfois de manière abusive. Il existe notamment des lois qui classent les statistiques du travail comme des secrets d'État, ce qui fait qu'un militant(e) peut être accusé de « divulgation de secrets d'État » dans l'exercice de ses activités syndicales.

Grèves : Le nombre de grèves – qu'elles soient spontanées ou organisées, mais sans reconnaissance officielle du syndicat – a continué de croître, surtout chez les travailleurs/euses des entreprises privées. La privatisation et son cortège de licenciements sont la première cause d'agitation sociale pour les travailleurs/euses des entreprises d'État, alors que les grèves menées dans le secteur privé sont principalement motivées par les faibles rémunérations, les salaires impayés et les piètres conditions de travail. Les chiffres suggèrent que chaque jour, rien que dans la province de Guangdong, près de 1.000 travailleurs/euses prennent part à une action de grève.

Des policiers armés interviennent souvent violemment pour disperser les grèves et les mouvements collectifs de protestation, et les grévistes connus sont interpellés, menacés ou accusés de délits d'ordre public, d'infractions au Code de la route ou à la loi sur les cortèges et les manifestations, ou encore d'accusations politiques plus graves, mais plus rares. Très régulièrement, les entreprises licencient et mettent sur liste noire des travailleurs/euses qui ont dirigé ou pris part à une grève. Il arrive également que les entreprises louent les services de gros bras pour passer à tabac, parfois jusqu'à la mort, et menacer les travailleurs/euses qui dénoncent les salaires impayés ou qui entreprennent d'autres formes d'action industrielle.

Les grèves de plus en plus courantes ont fait qu'en dépit de l'ambiguïté de leur statut juridique, certaines autorités locales se sont montrées moins hostiles envers ces arrêts de travail et que de plus en plus de grèves portent leurs fruits. Pour

répondre à l'agitation sociale, de nombreuses régions ont augmenté le salaire minimum.

Soutien syndical officiel aux doléances de la main-d'œuvre :

La *All China Federation of Trade Unions* (ACFTU) n'est pas intervenue dans la plupart des conflits du travail et des actions collectives des principales zones manufacturières, où se trouve la plupart des entreprises privées et où la majorité des travailleurs/euses sont des migrant(e)s nationaux. Rares sont les travailleurs/euses qui connaissent l'existence de syndicats dans leur entreprise et ceux qui se tourneraient vers une organisation syndicale lorsque leurs droits sont bafoués. Ce manque d'assistance est l'un des facteurs les plus importants qui sous-tendent l'essor de groupes de soutien de la société civile qui offrent, entre autres, des services juridiques aux travailleurs/euses, pour la plupart des migrant(e)s (nationaux). C'est ainsi que certaines sections de l'ACFTU proposent aujourd'hui des services s'apparentant à de l'aide juridique, tout en continuant à éviter d'intervenir directement dans les conflits du travail collectifs et dans les actions de protestation au niveau de l'usine.

Travailleurs/euses chinois à l'étranger : pas de liberté syndicale :

Dans les entreprises d'origine chinoise, y compris dans de grandes entreprises d'État, il est toujours fait état de conditions de travail déplorables, impliquant notamment le refus des droits syndicaux fondamentaux et de la liberté syndicale. Ce phénomène est particulièrement alarmant dans l'industrie extractive et dans les grands projets de construction en Afrique, mais aussi au Moyen-Orient. Les travailleurs/euses chinois qui se plaignent des mauvaises conditions de travail subissent des représailles à leur retour en Chine.

En mars, près de 100 travailleurs/euses chinois de la construction ont protesté à l'aéroport de Guangzhou à leur retour de Libye. Revenus sur des vols charter, ils ont refusé de quitter l'aéroport craignant de ne pas recevoir leur salaire. Les travailleurs/euses ont expliqué que leur employeur, la société Hunan Tianying Construction Co. Ltd., basée dans la province centrale de Hunan, avait retenu 15.000 yuans (environ 2.282 dollars US) de salaire par travailleurs/euses pour leur travail en Libye. Après avoir été apaisés quant au paiement de leur salaire, ils ont accepté de quitter l'aéroport.

Travailleurs/euses migrants : discriminations et abus : La discrimination institutionnalisée à l'encontre des travailleurs/euses migrants des zones rurales pose toujours de sérieux problèmes malgré la récente législation. Ils sont faiblement rémunérés et travaillent de trop longues heures. Une enquête de l'ACFTU a établi que les jeunes travailleurs/euses migrants gagnaient environ moitié moins que les travailleurs/euses urbains. C'est particulièrement vrai pour les migrant(e)s

employés dans la construction et sur de petits chantiers où les travailleurs/euses ont peu de voies de recours en cas de non-paiement des salaires ou d'autres abus.

En avril, 18 travailleurs/euses migrants ont péri dans un incendie alors qu'ils étaient enfermés dans une usine textile illégalement construite à proximité de Beijing. Ils devaient tous être des migrant(e)s. Vingt-trois autres personnes ont été blessées. À la suite de l'incendie, environ 80.000 migrant(e)s ont été expulsés du district qui abritait des centaines de petits ateliers, souvent illégaux. Les usines des alentours ont baissé leurs salaires afin d'absorber la main-d'œuvre migrante sans emploi. En juin, des rumeurs de passage à tabac ayant entraîné la mort d'une colporteuse migrante enceinte ont provoqué trois jours d'émeutes dans le sud de la Chine. Au moins 19 migrant(e)s auraient été arrêtés alors que les travailleurs/euses parlent d'au moins 100 personnes détenues. Des heurts ont également éclaté près de Chaozhou où des centaines de travailleurs/euses migrants, qui exigeaient le paiement de salaires impayés à l'usine de céramique, ont attaqué des immeubles du gouvernement et incendié des véhicules.

Restrictions des élections syndicales et de la négociation collective :

Bien que la loi sur les syndicats stipule que les responsables syndicaux à tous les échelons doivent être élus, la plupart des responsables syndicaux sont tout simplement nommés. En outre, les candidat(e)s élus doivent obtenir l'aval des comités provinciaux de la *All China Federation of Trade Unions* (ACFTU).

De nombreuses provinces ont toutefois déjà adopté ou sont en train d'élaborer des réglementations relatives à l'obligation d'organiser des élections syndicales comme le précise la loi sur les syndicats et l'exige de plus en plus le personnel. Par ailleurs, au vu de son inaction pendant les grèves chez Honda en 2010, le syndicat a accepté d'organiser un scrutin afin d'élire directement ses responsables dans l'entreprise, comme le souhaitaient les salarié(e)s. Malgré les éventuelles répercussions, il existe des syndicats d'entreprise mis en place par les travailleurs/euses eux-mêmes grâce à des élections officielles menées dans l'usine qui sont bénéfiques aux salarié(e)s. La tenue de négociations collectives pour résoudre les différends est légèrement en hausse. En avril, il a été rapporté qu'un nouveau syndicat établi par et pour des travailleurs/euses migrants à Tianjin était parvenu à négocier une convention collective portant sur des augmentations salariales, les conditions et les heures de travail avec une agence de recrutement.

Le centre de Dagongzhe continue de subir des harcèlements :

En 2007, des inconnus ont sauvagement agressé à l'arme blanche Huang Qingnan, un travailleur d'un centre pour

les droits des migrant(e)s à Shenzhen. Le centre a lui aussi été attaqué à plusieurs reprises et son personnel a subi des intimidations. En 2011, des rapports ont été rédigés sur les manœuvres constantes d'intimidation et les menaces dont a été victime le centre ; ils portaient également sur la non-reconnaissance du statut correct d'handicapé d'Huang Qingnan, ayant pour conséquence de réduire le montant des indemnités auxquelles il a droit.

Des chauffeurs de taxi et de bus battus lors d'une grève :

En été, dans le sud et le centre de la Chine, des chauffeurs de taxi ont mené une série de grèves pour protester contre la hausse du prix des carburants et la stagnation des salaires. Les chauffeurs réclamaient des rémunérations et des tarifs plus élevés pour faire face à l'augmentation des prix. À Hangzhou, par exemple, près de 1.500 chauffeurs de taxi ont fait grève pendant trois jours en août. En mars, à Lanzhou, quelque 5.000 chauffeurs de taxi ont encerclé les bureaux des autorités provinciales en exigeant que cesse l'augmentation des amendes et des taxes. Quelque 300 policiers ont dispersé la manifestation et plusieurs personnes ont été blessées.

En janvier, un conflit portant sur les salaires a dégénéré et un groupe de chauffeurs et de receveurs de bus ont été blessés lors d'affrontements avec la police. La grève a été entamée alors que les receveurs de plusieurs lignes de bus de Shenzhen ont demandé à pouvoir négocier avec la direction les niveaux et les politiques de fixation des salaires. Celle-ci a refusé de discuter avec les travailleurs/euses et a fait appel à la police. Des affrontements ont éclaté et plusieurs salarié(e)s ont été blessés.

Grève brisée et conflits à propos de fermetures de sociétés :

En mars, environ 2.000 mineurs des mines de charbon de Baidong, dont la fermeture est imminente, ont bloqué des routes et ont eu des heurts avec la police à propos de primes de licenciement inadéquates. Un mineur a été battu, arrêté et emmené au poste de police d'où il a ensuite été relâché. Le porte-parole de la police aurait nié l'existence de la moindre protestation, mais a déclaré que 100 policiers avaient été déployés pour préserver l'ordre. Plus tôt dans le mois, plusieurs milliers de travailleurs/euses de l'usine de caoutchouc Zhengtai de Shanghai ont dénoncé les plans de licenciement de l'entreprise et ont défilé dans la ville.

En janvier, dans la province de Hubei, plusieurs centaines de travailleurs/euses textiles licenciés se sont affrontés aux policiers alors qu'ils réclamaient des indemnités de licenciement correctes. Ils tentaient d'empêcher la police de permettre au propriétaire de quitter de l'usine sans avoir promis de payer les salaires dus et d'autres prestations. L'usine textile no 3541 de Wuhan confectionnait des uniformes de l'armée populaire de

libération. Elle a fait faillite en 2007, licenciant 4.000 salarié(e)s qui attendaient toujours le paiement de leur salaire. L'usine a été encerclée par des centaines de policiers antiémeutes.

Des camionneurs en grève se battent avec des policiers :

En avril à Shanghai, près de 2.000 camionneurs se sont battus avec des policiers alors que les mouvements de protestation et les grèves motivés par le prix des carburants entraînaient dans leur deuxième jour. Les chauffeurs, qui bloquaient les routes avec leurs camions, exigeaient que le gouvernement réagisse à la hausse du prix des carburants. Selon les travailleurs, la police a arrêté au moins six personnes et a distribué quelques coups de matraque aux manifestant(e)s. Des grèves de camionneurs étaient également en cours dans différents ports à Shanghai et aux alentours.

Des travailleurs/euses de l'électronique qui tentaient d'obtenir des indemnités de licenciement ont été battus par des policiers :

Les 12 et 13 mai, des salarié(e)s de la Huafei Colour Display System Co. Ltd. à Nanjing ont dénoncé des présomptions de corruption lors de la faillite de l'usine. Environ 1.500 policiers ont été déployés pour protéger l'usine et empêcher les travailleurs/euses de défilé. L'usine était une entreprise commune entre la société publique Huadong Electronics et Philips Electronics, et était l'un des principaux fabricants d'écrans couleur à tube cathodique. Après s'être déclarée en faillite, il semblerait qu'elle ait licencié tous ses salarié(e)s en leur offrant des primes de licenciement bien moins élevées que les taux en vigueur. Les travailleurs/euses ont été incapables de négocier et le 12 mai, ils ont manifesté dans Nanjing ; d'après les informations, le directeur général de la société était en tête du défilé. Plusieurs personnes auraient été blessées lorsque la police a tenté de disperser la manifestation. Les articles postés sur le web à propos de la manifestation ont de suite été effacés.

Des travailleurs/euses d'une usine de fabrication de sacs à main battus lors d'une grève :

Près de 4.000 travailleurs/euses de l'usine de sacs à main Simone de Panyu, dans le sud de la Chine, sont partis en grève le 20 juin pour protester contre les piètres salaires et la gestion trop sévère. Selon les salarié(e)s, des policiers ont encerclé l'usine pour en empêcher l'accès aux grévistes. Plusieurs travailleurs/euses ont déclaré avoir été battus et reçu des menaces de renvoi de la part de la direction s'ils ne reprenaient pas le travail. Les médias locaux n'ont pas fait mention de la grève pour éviter les risques de contagion comme cela s'était produit l'été dernier dans le sud de la Chine.

Des travailleurs/euses de l'électronique font grève pour dénoncer des paiements discriminatoires : En décembre, environ 8.000 travailleurs/euses chinois sont partis en grève

à l'usine de Nanjing, détenue par la société sud-coréenne LG Display, fermant quelque 80 lignes de production. Selon les dires de salarié(e)s, l'arrêt de travail était motivé par des actes de discrimination à l'encontre de travailleurs/euses locaux qui recevaient des primes bien inférieures à celles des salarié(e)s coréens. La direction aurait menacé de fermer l'usine et de poursuivre les meneurs, et la police aurait provoqué plusieurs affrontements.

Des problèmes persistent chez Foxconn : Des rapports faisant état de mauvaises conditions de travail, de préjudices pour la santé et de protestations ont continué de provenir des usines fabriquant les produits Apple. Malgré d'importantes vérifications, plus de la moitié des fournisseurs contrôlés par Apple auraient violé au moins un aspect du code de conduite chaque année depuis 2007. En 2010, une vague de grèves menées à Foxconn, ainsi que les nombreux suicides de jeunes travailleurs/euses auraient poussé la direction à forcer les salarié(e)s à signer un engagement à ne pas se suicider.

Près de 420.000 travailleurs/euses sont employés sur différents sites de Foxconn. Depuis le début de 2010 jusqu'à la mi-2011, au moins 14 salarié(e)s de Foxconn des villes chinoises de Shenzhen et de Chengdu ont mis fin à leurs jours. Les travailleurs/euses étaient aussi obligés de faire trop d'heures supplémentaires et n'avaient pas assez de jours de repos. Les conditions de travail de nombreuses autres usines électroniques, y compris des fournisseurs de Dell, Hewlett-Packard, IBM, Lenovo, Motorola, Nokia, Sony et Toshiba, seraient également mauvaises.

Grève des travailleurs/euses d'une usine de montres : En octobre, près de 2.000 travailleurs/euses de l'usine de produits de précision Guanxing, qui fabrique des pièces pour l'horloger japonais Citizen Holdings Co. Ltd. sont partis en grève pour dénoncer les conditions de travail, les retenues sur salaires et les heures supplémentaires. Le mouvement a commencé après que la direction a suggéré des changements du calcul des salaires. Les salarié(e)s ont dénoncé des retenues exagérées pour les pauses. D'après les informations recueillies dans les médias locaux, les travailleurs/euses étaient battus et des retenues étaient imposées dès qu'ils se mettaient en grève.

Le dixième jour de grève, la police a été appelée à l'usine et plusieurs salarié(e)s ont été brièvement détenus. Le jour suivant les négociations, la plupart des travailleurs/euses ont repris le travail.

Ceux et celles qui avaient été détenus pourraient être renvoyés, de même que toute personne qui n'avait pas repris le travail trois jours après que la majorité du personnel avait approuvé les conclusions des négociations.

Corée, République de



POPULATION : 48.100.000

CAPITALE : Séoul

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 100 - 111 - 138 - 182

Les violences policières et les sanctions pénales à l'encontre des grévistes se sont poursuivies, parallèlement à l'augmentation des recours en justice contre les grévistes et les syndicats pour demander d'exorbitants dommages-intérêts. Depuis l'élection du gouvernement conservateur en 2008, le mouvement syndical coréen a constaté une répression croissante de ses activités et une détérioration du traitement à l'égard de ses membres. Les embauches se font systématiquement sur la base de contrats d'emploi précaires, principalement pour empêcher la main-d'œuvre de constituer et d'adhérer à des syndicats. Les droits syndicaux sont limités dans le secteur public et la réforme de la législation du travail adoptée en 2010 restreint l'activité syndicale.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

De nombreuses catégories d'employé(e)s de la fonction publique ainsi que les personnels s'occupant des syndicats ou des relations de travail sont privés de droits syndicaux. Il est, en outre, interdit aux travailleurs/euses licenciés de maintenir leur affiliation syndicale. La loi empêche également les fonctionnaires et les enseignant(e)s de participer à des « actes contraires à leurs obligations » en exerçant des activités syndicales. La formulation de cette clause prête aux abus. Enfin, il ne leur est pas permis de prendre part à des « activités politiques », quelles qu'elles soient. Le droit à la négociation collective est du reste restreint dans le secteur public, où les lois et les budgets priment sur les conventions collectives.

Le droit de grève est reconnu, mais les grèves qui ne concernent pas exclusivement les conditions de travail peuvent être facilement considérées comme illégales en vertu de l'article 314 du Code pénal qui interdit « l'obstruction au commerce ». Les responsables publics et les enseignant(e)s ne peuvent exercer ce droit et la liste des « services essentiels » dépasse largement la définition qu'en donne l'OIT.

La réforme de la loi d'ajustement sur les relations de travail et les syndicats du 1^{er} janvier 2010 a interdit le versement des salaires par les employeurs aux responsables syndicaux à plein temps. En revanche, un système a été mis en place afin de déterminer le nombre maximum de responsables syndicaux et d'heures consacrées aux activités syndicales pour chaque lieu de travail en fonction de sa taille. La réforme a également eu des effets positifs en permettant le pluralisme syndical au niveau des entreprises à partir du 1^{er} juillet 2011. Néanmoins, elle n'autorise qu'une seule équipe de négociateurs/trices pour discuter avec la direction d'une entreprise, ce à quoi s'opposent les confédérations syndicales.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : La crise économique a accentué les conflits dans le monde du travail, d'autant plus que les entreprises ont tendance à adopter des politiques à court terme de licenciements collectifs et de réduction unilatérale des salaires, ce qui contribue à la détérioration des conditions de travail.

La *Federation of Korean Trade Unions* (fédération des syndicats coréens – FKTU) et la *Korean Confederation of Trade Unions* (confédération coréenne des syndicats – KCTU) ont annoncé conjointement qu'elles cherchaient à faire réviser la législation du travail pour mettre en œuvre les cinq points suivants : élargir la définition de l'employé(e) et de l'employeur (afin de mieux régler les problèmes liés au travail précaire) ; améliorer les procédures de création de syndicats (pour limiter l'intervention discrétionnaire des autorités administratives en ce qui concerne la reconnaissance des syndicats, en réduisant la marge de manœuvre de l'inspection) ; garantir une négociation libre entre les syndicats et la direction des entreprises, dans le cadre du système du pluralisme syndical ; donner aux syndicats et aux employeurs l'autorité de décider du paiement des responsables syndicaux à plein temps ; limiter le droit de résilier les conventions collectives.

En mai, des démarches ont été réalisées pour instaurer une nouvelle confédération syndicale en 2011. Les syndicats du métro de Séoul, de Hyundai Heavy Industries, de Hyundai Mipo Dockyard et la fédération des entreprises publiques locales s'affilieront au *New Hope Labour Union* (nouvelle union du travail de l'espérance), représentant autour de 150.000 travailleurs/euses.

Grèves « illégales » et violences policières : Même les actions collectives menées en dehors des services essentiels finissent souvent par être déclarées « illégales » en raison des procédures juridiques fastidieuses qui précèdent l'organisa-

tion d'une grève. Le gouvernement a intensifié les mesures répressives à l'encontre des actions de ce type, allant jusqu'à emprisonner des centaines de syndicalistes. Dans la majorité des cas, ces derniers étaient accusés « d'obstruction aux activités économiques ». Les syndicalistes accusés d'organiser des grèves « illégales » sont généralement condamnés à un an de prison ou à des amendes prohibitives. En prison, ils sont le plus souvent placés en cellule d'isolement, pour les empêcher d'entreprendre des actions collectives.

Les autorités soulignent les violences perpétrées lors de certaines manifestations et grèves pour justifier la détention de dirigeant(e)s syndicaux. Les syndicats, eux, insistent sur le fait que l'action policière est inutilement provocatrice et démesurément brutale. Les magistrats émettent des mandats d'arrêt dès que des travailleurs/euses se mettent en grève, ou parfois même dès qu'une grève est annoncée. Les forces de police ou les agences de sécurité organisent des opérations de surveillance parfois très complexes pour arrêter les meneurs de grèves. Il peut arriver que des membres de la famille des syndicalistes soient surveillés eux aussi. Les bureaux et les communications des syndicats font également l'objet d'une surveillance routinière.

En avril, il a été signalé que des magistrats avaient prélevé des échantillons d'ADN sur des travailleurs/euses qui avaient participé à des grèves et à d'autres activités. Cette pratique, concernant en l'occurrence des travailleurs/euses qui ont pris part à la grève de Ssangyong Motor et à l'occupation des locaux de Daelim Motor, aurait été employée depuis le mois de mars par les magistrats de district de l'ensemble du pays.

Précarisation du travail et restriction des droits syndicaux : La précarisation du travail est déjà très élevée en Corée (plus de 50%) mais, d'après les syndicats, les initiatives récentes de privatiser et de fusionner les services publics de distribution ont aggravé la situation, provoquant une hausse rapide des licenciements chez les employé(e)s du secteur public, ainsi qu'une augmentation de l'instabilité de l'emploi et une détérioration des conditions de travail pour ceux qui restent à leur poste. Le droit d'organisation des travailleurs/euses précaires est limité.

En février 2010, les estimations ont révélé que plus de cinq millions de travailleurs/euses, soit un tiers de la main-d'œuvre de la Corée du Sud, avaient dorénavant le statut de contractuels, avec un salaire équivalant tout juste à 60% du salaire des employé(e)s permanents. D'après les syndicats coréens, la nouvelle « Stratégie nationale pour l'emploi 2020 », à l'initiative du gouvernement pour accroître les niveaux d'emploi, prévoit des dispositions qui risquent de favoriser la déréglementation des bureaux de placement privés, l'emploi indirect et l'emploi

précaire. Les chiffres de 2011 indiquent que les conditions d'emploi des travailleurs/euses non permanents se sont nettement dégradées, puisque leur salaire moyen équivalait pratiquement à la moitié du salaire des travailleurs/euses permanents.

Trop d'ingérence du ministère : En janvier, le ministère du Travail et de l'Emploi a rejeté une recommandation de la *National Human Rights Commission of Korea* (commission nationale des droits humains de Corée – NHRCK) du mois d'octobre 2010 visant à réduire l'ingérence du ministère dans les procédures de création des syndicats et dans les critères d'adhésion à un syndicat. Par ailleurs, le ministère est resté sourd à la demande d'autoriser provisoirement dans les syndicats des travailleurs/euses sans emploi et des personnes recherchant un emploi. En mai 2010, un conseiller politique principal de la Commission syndicale consultative auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (CSC-OCDE) a déclaré que le gouvernement coréen intervenait trop dans les relations entre la main-d'œuvre et la direction et que la politique visant à limiter le paiement du salaire des syndicalistes allait à l'encontre des normes internationales. Les syndicalistes ont également critiqué une nouvelle loi sur les syndicats entrée en vigueur en juillet 2010, qui permet de réduire le nombre de responsables syndicaux à plein temps. Le nombre de syndicalistes à plein temps sur un lieu de travail de moins de 300 employé(e)s aurait diminué de 25%.

Il est possible de créer plusieurs syndicats, mais les syndicats se soucient de l'incidence de l'équipe de négociation unique sur les syndicats minoritaires : Le 1^{er} juillet, une nouvelle loi est entrée en vigueur, autorisant la présence de plusieurs syndicats sur un même lieu de travail. Cette loi avait été promulguée en 1997, mais avait été reportée d'une décennie. Au titre de la loi révisée, il faut un minimum de deux personnes pour créer un syndicat. Les défenseurs de cette loi considèrent qu'elle permet aux travailleurs/euses de former plus facilement des syndicats dans les entreprises qui avaient établi des syndicats « pro-direction », ou dans les entreprises qui avaient précédemment interdit les syndicats. Samsung et POSCO ont toutes deux maintenu jusqu'à présent une politique du « zéro syndicat » en mettant en place un syndicat favorable à la direction ou un « syndicat fantôme », ce qui rendait impossible la création de véritables syndicats. Le ministère estime que 400 à 500 nouveaux syndicats devraient être créés au cours des 12 prochains mois, pour venir s'ajouter au nombre total de 4.689 syndicats recensés en 2009.

Toutefois, l'obligation de mettre en place une équipe de négociation unique s'est heurtée à une forte opposition de la part de la *Federation of Korean Trade Unions* (fédération des

syndicats coréens – FKTU) et de la *Korean Confederation of Trade Unions* (confédération coréenne des syndicats – KCTU). Avec ce nouveau système, les travailleurs/euses peuvent établir deux ou plusieurs syndicats dans une entreprise. Lorsqu'il y a plusieurs syndicats, ils peuvent négocier individuellement avec l'employeur, à condition que l'employeur l'accepte, ce qui semble peu probable. Dans la plupart des cas, les syndicats doivent désigner un syndicat représentatif pour mener les négociations avec l'employeur. S'il y a plusieurs syndicats et qu'ils ne parviennent pas à former une équipe de négociation unique eux-mêmes, c'est le syndicat composé d'une majorité de travailleurs/euses (le syndicat investi de l'autorité déléguée par les syndicats plus petits) qui est le syndicat représentatif. S'il n'y a pas de syndicat majoritaire, les différents syndicats de l'entreprise doivent constituer une équipe de négociateurs/trices à laquelle ils participent tous. Les syndicats s'opposent à cette obligation de mettre en place une équipe de négociation unique, qui limite, selon eux, les droits de négociation des syndicats minoritaires.

Résiliation unilatérale des conventions collectives : La législation actuelle autorise la résiliation unilatérale d'une convention collective. Les employeurs recourent souvent à cette disposition. Dans les institutions publiques, la résiliation unilatérale d'une convention collective, qui représente l'un des principaux éléments des relations patronat-syndicat, a quadruplé.

En juillet 2011, les rapports d'activités syndicales révélaient déjà 459 cas d'abus, un chiffre supérieur aux 451 cas dénoncés pour l'ensemble de l'année 2010.

Sanctions à l'encontre de syndicats de migrant(e)s et mesures répressives contre les migrant(e)s illégaux : Il existe de nombreuses irrégularités en matière de droits du travail de la main-d'œuvre migrante. En effet, alors que la législation prévoit qu'ils disposent de la même protection que les travailleurs/euses locaux en termes de salaires et de conditions de base, dans la réalité, la majorité des travailleurs/euses migrants reçoivent un salaire nettement inférieur à celui de leurs homologues coréens ; ils sont obligés de travailler de longues heures et sont souvent privés de leurs revenus. Ces travailleurs/euses sont liés à leur employeur et se heurtent à de fortes restrictions s'ils souhaitent changer d'emploi, ce qui les rend particulièrement vulnérables.

La Corée du Sud compte environ 700.000 travailleurs/euses migrants, principalement employés dans des usines textiles et électroniques, mais également dans le milieu de la prostitution. En septembre 2008, le gouvernement a annoncé qu'il réduirait de moitié le nombre de travailleurs/euses migrants illégaux –

estimé à 220.000 – d’ici à 2012 et a augmenté les perquisitions, parfois violentes, dans les entreprises et les foyers. Près de 80% de travailleurs/euses migrants ont signalé qu’ils avaient subi des violences verbales au travail, et plus de 25 % ont dénoncé des violences physiques. En septembre, le gouvernement a annoncé qu’il suspendait l’entrée de travailleurs/euses migrants en provenance du Vietnam parce qu’un nombre considérable de Vietnamiens/ennes ne retournaient pas dans leur pays après l’expiration de leur permis de travail.

Répression des syndicats et augmentation des poursuites judiciaires : Il a été signalé que les dirigeants d’entreprises demandaient de plus en plus souvent des réparations après des conflits de travail, malgré un accord passé il y a huit ans entre les syndicats et le patronat pour limiter des poursuites en dommages-intérêts trop conséquentes, suite à d’importants procès qui avaient donné lieu à une vague de suicides de travailleurs/euses. Par ailleurs, plusieurs syndicalistes ont été emprisonnés en 2011 en raison d’activités liées à des grèves.

Une étude portant sur cinq grandes entreprises confrontées à des litiges patronat-syndicat a révélé que la somme totale des recours en réparation s’élevait à environ 75 milliards de wons (soit 69,4 millions de dollars). La société KEC réclamait 30,1 milliards de wons, Kumho Tyres 17,9 milliards, Hyundai Motor et ses sous-traitants internes 20 milliards, JEI 2 milliards, et Hanjin Heavy Industries 5.377 milliards (dont une amende de 96 millions de wons contre la membre d’un syndicat unique, Kim Jin-suk, qui est restée au sommet d’une grue de chantier une bonne partie de l’année 2011 pour protester contre les licenciements). Ces demandes de dédommagement concernaient environ 910 dirigeant(e)s et membres syndicaux.

La société KEC a réclamé 30,1 milliards de wons de dommages-intérêts, alors qu’elle avait établi une convention collective aux termes de laquelle elle renonçait à solliciter un dédommagement. Les sociétés qui ont demandé réparation arguent du fait qu’elles ont subi d’importantes pertes à cause des activités illégales des syndicats et qu’elles suivent la procédure appropriée pour faire valoir un dédommagement et des saisies de biens. Il est d’ailleurs signalé que de nombreux responsables syndicaux perdent leurs biens personnels et, en conséquence, souffrent de dépression. En 2003, un employé de Doosan Heavy Industries, Bae Dal-ho, s’est suicidé en s’immolant par le feu, pour protester contre l’injustice de la demande de réparation et, en octobre 2003, deux dirigeants syndicaux se sont également donné la mort, Kim Ju-ik de la société Hanjin Heavy Industries et Lee Hae-nam, de Sewon Tech.

Avec la prolifération des recours en réparation, les travailleurs/euses éprouvent de grandes difficultés pour organiser

des grèves légales. Les importants efforts mobilisés pour organiser une grève sont considérés comme « illégaux » et les entreprises se servent de cette illégalité comme prétexte pour entreprendre une action en justice. En février, Hanjin Heavy Industries a procédé à une restructuration qui s’est soldée par la perte de 400 emplois, dont 230 départs volontaires et 170 licenciements ; la grève prévue pour réagir à cette restructuration a été déclarée illégale. Chez Hyundai Motor, des travailleurs/euses contractuels ont mené une grève pour obtenir le statut d’employé(e)s permanents, conformément à une décision de la Cour suprême, mais leur demande a été, là aussi, jugée illégale.

L’interprétation du gouvernement et des tribunaux est la suivante : la restructuration, la privatisation, les licenciements, etc. relèvent de la catégorie des droits de la direction d’une entreprise et, par conséquent, les grèves s’y opposant ne sont pas autorisées. D’après Kwon Du-seop, avocat au centre juridique de la *Korean Confederation of Trade Unions* (confédération coréenne des syndicats – KCTU), les recours en réparation permettent essentiellement d’éliminer le droit de grève et de réprimer les syndicats. Il est également préoccupant de constater que les tribunaux favorisent les dirigeants d’entreprises dans les affaires de poursuites judiciaires.

Le 24 juin, l’assistant du secrétaire général de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), Fernando Lopes, a participé à une délégation qui a rendu visite à l’Assemblée nationale pour signaler les graves violences perpétrées récemment à l’encontre des syndicats en Corée.

Des enseignant(e)s condamnés à verser une amende pour leur affiliation politique : Un tribunal de Séoul a condamné 260 enseignant(e)s et fonctionnaires sur 272 pour avoir fait des dons au parti de l’opposition, le Parti travailliste démocratique. En janvier, un tribunal a condamné 134 enseignant(e)s et employé(e)s du gouvernement à une amende allant de 300.000 à 500.000 wons (entre 269 et 449 dollars) parce qu’ils avaient payé leur adhésion et/ou fait des dons au Parti travailliste démocratique. Les magistrats avaient demandé des peines beaucoup plus lourdes, y compris des peines de prison. Cependant, le tribunal n’a pas retenu de charges contre les enseignant(e)s pour l’adhésion à un parti politique, alors que le droit coréen interdit aux enseignant(e)s d’adhérer à des partis politiques.

Un tribunal local a également ordonné à un groupe de parents conservateurs de verser des indemnités aux membres d’un syndicat d’enseignant(e)s progressistes pour avoir posté sur leur site web une liste de 15.000 professeurs du *Korean Teachers and Education Workers’ Union* (syndicat coréen

des enseignant(e)s et personnels de l'éducation – KTU) en juillet 2010, en indiquant leur nom et l'école dans laquelle ils travaillaient. Le tribunal a déclaré que la divulgation du nom et d'autres renseignements concernant les professeurs syndiqués constituaient une atteinte au respect de la vie privée.

En février, un groupe d'enseignant(e)s a demandé à la Cour constitutionnelle de réviser la loi qui interdit aux enseignant(e)s de participer à des activités politiques. Les trois professeurs, membres du KTU, ont été mis à pied pendant trois mois parce qu'ils avaient exprimé leur opinion politique, après avoir été condamnés par un tribunal local pour la campagne qu'ils avaient menée contre les politiques éducatives du gouvernement.

Licenciement de grévistes chez un fabricant de guitares :

Des employé(e)s du fabricant de guitares Cort ont été licenciés en 2007 après avoir essayé de constituer un syndicat. La Commission nationale coréenne des relations de travail et les tribunaux de Séoul ont tous jugé que les licenciements collectifs de Cort et la fermeture soudaine de ses usines coréennes étaient illégaux. La société Cort a été condamnée à payer une amende, mais elle aurait recouru à l'intimidation et à la violence pour forcer des employé(e)s à démissionner afin de ne pas avoir à leur verser d'indemnités de licenciement et, en représailles, elle aurait engagé des casseurs pour s'en prendre au syndicat. À la fin de l'année, l'affaire était entre les mains de la Cour suprême de Corée.

Site d'Ulsan de Hyundai Motor : statut des travailleurs/euses contractuels et action en réparation : En janvier, la Haute Cour de Séoul a estimé qu'un employé embauché en interne comme travailleur contractuel, Choe Byeong-seung, âgé de 35 ans, qui était détaché à Hyundai Motor depuis plus de deux ans, devait être considéré comme un travailleur à plein temps directement engagé par la société. En février, l'audition a confirmé cette décision. Le *Korean Metal Workers' Union* (syndicat coréen des métallurgistes – KMWU) et sa branche dédiée aux travailleurs/euses contractuels chez Hyundai Motor ont appelé la société à donner le statut d'employé(e)s permanents à tous les travailleurs/euses contractuels. La société a répondu qu'elle ferait appel de cette décision et, en même temps, elle a intenté 15 actions en justice afin de demander réparation à hauteur de 16,2 milliards de wons (14,4 millions de dollars) aux travailleurs/euses qui avaient occupé les sites d'Ulsan, Asan et Jeonju pour exiger la reconnaissance de leur statut d'employé(e)s permanents.

Hyundai emploie environ 34.500 travailleurs/euses et quasiment un quart d'entre eux sont des travailleurs/euses contractuels. Choe, par exemple, a été embauché par le fabricant automobile par le biais d'une agence de recrutement,

mais c'est Hyundai et non l'agence qu'il poursuit en justice pour la restitution de ses droits au travail. Il a été licencié, disant parce qu'il exerçait son droit à se syndiquer et qu'il était recherché par la police pour avoir mené une grève et occupé l'usine n°1 d'Ulsan en novembre 2010. Il est accusé d'entrave au fonctionnement de l'entreprise et de violation de la loi sur le droit de réunion et de manifestation.

La branche des travailleurs/euses contractuels du KMWU chez Hyundai Motor a voté en faveur d'une deuxième grève, malgré la fin de l'occupation de l'usine, pour exiger que leurs postes soient transformés en postes à temps plein, conformément à une décision rendue par la Cour suprême l'année dernière. Dix-sept autres personnes sont recherchées par la police pour le rôle qu'elles ont joué dans cette grève. Environ 1.000 employé(e)s embauchés par un sous-traitant ont été sanctionnés, ce qui se traduit plus précisément par 104 licenciements et 659 mises à pied. Des affaires similaires concernant d'autres travailleurs/euses contractuels passent actuellement en jugement : en novembre, 1.941 travailleurs/euses ont engagé une poursuite judiciaire collective en 18 points à l'encontre de Hyundai Motor pour demander à être reconnus comme employé(e)s permanents et solliciter le paiement de la différence de salaire. À la fin de l'année, le procès n'avait toujours pas eu lieu.

Procès de 12.000 employé(e)s des chemins de fer : le syndicat est condamné à verser 6,99 millions de wons : En janvier 2011 a débuté une audition sur les mesures disciplinaires contre plus de 12.000 employé(e)s de Korail, au Comité central des relations de travail. En 2009, les employé(e)s s'étaient mis en grève au sujet de la résiliation unilatérale de la négociation collective. D'après le syndicat, la grève respectait les procédures légales requises pour organiser une grève. Le gouvernement l'a tout de même déclarée illégale et, pendant la grève, des mandats d'arrêt ont été émis pour 15 responsables syndicaux. Le bureau du syndicat a été saisi par la police pour enquête. Ultérieurement, 169 responsables syndicaux ont été licenciés, et plus de 12.000 membres syndicaux qui avaient participé à la grève ont fait l'objet de mesures disciplinaires.

En mars, la Cour suprême a ordonné au syndicat des chemins de fer de verser 6,99 milliards de wons (soit 4,75 millions d'euros) en réparation des pertes occasionnées par une grève surprise prolongée remontant à 2006. Jamais une somme aussi importante n'avait été requise en réparation des pertes résultant d'une grève. À l'époque, 400 grévistes avaient été arrêtés.

Suicides chez Samsung et création d'un nouveau syndicat : En janvier, en moins de deux semaines d'intervalle, un homme et une femme, tous deux employé(e)s de Samsung Electro-

nics, se sont jetés d'un immeuble résidentiel à Asan, dans la province méridionale de Chungcheong. Les deux employé(e)s étaient en arrêt de travail de longue durée pour maladie. Les membres de leurs familles respectives ont cherché à connaître la cause des suicides, mais le ministre de la Main-d'œuvre et de l'Emploi leur a fait part de la décision de ne pas divulguer les réglementations de Samsung Electronics en matière d'emploi, en leur expliquant qu'il s'agissait de « secrets commerciaux ». Par ailleurs, les groupes de personnes qui se sont battus contre Samsung Electronics au sujet des cas de leucémie d'origine professionnelle ont déclaré la troisième semaine du mois de mars « semaine de commémoration des travailleurs/euses morts au travail dans l'industrie des semi-conducteurs et de l'électronique ». En septembre, un autre travailleur s'est donné la mort.

En juillet, quatre employé(e)s de Samsung Everland ont déposé la notification de création de leur syndicat, qui devenait le premier syndicat du groupe Samsung à être dirigé par des employé(e)s sur le lieu de travail ; cela n'a été possible qu'après l'entrée en vigueur, en 2011, de la nouvelle réglementation sur l'établissement de syndicats. Il y avait neuf syndicats parmi les affiliés du groupe Samsung, mais ils étaient tous signalés comme étant des syndicats « pro-direction » ou des « syndicats fantômes » inactifs et, en effet, ils avaient déjà réussi à empêcher la création de syndicats démocratiques dans la société, sous l'ancien système de syndicat unique. Auparavant, l'entreprise s'était servie des dispositions interdisant l'existence de plusieurs syndicats pour bloquer la formation de « syndicats démocratiques » dirigés par leurs propres membres. Il a également été signalé que la direction recourait à des mesures incitatives, à des tactiques d'intimidation, voire au rapt, pour empêcher les employé(e)s de constituer des syndicats.

Suicides chez Ssangyong après la poursuite d'une grève :

Une étude réalisée par Green Hospital sur 193 travailleurs/euses concernés par des mesures de restructuration à la société Ssangyong a révélé que 52,3% des employé(e)s souffraient de stress post-traumatique, tandis que 80% montraient des signes de dépression sévère. Ces résultats ont été obtenus après une importante grève en 2009, lorsque la plupart des grévistes ont constaté une forte réduction de leur salaire mensuel. D'après les responsables syndicaux, des milliers d'anciens employé(e)s de Ssangyong se trouvent en situation de stress extrême du fait de la perte de leur emploi.

Ssangyong a licencié environ 2.600 employé(e)s parce que le rachat prévu en janvier 2009 par la société Shanghai Automotive Industry Corp. ne s'est pas fait, en raison de la faillite de l'entreprise. Il a été demandé aux travailleurs/euses de prendre

une année de congé sans solde ou de démissionner. En mai, le syndicat des employé(e)s de Ssangyong et la direction sont parvenus à un accord préliminaire sur les salaires, qui prévoyait une hausse des rémunérations. Toutefois, 450 travailleurs/euses qui avaient pris 12 mois de congé sans solde attendent toujours d'être réintégrés à leur poste, comme promis par l'entreprise en 2009. Les employé(e)s licenciés demandent que l'entreprise tienne ses promesses, mais elle répond qu'elle n'est pas encore prête, en dépit de sa promesse de les réembaucher dans l'année, dès que les ventes seraient reparties à la hausse.

Réintégration des vendeurs/euses d'un grand magasin après une grève :

Le 31 octobre 2010, le contrat de travail de 11 employé(e)s du grand magasin Daejeon Lotte a été résilié alors qu'ils venaient de constituer un syndicat. La plupart d'entre eux travaillaient au magasin depuis plus de dix ans. Dans un premier temps, la direction a refusé de négocier avec eux. Ils ont alors campé devant le magasin en signe de protestation, en dépit du temps hivernal. Le 29 décembre 2010, ils ont manifesté et tenu une conférence de presse, lors de laquelle ils ont mis l'accent sur les mauvaises conditions de travail et sur le fait que certains employé(e)s avaient reçu l'ordre d'aller effectuer des tâches ménagères chez de riches clients. Le magasin a finalement accepté d'entrer en négociation début février et les parties sont parvenues à un accord, qui prévoyait que six des 11 employé(e)s seraient réintégrés et que les cinq autres obtiendraient un emploi dans une autre société, ce que devait garantir le ministre du Travail.

Licenciement des agents d'entretien en sous-traitance

à l'université de Hongkik suite à une grève : Plus de 30 gardiens et agents d'entretien – représentant 170 travailleurs/euses contractuels, essentiellement des femmes entre 50 et 60 ans – ont organisé un sit-in dans le bâtiment principal de l'université Hongkik, à Séoul, pour demander à l'établissement de revenir sur la résiliation collective de leur contrat. En effet, le contrat de la société de services qui les embauchait pour nettoyer l'université a été résilié alors que les employé(e)s venaient de créer un syndicat, en décembre 2010, après quoi la société de services avait à son tour mis fin au contrat individuel des employé(e)s.

Le 20 février, à l'issue d'une grève de 49 jours, l'université et les travailleurs/euses ont conclu un accord préliminaire. D'après les membres du syndicat, la société de services qui avait licencié les employé(e)s a accepté de les réembaucher et a repris les négociations avec l'université en leur nom. L'accord qui a été conclu prévoyait une légère augmentation du salaire horaire, qui passait à 4.450 wons pour les agents d'entretien et à 3.560 wons pour les agents de sécurité, à raison de huit heures de travail quotidien, cinq jours par

semaine. Cependant, en juillet, il a été signalé que l'université avait engagé une poursuite en dommages-intérêts contre les travailleurs/euses, demandant une réparation de 280 millions de wons (soit 263.000 dollars). L'établissement a déclaré que les employé(e)s lui avaient causé un « tort significatif » en organisant un rassemblement dans l'entrée du bâtiment administratif pendant 49 jours. Ce montant est basé sur le calcul des sommes dépensées par l'université pour payer les frais d'eau et d'électricité des grévistes et pour embaucher d'autres agents d'entretien pendant le mouvement de protestation.

En mars, les personnels d'entretien et de sécurité de trois autres universités de Séoul — Korea University, l'université Yonsei et l'université féminine d'Ewha — se sont mis en grève simultanément pour demander une hausse du salaire horaire. En même temps que cette grève conjointe des trois syndicats membres de la *Korean Confederation of Trade Unions* (confédération coréenne des syndicats — KCTU), un comité provincial de travail échouait dans son arbitrage entre les syndicats et les écoles au dernier stade des négociations.

Arrestation de travailleurs/euses vietnamiens : Entre mars et avril, dix travailleurs/euses migrants vietnamiens de la société Taehung Construction, sous-traitant de Hyundai Construction, ont été arrêtés en raison d'activités liées à la grève, pendant qu'ils construisaient un quai à conteneurs, à Incheon. Ils étaient accusés « d'entrave au commerce, d'atteinte aux opérations commerciales habituelles de l'entreprise, d'incitation à la violence en groupe, et d'agression à main armée » au cours de deux débrayages.

Selon les informations disponibles, les travailleurs/euses avaient été obligés de travailler par tranches de 12 heures, avec une pause d'une heure, sept jours par semaine pour un salaire horaire minimum de 4.110 wons (2,6 euros) alors que leur contrat de travail prévoyait cinq jours de travail par semaine. Au début, les travailleurs/euses avaient droit à trois repas gratuits par jour, mais la direction les a informés qu'à partir de juillet 2010, seul le déjeuner leur serait fourni gratuitement et Taehung déduirait 240.000 wons (150 euros) de leur salaire mensuel pour le petit déjeuner et le dîner. Les travailleurs/euses ont demandé une amélioration des salaires et de la nourriture mais, en guise de réponse, la société les a menacés de les dénoncer au ministère du Travail pour qu'ils soient expulsés au Vietnam. Ils se sont mis en grève en juillet 2010 puis, une nouvelle fois, en janvier 2011. C'est à ce moment-là que les travailleurs/euses ont été accusés « d'entrave au commerce, d'atteinte aux opérations commerciales habituelles de l'entreprise, d'incitation à la violence en groupe, et d'agression à main armée » au cours des deux débrayages qu'ils avaient menés. Selon les magistrats, la grève illégale a entraîné

d'importantes pertes financières pour Taehung. Lors du premier procès, qui a eu lieu le 26 mai, le procureur a demandé des peines d'emprisonnement allant d'une année à trois ans.

Des travailleurs/euses restent à la porte de leur usine de pneus : Le 10 mars 2011, les membres du *Kumho Tyre Workers' Union* (syndicat des employé(e)s de Kumho Tyre), affilié au *Korean Metal Workers' Union* (syndicat coréen des métallurgistes — KMWU) et à la *Korean Confederation of Trade Unions* (confédération coréenne des syndicats — KCTU), ont voté en faveur d'une grève d'une journée le 25 mars sur deux des trois sites de la société Kumho en Corée, Gwungju et Gokseong.

Le 26 mars, la direction a riposté par un lock-out. Lorsque les 3.400 employé(e)s des deux usines sont revenus au travail, les directeurs de Kumho leur ont rappelé qu'ils avaient signé des accords individuels dans lesquels ils avaient promis de ne pas faire grève. Une des questions litigieuses portait notamment sur le refus de la direction de négocier la rémunération des temps de détachement dans les usines pour permettre aux dirigeant(e)s de branche du KMWU de régler les conflits ou d'effectuer d'autres activités syndicales.

Le 1^{er} avril, la direction a levé le lock-out et annulé l'obligation des travailleurs/euses de signer des contrats de travail individuels promettant de ne plus participer à d'autres arrêts de travail. En retour, le *Kumho Tyre Workers' Union* a déclaré qu'il mettrait fin à ses actions revendicatives devant les deux usines. Le syndicat a par ailleurs reconnu que la société se trouvait dans une situation financière délicate et que sa position sur le marché était fragile.

Kumho, filiale du groupe Kumho Asiana, est le deuxième plus grand fabricant de pneus de Corée et le dixième au rang mondial. La société a supprimé de nombreux emplois au cours des deux dernières années en raison des dettes et de la délocalisation du travail vers de jeunes entreprises basées en Chine. Une semaine avant la grève, Kumho a dû faire face à un large rappel de pneus fabriqués dans ces usines chinoises parce que la proportion de matériaux recyclés dépassait les quantités autorisées. Les employé(e)s de la troisième usine de pneus, dans la province de Gyeonggi, où le KMWU représente également du personnel, sont restés en dehors du conflit.

Grève et occupation de l'usine Yoosung : Le 24 mai, 500 grévistes qui participaient à un sit-in à l'usine Yoosung Enterprise d'Asan, qui fabrique des anneaux de piston pour Hyundai, Kia, Renault et General Motors en Corée du Sud, ont été dispersés par quelque 3.000 policiers anti-émeute. La plupart des grévistes ont été arrêtés. D'après le *Korean Metal Workers' Union* (syndicat coréen des métallurgistes — KMWU), cette interven-

tion s'inscrit dans la stratégie générale de démantèlement des syndicats appliquée par la société.

En 2009, un accord a été signé avec le KMWU en faveur de la suppression de l'équipe de nuit. Toutefois, plusieurs discussions successives n'ont pas permis de mettre en œuvre cet accord. En mai, les employé(e)s ont voté en faveur d'une action revendicative et, le 18 mai, le syndicat a organisé une grève de deux heures avec les employé(e)s de l'équipe de jour. Plus tard dans la journée, la société a annoncé un lock-out contre les membres locaux et une trentaine d'assillants ont encerclé l'usine et essayé d'empêcher les travailleurs/euses de l'équipe de nuit d'entrer sur le site. Avec l'aide de leurs collègues de jour, l'équipe de nuit a réussi à pénétrer dans l'usine. La même nuit, des agresseurs inconnus à bord de la camionnette d'une société « spécialisée dans les conflits de travail et l'expulsion de locataires » ont percuté un groupe de travailleurs/euses, blessant 13 d'entre eux.

Un plan de démantèlement des syndicats mis au point par la direction a été découvert : il s'agissait de provoquer une grève, d'imposer un lock-out et un blocus à l'usine, afin de générer des violences et ainsi justifier l'intervention répressive de la police. Les travailleurs/euses sont restés dans l'usine jusqu'à ce que la police les disperse, le 24 mai. En juin, 11.000 travailleurs/euses syndiqués de Yoosung Enterprise ont essayé d'entrer dans l'usine principale d'Asan, mais la police les a repoussés. Au cours de l'affrontement, 108 policiers anti-émeute et une dizaine de syndicalistes ont été blessés. Les employé(e)s syndiqués essaient d'entrer massivement dans l'usine depuis le 15 juin et exigent que tous les travailleurs/euses retrouvent leur emploi. Cependant, la direction de Yoosung les en empêche et demande aux syndicalistes de reprendre leur travail un à un, afin de repérer et d'écartier les dirigeant(e)s syndicaux. Ce sont des travailleurs/euses non syndiqués qui font fonctionner l'usine depuis le 24 mai.

Poursuites judiciaires à l'encontre du syndicat des agents de sécurité des bases militaires américaines de Corée :

L'US Force Korea (USFK) a confié à un prestataire, G4S Secure Solution Ltd, le travail des agents de sécurité de ses bases en Corée. En septembre 2011, G4S a remporté la dernière offre pour le contrat avec l'USFK. Pendant plusieurs décennies, les précédents prestataires, y compris G4S, ont toujours respecté les droits de maintien des travailleurs/euses à leur poste. Cependant, en septembre, G4S a refusé d'assurer cette continuité et a licencié 150 travailleurs/euses. En outre, G4S proposait des conditions de travail nettement moins avantageuses, avec une réduction de 30% des salaires et une hausse des heures de travail de 68 heures par mois en modifiant le système du

travail posté en équipe (passant de 4 groupes de travailleurs/euses en 3 équipes à 3 groupes en 2 équipes).

Ensuite, le syndicat de 864 agents de sécurité présents dans les bases américaines de Corée, le *Joeun System Trade Union*, affilié à la *Federation of Korean Trade Unions* (fédération des syndicats coréens – FKTU), a essayé de négocier avec G4S en faveur de la continuité des emplois et, au minimum, du maintien des précédentes modalités et conditions d'emploi. G4S a rejeté la proposition et lancé un nouveau processus de recrutement.

À partir du 1^{er} décembre 2011, le syndicat a entamé une grève, tout en s'efforçant de régler le différend par le dialogue. G4S a proposé de réembaucher 300 employé(e)s sur les 864. Le FKTU a également offert de dialoguer avec G4S, qui a rejeté toute autre négociation concernant le droit de maintien des employé(e)s.

Il a été constaté que G4S enfreignait la loi sur les normes du travail par rapport aux heures de travail effectuées au ministère du Travail et de l'Emploi, qui a porté l'affaire devant le procureur général. Le syndicat a demandé à l'USFK de résilier le contrat en cours avec G4S, puisque ce contrat n'était pas conforme à la législation coréenne du travail.

Les employé(e)s de Hanjin en grève depuis presque un an :

Le 9 novembre, après 11 mois de conflit, le *Korean Metal Workers' Union* (syndicat coréen des métallurgistes – KMWU) et la direction de Hanjin Heavy Industries & Construction ont mis un terme à un litige relatif à des licenciements collectifs sur les chantiers navals de Corée. L'accord provisoire demandait à Hanjin, le fabricant de navires, de réintégrer dans les 12 mois les 94 employé(e)s licenciés. Les dirigeant(e)s du syndicat ont expliqué qu'ils devaient mettre fin au sit-in pour éviter les amendes, de véritables bombes susceptibles d'atteindre un million de wons par jour par membre participant à l'action de protestation. Kim Jin-suk, membre du comité exécutif de la *Korean Confederation of Trade Unions* (confédération coréenne des syndicats – KCTU) pour le bureau de Busan, qui était restée juchée au sommet d'une grue sur le site de Hanjin depuis 309 jours pour protester contre les licenciements, est finalement descendue après la signature de l'accord. Au même moment, le Tribunal local du district de Busan a rejeté la demande de mandat d'arrêt que sollicitait la police pour Kim Jin-suk et trois autres protestataires – deux anciens employé(e)s de Hanjin et un militant syndical régional, à qui il était également reproché d'inciter les membres syndicaux à faire grève, et qui étaient accusés d'obstruction au commerce et d'intrusion.

Les travailleurs/euses avaient engagé une grève à long terme lorsque la société avait annoncé un plan de licenciement de 400 employé(e)s. Bien qu'un accord initial ait été conclu en juin, une centaine de travailleurs/euses ont continué à protester, parmi lesquels Kim Jin-suk, qui avait déjà refusé auparavant de mettre fin à son action en dépit d'une injonction de licenciement et des amendes quotidiennes qui lui étaient imposées. Hanjin a déposé plainte contre Kim Jin-suk, contre le KCTU, et contre le syndicat des employé(e)s de Hanjin, en demandant 110 millions de wons de dommages-intérêts.

La grève avait commencé en décembre 2010, lorsque la direction de Hanjin a enfreint la convention collective locale signée le 26 février 2010, qui déclarait : « la société arrête, à compter de ce jour, ses licenciements de restructuration collectifs, qui ont débuté le 18 décembre 2009 ». Pendant cette grève, qui a duré près d'une année, les travailleurs/euses ont connu plusieurs lock-out, des affrontements violents avec la police, ainsi que des arrestations et des occupations d'entreprise pendant la nuit. Les membres syndicaux n'ont été autorisés à entrer dans les locaux de la société que les jours de négociation, tandis que 600 travailleurs/euses ont reçu l'ordre de quitter l'usine. En juillet, une cinquantaine de personnes ont été arrêtées et plusieurs dizaines blessées lorsque la police a utilisé des canons à eau et des gaz lacrymogènes pour disperser les manifestant(e)s. Le 28 août, la police s'est de nouveau servie des canons à eau pour disperser 800 partisans et, en octobre, 59 autres travailleurs/euses ont été arrêtés.

En août, une audition parlementaire sur les licenciements collectifs de Hanjin a été organisée, appelant le président de Hanjin à se présenter – une première dans l'histoire de la Corée du Sud. Le président a été prié de réexaminer la question des licenciements, ce qu'il a refusé de faire. Il convient de rappeler qu'en 2003, l'employé Kim Ju-ik, dirigeant de la branche syndicale de Hanjin Heavy Industries & Construction du KMWU, avait lui aussi protesté en restant 129 jours au sommet de la grue, sur le site de Hanjin, au terme desquels il s'était pendu.

Le président d'un syndicat de migrants est menacé d'expulsion et un tribunal administratif déboute les services d'immigration : Le *Migrants' Trade Union* (syndicat des migrant(e)s – MTU) a été créé en avril 2005 et est affilié à la *Korean Confederation of Trade Unions* (confédération coréenne des syndicats – KCTU). Toutefois, le gouvernement refuse invariablement de reconnaître sa légalité, et ne l'autorise pas à participer à la représentation syndicale ni à la négociation collective, alors que la législation coréenne permet à tous les travailleurs/euses de se syndiquer et que, en 2006, la Haute Cour de Séoul avait reconnu la légalité du MTU. Le gouvernement, qui a fait appel

de cette décision, a arrêté et expulsé le dirigeant du MTU à plusieurs reprises depuis 2005.

En novembre 2010, Michel Catuira, président du MTU pour Séoul-Gyeonggi-Incheon a été cité à comparaître au Bureau de l'immigration pour activités politiques illégales. En février 2011, le Bureau de l'immigration de Séoul a annulé son permis de travail et lui a ordonné de quitter le pays. Le ministère du Travail avait déjà fait pression plusieurs fois sur la société dans laquelle travaillait Michel Catuira et, au final, les autorités ont annulé l'autorisation d'embauche du patron de l'entreprise, le 1^{er} décembre 2010. Le ministère de la Justice a ensuite prétendu que Michel Catuira avait enfreint la loi de l'immigration et l'a convoqué pour l'interroger le 22 décembre. Le 15 septembre 2011, toutefois, un tribunal de Séoul a annulé l'ordre d'expulsion prononcé par le gouvernement, estimant que son embauche n'avait pas été frauduleuse et que les poursuites engagées contre lui par le gouvernement résultaient de son engagement au sein du MTU.

En novembre, l'OIT a recommandé au gouvernement coréen de ne pas poursuivre M. Catuira tant qu'aucune décision de justice finale n'était rendue, et de « s'abstenir de prendre toute mesure susceptible de comporter un risque d'ingérence grave dans les activités du syndicat et d'entraîner l'arrestation et l'exclusion de dirigeant(e)s syndicaux pour des motifs liés à leur élection au bureau du syndicat. »

Depuis la création du MTU en 2005, le gouvernement a arrêté six de ses responsables, en prétextant des violations à la loi sur le contrôle de l'immigration. Sur ces six personnes, cinq ont été expulsées. Par ailleurs, le gouvernement sud-coréen a refusé de reconnaître le statut légal du MTU, au motif que ses fondateurs, qui étaient des migrants sans papiers, n'avaient pas le droit de créer un syndicat. La pression exercée sur le MTU s'est intensifiée récemment, lorsque le syndicat a protesté contre le décès d'un travailleur migrant vietnamien suite à une perquisition chez des migrant(e)s.

Fidji



POPULATION : 861.000
CAPITALE : Suva
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Le gouvernement de Fidji, dirigé par une junte militaire depuis le coup d'État de 2006, a mené une campagne agressive en 2011 visant à démanteler le mouvement syndical par la force, en emprisonnant des dirigeant(e)s syndicaux et en édictant des décrets qui privent la plupart des travailleurs/euses fidjiens de leurs droits fondamentaux internationaux du travail.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

En dépit de certaines améliorations, les restrictions sont nombreuses et excessives. La Constitution nationale garantit la liberté d'association, cependant que l'*Employment Relations Promulgation* (promulgation sur les relations d'emploi – ERP) de 2007 protège adéquatement les travailleurs/euses contre la discrimination syndicale. Toutefois, le greffier garde le pouvoir discrétionnaire de refuser l'enregistrement d'un syndicat dont le nom est considéré « inopportun » ou d'annuler l'enregistrement d'un syndicat dans les cas prévus par la loi. Par ailleurs, un nouveau décret adopté en 2011 exclut de nombreuses catégories d'employé(e)s publics du champ d'application de la législation du travail.

Bien que l'ERP promeuve et encourage la négociation collective, la loi adoptée en 2011 autorise des représentant(e)s n'appartenant à aucun syndicat à participer à des négociations collectives. La même loi stipulait que toutes les conventions collectives existantes seraient nulles et non avenues 60 jours après l'entrée en vigueur de la loi et que de nouvelles conventions devaient être négociées par les parties avant l'expiration de ce délai, faute de quoi l'employeur serait en droit d'appliquer unilatéralement de nouvelles conditions figurant dans une nouvelle convention ou contrat individuel. De plus, aux termes de la nouvelle loi, les employeurs peuvent renégocier toutes leurs conventions collectives s'ils sont considérés comme ayant des difficultés financières. Si la négociation ne permet pas d'aboutir à une nouvelle convention collective, l'employeur peut en soumettre les propositions au Premier ministre pour examen en vue d'établir une nouvelle convention collective, ou de modifier la convention existante, auquel cas le Premier

ministre rendra une décision sur les conditions de la nouvelle convention collective ou sur la convention modifiée.

Le droit de grève est frappé de restrictions : une grève ne peut être convoquée pour des motifs liés à la reconnaissance d'un syndicat et n'est autorisée que si plus de 50% des membres en ordre de cotisation votent en sa faveur. En outre, les syndicats ont l'obligation de donner un préavis de 21 jours en cas de grève normale, et de 49 jours dans les industries « essentielles ». Qui plus est, les noms de toutes les personnes qui participeront à la grève doivent être communiqués au ministère du Travail, qui a le droit de déclarer illégales des grèves existantes ou proposées. Si tel est le cas, le différend est renvoyé à l'arbitrage. Le ministère et les employeurs peuvent aussi imposer une procédure d'arbitrage obligatoire lorsque la grève est considérée comme étant contraire à l'intérêt public ou pouvant menacer l'économie. Des syndicalistes peuvent être traduits devant les tribunaux pénaux et risquer l'emprisonnement s'ils persistent dans leur action de grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le gouvernement de Fidji est dirigé par une junte militaire depuis le coup d'État de 2006.

Les médias sont encore très censurés. L'article 16 des dispositions relatives aux situations d'urgence (*Public Emergency Regulations* – PER) place tous les médias sous le contrôle du gouvernement, en exigeant que tous les diffuseurs et rédacteurs présentent tous les documents susceptibles d'être publiés ou diffusés pour qu'ils soient examinés au préalable. Le personnel militaire est présent dans tous les points de vente de presse et examine toutes les informations. Les commentaires formulés par les citoyen(ne)s ordinaires, les syndicats et les organisations de la société civile sont interdits de publication. De nombreux syndicats ont cessé d'envoyer leurs bulletins d'information par peur des sanctions.

Le 18 novembre 2011, le gouvernement a édicté un décret visant à amender les organisations caritatives (*Charitable Trusts Amendment Decree*, décret 48). Ce décret donne au Premier ministre une entière liberté pour annuler la formation du bureau de toute organisation caritative recevant des financements du gouvernement si le Premier ministre « constate que l'organisation caritative n'a pas atteint ses objectifs, ou que le bureau a agi contrairement aux objectifs de ladite organisation. » Si elle est dissoute, les membres du bureau doivent apporter, dans un délai de 14 jours, leurs statuts ainsi qu'une liste de l'actif et du passif de l'organisation, faute de quoi ils seront passibles d'une amende de 5.000 dollars fidjiens et/ou d'une

peine d'emprisonnement de deux ans. Or, de nombreuses ONG fidjiennes sont enregistrées au titre de la *Charitable Trusts Act* (loi sur les organisations caritatives), et elles craignent que ce décret 48 ne soit invoqué pour réprimer les organisations de la société civile qui seraient perçues comme critiques à l'égard du gouvernement. Le *Citizens Constitutional Forum* (Forum constitutionnel des citoyens), qui est un forum de coalition d'ONG, a dénoncé ce décret.

Interdiction de fait des activités syndicales : Les dispositions relatives aux situations d'urgence (*Public Emergency Regulations* – PER) de 2009 donnent au régime le pouvoir total d'interdire les réunions publiques à Fidji. En 2011, le régime a refusé, de manière sélective, des demandes de réunions, au prétexte que les délégué(e)s syndicaux qui demandaient l'autorisation de réunion étaient hostiles à la politique du gouvernement. Il est arrivé également que la police annule une autorisation préalablement accordée et vienne suspendre des réunions.

Le cas le plus extrême est celui du président du *Fiji Trades Union Congress* (congrès des syndicats fidjiens – FTUC), Daniel Urai, et de Nitin Goundar, organisateur du *National Union of Hospitality, Catering and Tourism Industries Employees* (syndicat national des employé(e)s des industries d'accueil, restauration et tourisme – NUHCTIE), qui ont été arrêtés, placés en garde à vue et accusés, au regard des PER, d'avoir rencontré des syndicalistes à l'hôtel où ils travaillent pour préparer des négociations collectives. Le dossier était en attente fin 2011, mais le gouvernement doit encore fournir certains renseignements nécessaires, notamment l'identité de la personne ou des personnes qui accusent les deux travailleurs d'avoir enfreint les PER (indispensable pour compléter le dossier).

Il n'est pas clairement précisé si les personnes accusées dans le cadre des PER seront toujours poursuivies après leur abrogation. Des syndicalistes ont signalé que le gouvernement a institué une interdiction de fait d'organiser des réunions syndicales immédiatement après la visite, en août 2011, de Guy Ryder, le directeur exécutif de l'OIT pour le Secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail. Dans l'ensemble, toutes les demandes d'autorisation sont soit refusées, soit simplement jamais suivies d'effet avant la date de la réunion proposée. Bien plus qu'un désagrément, cette interdiction a une incidence considérable sur les relations de travail (sauf dans de très rares cas où les employeurs ont continué à coopérer avec les syndicats malgré les PER).

Un décret relatif à l'emploi dans les industries nationales cause un tort considérable au mouvement syndical : L'*Essential National Industries Decree* (décret relatif à l'emploi essentiel dans les industries nationales – ENID) de 2011, qui couvre

actuellement le secteur financier, les télécommunications, l'aviation civile et les services publics, restreint gravement les droits syndicaux. Le 13 septembre, Juan Somavia, le directeur général de l'OIT, a dénoncé le décret : « En appliquant ce décret, le gouvernement manifeste la même indifférence à l'égard de l'opinion de la communauté internationale qu'à l'égard des droits et des aspirations de son propre peuple. Cela signifie qu'il faudrait revenir sur ce décret et sur d'autres décrets restrictifs pour le travail, rétablir le dialogue avec les syndicats et les employeurs, mettre fin aux agressions et au harcèlement des syndicalistes, et réinstaurer immédiatement les libertés civiles fondamentales. »

Des notes d'information sont apparues en 2011 suggérant que ce décret avait été rédigé par un cabinet juridique installé aux États-Unis, dont les honoraires étaient payés en partie par Air Pacific, la compagnie aérienne nationale de Fidji ; de plus, 46% de ses actions sont entre les mains de la compagnie aérienne australienne Qantas.

Deux articles de l'ENID ont, en particulier, porté un coup terrible aux syndicats des secteurs concernés. Tout d'abord, l'article 2 du décret prévoit que le groupe de négociation doit se composer au minimum de 75 membres. Or, la plupart du temps, il y a moins de 75 travailleurs/euses dans une catégorie professionnelle, ce qui prive ces travailleurs/euses du droit de constituer un groupe de négociation. Ensuite, l'article 7 stipule que les représentant(e)s du groupe de négociation doivent être embauchés par l'employeur avec lequel ils veulent négocier. Le plus souvent, à Fidji, les dirigeant(e)s, les structures institutionnelles et les spécialistes sont peu présents au niveau des sections syndicales, les dirigeant(e)s et les compétences techniques des syndicats étant plutôt centralisées au niveau national. Ces représentant(e)s syndicaux sont employés par le syndicat et non par les employeurs chez qui leurs membres travaillent. C'est en cela que le décret cause en effet un tort considérable à la relation entre la direction et la base du syndicat. Aux termes de la loi, les représentant(e)s syndicaux qui essaient de soutenir les efforts de négociation des nouveaux groupes de négociation inexpérimentés risquent de lourdes sanctions et des peines de prison.

Certains employeurs, dans des secteurs qui ne sont pas couverts par le décret, ont demandé à en faire usage pour justifier l'élimination des déductions de cotisations, les modifications apportées unilatéralement aux conventions collectives et le refus de négocier.

Les travailleurs/euses démissionnent en masse des syndicats : soit ils ne voient pas l'intérêt d'appartenir à une institution qui ne peut pas les représenter efficacement, soit leurs patrons

les menacent afin de les inciter à quitter le syndicat, soit ils démissionnent dans la crainte générale que le syndicalisme soit une activité dangereuse à Fidji aujourd'hui. Le décret interdit aussi la déduction automatique des cotisations syndicales du salaire (sauf si l'employeur accepte d'appliquer cette déduction). Certains dirigeant(e)s pensent que leur syndicat ne pourra plus tenir encore longtemps sur le plan financier si la situation n'évolue pas rapidement.

Les fabriques de sucre surveillées de près par l'armée :

Depuis 2009, les fabriques de sucre sont occupées par les militaires, qui contrôlent de nombreux aspects de leur fonctionnement, y compris les ressources humaines. Le *Fiji Sugar and General Workers Union* (syndicat des travailleurs/euses généraux et de l'industrie sucrière – FSGWU) signale que les militaires ont pris en charge le secteur de la discipline et les services d'incendie. Mohammed Khalil, président du FSGWU (section de la localité de Ba) a été frappé par des militaires le 18 février 2011, aux côtés de Felix Anthony, secrétaire national du *Fiji Trades Union Congress* (congrès des syndicats fidjiens – FTUC). M. Khalil a de nouveau subi une agression le 22 juin, après quoi il a été suspendu de ses fonctions pendant deux semaines sans rémunération puis transféré de son poste de conducteur de locomotive à une place d'employé général des chemins de fer (allant de pair avec une baisse de salaire horaire de 4,17 à 3,64 dollars américains). Les militaires ont déclaré que c'était le statut de dirigeant syndical qui avait motivé le transfert de M. Khalil à un autre poste.

Les militaires ont interrogé M. Khalil tous les mois en 2011, l'accusant de saboter l'industrie sucrière de Fidji. Il a signalé que les soldats lui avaient dit : « Un geste de travers et on vous tue. » En juin 2011, le commissaire de la Western Division (poste civil occupé par un lieutenant-colonel) a annoncé lors d'une réunion avec les employé(e)s de la sucrerie qu'il n'y avait plus de syndicat représentant les travailleurs de la fabrique. En novembre 2011, le directeur des ressources humaines, Subril Goundar, a appris à M. Khalil qu'il n'était plus reconnu en tant que représentant des travailleurs/euses. À plusieurs reprises, M. Goundar a convoqué des employé(e)s dans son bureau pour les renvoyer ou les sanctionner, sans enquête préalable ni consultation avec des représentant(e)s syndicaux. Le mécanisme de règlement des conflits et le système progressif de mesures disciplinaires, inscrits dans la convention collective toujours en vigueur, n'ont pas été pris en compte. Les travailleurs/euses surpris en train de parler à M. Khalil sont menacés de sanctions disciplinaires ou de renvoi par la direction et les militaires.

Malgré les hausses annuelles de salaire prévues dans la convention collective, M. Khalil a indiqué qu'il n'y avait pas

eu d'augmentations de salaire depuis plusieurs années. En outre, les dispositions concernant les heures supplémentaires sont systématiquement bafouées : les heures supplémentaires ne sont pas payées aux travailleurs/euses sur la base prévue (1,5-2x) ou elles ne sont pas payées du tout. La convention collective n'est respectée que dans les cas de manquement. Des plaintes ont été déposées pour licenciement et autres violations de la convention collective. Cependant, ces dossiers sont longs à traiter, si tant est qu'ils le soient un jour. Le ministre, qui reçoit les plaintes et assure la médiation, remet souvent l'examen des dossiers à plus tard, et ce pendant des mois.

Violations généralisées dans les plantations de canne à sucre :

Le *Sugar Cane Growers Council* (conseil des producteurs de canne à sucre) a été dissous en 2009. Suite au démantèlement de ces diverses institutions, les syndicats affirment que les producteurs de canne à sucre sont complètement exclus de l'industrie sucrière, dont le monopole revient exclusivement à la société Fiji Sugar Corporation (FSC). Par ailleurs, étant donné qu'elle n'est plus obligée de coopérer sur les questions industrielles, elle a commencé à cacher des informations vitales que les producteurs ont le droit de connaître, d'après les dispositions prévues dans le partenariat. De plus, le *National Farmers Union* (syndicat national des agriculteurs – NFU), le plus grand syndicat représentant des producteurs de canne à sucre, a été mis dans l'impossibilité de tenir sa réunion générale et ses réunions générales annuelles de section en 2011. Ces réunions, qui sont généralement organisées avant le broyage de la canne à sucre, servent de forum pour discuter des problèmes que rencontrent les producteurs pendant la récolte. Au cours de ces derniers mois, ils n'ont pas pu organiser de réunion du tout. En 2010, il a également été mis un terme à la déduction des cotisations syndicales.

En 2010, la *Labasa Cane Producers Association* (association des producteurs de canne à sucre de Labasa – LCPA), qui représente les producteurs de canne à sucre au nord, dans la Northern Division, a été créée. Pour les syndicats, la LCPA n'est pas une institution représentative de producteurs de canne à sucre car elle est sous l'influence de la Fiji Sugar Corporation (FSC). Les syndicalistes ont déclaré catégoriquement qu'ils n'avaient pas été consultés au sujet de la création de la LCPA. Le *Fiji Trades Union Congress* (congrès des syndicats fidjiens – FTUC) signale par ailleurs que les militaires ont menacé les producteurs pour qu'ils adhèrent à la LCPA alors que, dans le même temps, le gouvernement demandait à la FSC de mettre un terme à la déduction des cotisations syndicales pour les membres du NFU. On a promis aux producteurs que, s'ils adhéraient à la LCPA, la canne à sucre qu'ils fourniraient à la FSC leur serait achetée à un meilleur prix, ce qui ne s'est pas concrétisé. Le NFU a également déclaré que l'accès aux

services était limité pour les producteurs qui n'étaient pas membres de la LCPA.

La LCPA est établie au titre de l'*Industrial Organisations Act* (loi sur les organisations industrielles). L'article 3.1(iii) des statuts de la LCPA prévoit que le dirigeant(e) de toute autre association industrielle ou parti politique ne peut faire partie du bureau de la LCPA, ce qui signifie qu'aucun responsable syndical n'a la moindre chance de faire partie du conseil d'administration de la LCPA. Des associations de producteurs de canne à sucre du même type sont prévues mais pas encore mises en place dans les autres régions productrices de canne à sucre. La région occidentale Western Division sera la prochaine.

Les employé(e)s de l'aviation civile privés de leurs droits :

L'ENID, le décret relatif à l'emploi essentiel dans les industries nationales, a gravement affecté la base des adhérent(e)s du *Transport Workers Union* (syndicat des travailleurs/euses des transports – TWU), qui représente les personnels de cabine, les bagagistes et les ingénieurs. Environ 90% des membres du TWU sont employés par Air Pacific. L'article 2 de l'ENID stipule qu'un « groupe de négociation » est composé d'au moins 75 travailleurs/euses embauchés par le même employeur. Toutefois, seuls les personnels de cabine totalisent plus de 75 personnes.

Aucun des autres groupes ne parvient à franchir ce seuil et ne peut donc former de nouveau groupe de négociation. Les travailleurs/euses concernés ont des contrats individuels qui ont été rédigés et imposés par la direction. La déduction des cotisations a également été supprimée. Une fois exclus les membres autres que les personnels de cabine, le syndicat a perdu 50% de ses membres du jour au lendemain, soit environ 250 travailleurs/euses. Les personnels de cabine disposent d'un groupe de négociation reconnu par la direction. Toutefois, au regard de l'article 7 de l'ENID, les dirigeant(e)s et les personnels du TWU qui ne sont pas employés par Air Pacific ne sont pas en mesure de représenter le groupe de négociation et engagent des négociations à leur propre compte. Il est signalé que les membres subissent une forte pression pour quitter le TWU. Au terme des 60 jours prévus par l'ENID, Air Pacific a imposé une nouvelle convention collective, dans laquelle les salaires étaient réduits, et qui revenaient sur les acquis précédents concernant le paiement des heures supplémentaires, les indemnités de repas, les indemnités vestimentaires, les congés annuels, les congés de maladie, etc.

Air Pacific compte 78 pilotes, juste au-dessus du minimum requis pour former un nouveau groupe de négociation, aux termes de l'ENID. Le décret a donné 60 jours aux parties pour négocier une nouvelle convention. Le syndicat a signé un contrat avec Air Pacific à 4 heures du matin le 9 novembre

après des négociations longues et difficiles. Au titre de cette nouvelle convention, le syndicat est obligé de faire d'importantes concessions, consistant notamment à réduire la durée des congés annuels et des congés de maladie, et à supprimer les congés liés à l'ancienneté. Le contrat comporte également des coupes sombres en ce qui concerne les indemnités de déplacement et de repas, ce qui réduit de manière significative les compensations consenties aux pilotes. Lorsque le syndicat a négocié avec la compagnie, elle lui a présenté d'anciens chiffres faisant état d'une mauvaise rentabilité. Or, aussitôt après la signature de la convention entre Air Pacific et les différents groupes de négociation, Air Pacific a annoncé des bénéfices en forte hausse pour l'année précédente. Le syndicat pense que le moment choisi pour annoncer les bénéfices avait été calculé et que la compagnie avait intentionnellement trompé le syndicat. Si les résultats avaient été publiés plus tôt, les arguments avancés pour l'application de l'ENID au sein d'Air Pacific n'auraient pas pu être invoqués.

Air Pacific est aussi un des clients principaux de la société Air Terminal Services (ATS), qui fournit des services d'assistance en escale à l'aéroport international de Nadi, notamment la maintenance en escale, les services de restauration et de cabine, les ventes de marchandises et la manutention. ATS appartient au gouvernement de Fidji (à 51%) et à ses employé(e)s (à 49%). Les employé(e)s d'ATS sont représentés par la *Federated Airlines Staff Association* (association des personnels navigants fédérés – FASA), qui siège au conseil d'administration d'ATS.

Rajeshwar Singh, représentant du *Fiji Trades Union Congress* (congrès des syndicats fidjiens – FTUC) a été évincé du conseil d'administration le 31 décembre, quelques jours à peine après avoir été reconduit à son poste à l'unanimité. Le gouvernement l'accusait de manquement au devoir fiduciaire à l'égard du conseil d'administration d'ATS parce qu'il avait rencontré des syndicalistes australiens favorables à un boycott. M. Singh ne nie pas cette rencontre mais réfute l'allégation selon laquelle il aurait appelé au boycott. La FASA rappelle que les demandes d'autorisation de réunion sont quotidiennement refusées sans motif et il est arrivé plusieurs fois que des autorisations aient été accordées puis annulées à la dernière minute, une fois que le syndicat avait pris en charge les frais de location du lieu de réunion. Les syndicalistes pensent par ailleurs qu'ils sont mis sur écoute téléphonique et s'expriment de ce fait avec circonspection.

Le principal dirigeant syndical de Fidji frappé et menacé :

Felix Anthony, secrétaire national du *Fiji Trades Union Congress* (congrès des syndicats fidjiens – FTUC) et secrétaire général du *Fiji Sugar and General Workers' Union* (syndicat des travail-

leurs/euses généraux et de l'industrie sucrière – FSGWU), a été arrêté, menacé, insulté et frappé à plusieurs reprises par des agents du gouvernement.

Le 12 février au soir, trois militaires sont venus le chercher chez lui pour l'emmener à la caserne militaire de Lautoka, avant de le reconduire chez lui. Pendant le voyage, les militaires l'ont menacé, lui et sa famille.

Le 18 février, Felix Anthony a appris que le Premier ministre souhaitait le rencontrer dans une sucrerie, à Ba, dans la zone occidentale de Fidji. Il a assisté à la réunion avec deux autres dirigeants syndicaux, dont le président de la section de Ba pour le FSGWU. Suite à cette réunion, les trois syndicalistes ont été frappés par des militaires. M. Anthony en est ressorti avec un tympan endommagé et les deux autres syndicalistes ont également eu besoin d'un suivi médical. Ils ont été libérés le même soir, tout en étant menacés de prochaines violences. Le 1^{er} avril, Felix Anthony a de nouveau été menacé par l'un des militaires qui l'avait frappé.

Le FTUC a désigné M. Anthony pour participer à la 100^e session de la Conférence internationale du travail à Genève, mais le gouvernement ne lui a pas donné d'accréditation (il a tout de même pu participer à la Conférence, grâce à l'aide de la CSI). Le 4 novembre, il a une nouvelle fois été placé en garde à vue (sans chef d'inculpation) pendant que la police perquisitionnait les bureaux de son syndicat et son domicile.

Au cours des derniers mois de l'année, Felix Anthony s'est vu interdire de voyager à l'étranger, sans aucune justification de la part du régime. Il a déposé plainte contre le gouvernement au sujet de cette interdiction, mais le greffier a refusé d'enregistrer sa plainte.

Le président du FTUC arrêté deux fois pour des motifs sans fondement : Le 3 août, Daniel Urai, président du *Fiji Trades Union Congress* (congrès des syndicats fidjiens – FTUC) et secrétaire général du *National Union of Hospitality, Catering and Tourism Industries Employees* (syndicat national des employé(e)s des industries d'accueil, restauration et tourisme – NUHCTIE), ainsi que Nitin Goundar, organisateur du NUHCTIE, ont été placés en garde à vue au poste de police de Nadi, apparemment parce qu'ils avaient rencontré des membres syndicaux au sujet de négociations collectives en attente. Ils ont été libérés sous caution le 4 août. Le 29 octobre, M. Urai a de nouveau été arrêté, cette fois à l'aéroport, à son retour de la Réunion des chefs de gouvernement du Commonwealth tenue à Perth, en Australie, lors de laquelle il a dénoncé les violations des droits humains et syndicaux perpétrées par le gouvernement fidjien. Il a, cette fois encore, été libéré sous

caution, mais il a été accusé « d'inciter à la violence politique en cherchant à renverser le gouvernement. » M. Urai est soumis à un couvre-feu qui restreint sa liberté de mouvement dans le pays. À la fin de l'année, la plainte concernant les deux chefs d'accusation retenus contre lui n'avait toujours pas fait l'objet d'une audience.

Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT appelle de nouveau à la réintégration de M. Koroï : En novembre, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a de nouveau recommandé au gouvernement de réintégrer immédiatement M. Koroï dans ses fonctions antérieures de chef d'établissement, sans perte de salaire ou d'indemnités. Tevita Koroï, président de la *Fijian Teachers' Association* (association des enseignant(e)s de Fidji – FTA) et membre du *Council of Pacific Education* (conseil de l'éducation du Pacifique), a été licencié de la fonction publique le 30 avril 2009. Le 10 décembre 2008, la Commission de la fonction publique de Fidji a informé Tevita Koroï qu'il était suspendu de ses fonctions de chef d'établissement. La Commission lui reprochait de s'être exprimé publiquement contre le coup d'État. (voir l'édition 2011 du Rapport)

Le gouvernement refuse l'entrée à une délégation syndicale internationale : Le 13 décembre, une délégation syndicale internationale, avec à sa tête le président australien de l'ACTU, Ged Kearney, s'est vue refuser l'autorisation d'entrer dans le pays dès son arrivée à l'aéroport de Nadi, avant d'être expulsée. Les téléphones portables des membres de la délégation ont été confisqués jusqu'à leur départ. La délégation avait prévu de rencontrer le Premier ministre Bainimarama pour renouer le dialogue sur les droits humains et syndicaux à Fidji.

Pression du SGP : En décembre 2011, l'AFL-CIO a adressé au représentant des États-Unis pour les questions commerciales une pétition relative aux pratiques des pays, recommandant de rayer Fidji de la liste des pays bénéficiaires du Système de préférences généralisées (SGP) jusqu'à ce que le gouvernement fidjien respecte les conditions liées aux droits des travailleurs/euses internationalement reconnus.

Hong Kong

(Région administrative spéciale de la Chine)



POPULATION : 7.050.000
CAPITALE : --
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :

Les travailleurs/euses et les syndicats ne disposent toujours que d'une faible marge de manœuvre pour défendre leurs droits dans la pratique, et les droits de négociation collective sont régulièrement bafoués. De manière générale, les lois relatives aux droits syndicaux font défaut.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les restrictions juridiques limitant les activités syndicales mentionnées dans l'ordonnance sur les syndicats n'ont pas été révisées, malgré les critiques formulées à maintes reprises par les syndicats de Hong Kong et par la CSI. Certaines dispositions de l'ordonnance sur les syndicats empêchent les syndicats d'utiliser leurs fonds à des fins politiques, de recevoir des contributions financières de la part d'organisations étrangères sans l'autorisation préalable du chef de l'exécutif de Hong Kong, de nommer et d'élire aux postes-clés des syndicats des candidat(e)s ne provenant pas du secteur ou de l'activité du syndicat. Ces dispositions ont été adoptées en 1975 par l'ancien gouvernement colonial dans le contexte des émeutes de 1967. Ces dispositions sont aujourd'hui obsolètes et, 36 ans plus tard, elles empêchent plus qu'elles ne promeuvent un développement sain et durable des syndicats et des activités syndicales – alors que Hong Kong est désormais l'une des économies et des métropoles les plus mondialisées de la planète.

Il n'existe pas de cadre institutionnel qui permette de reconnaître les syndicats et la négociation collective.

Bien que le droit de grève soit autorisé par la loi, il est limité. L'ordonnance sur le maintien de l'ordre public autorise le recours à la force pour démanteler les piquets de grève et pour disperser les manifestant(e)s. Les employeurs peuvent également obtenir une injonction pour interdire des actions collectives des travailleurs/euses. La loi offre peu de protection aux travailleurs/euses en grève, se limitant à garantir le droit d'un employé(e) d'engager des poursuites contre un employeur afin d'obtenir des indemnités en cas de licenciement pour participation à une grève, mais la loi ne prévoit pas

la réintégration de l'employé(e) licencié dans ces conditions. C'est l'une des raisons principales qui empêchent les membres syndicaux de participer à des actions revendicatives et qui ont plutôt tendance à les faire céder à la pression exercée par les employeurs pour briser la grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : La loi sur le salaire minimum est enfin entrée en vigueur en mai 2011, mais son contenu final a déçu la plupart des syndicalistes et, en outre, elle exclut les travailleurs/euses migrants domestiques de son champ d'application. Les travailleurs/euses migrants domestiques continuent de percevoir leur salaire mensuel fixé à part par le gouvernement, sans référence à un nombre d'heures de travail maximum. Pour la première fois depuis 1998, leur salaire mensuel a augmenté de 4,5%, à partir du 1^{er} juin. De nombreux travailleurs/euses ont subi des pertes de salaire réel en raison des taux d'inflation élevés et, début 2011, le nombre de personnes vivant dans la pauvreté à Hong Kong s'élevait à 1,26 million, soit environ 18,1% de la population. Malgré la robustesse de l'économie, plus d'un quart des employé(e)s ont vu leur salaire diminuer au cours de l'année, jusqu'à 10% dans certains cas.

Au regard de la loi fondamentale de Hong Kong, les non-citoyen(ne)s bénéficient d'un droit de séjour permanent s'ils ont résidé dans la ville au moins sept années consécutives ; cependant, les 292.000 travailleurs/euses domestiques étrangers vivant à Hong Kong sont spécifiquement exclus de ces dispositions figurant dans les lois sur l'immigration. Toutefois, en septembre 2011, une aide-ménagère philippine a reçu une réponse favorable à sa demande légale de séjour permanent à Hong Kong. Elle avait déposé sa demande en 2010 après avoir reçu plusieurs réponses négatives.

La police recourt de plus en plus à l'usage de la force : Au cours des deux dernières années, la police de Hong Kong a fait un usage accru de la force lors de rassemblements et de manifestations, en particulier au cours des actions de protestation et de revendication devant le bureau du gouvernement et le bureau de liaison de la République populaire de Chine (RPC) à Hong Kong. Le recours à la force physique, les arrestations et les poursuites sélectives révèlent une montée de l'intolérance à l'égard des individus et des organisations qui exercent le droit d'expression, le droit d'association et de réunion.

La *Hong Kong Journalists Association* et la *Hong Kong Press Photographers Association* ont protesté contre la suppression de la liberté de la presse et de la liberté d'expression, dont elles accusent les autorités de Hong Kong d'avoir fait preuve à

l'occasion de la visite à Hong Kong du vice-Premier ministre de RPC, Li Keqiang, le 20 août 2011. Auparavant, la *Hong Kong Journalists Association* avait déploré les forces disproportionnées déployées par la police contre les membres des médias d'information qui faisaient un reportage sur le rassemblement public de contestation contre le gouvernement, le 1^{er} juillet 2001, date du 14^e anniversaire de la rétrocession de Hong Kong à la Chine.

Le droit de négociation collective n'est pas reconnu : Il n'existe pas de cadre institutionnel qui permette de reconnaître les syndicats et la négociation collective. En règle générale, les employeurs continuent de refuser de reconnaître les syndicats et d'appliquer les accords qui ont été négociés. Alors qu'environ 23% de la population active est syndiquée, les organisations syndicales ne sont pas en mesure de contraindre le patronat à entreprendre des négociations collectives. Moins de 1% des travailleurs/euses sont couverts par une convention collective, et celles qui ont été conclues ne sont pas juridiquement contraignantes. Dépourvus de protection juridique qui garantirait ces droits, les travailleurs/euses sont soumis aux actions arbitraires et unilatérales des employeurs et, par conséquent, sont privés de la sécurité de l'emploi et des revenus.

La *Hong Kong Confederation of Trade Unions* (confédération des syndicats de Hong Kong – HKCTU) est invariablement exclue du Conseil consultatif du travail, l'organe tripartite établi par le gouvernement, alors que les fédérations syndicales pro-gouvernementales, elles, ne sont pas exclues. Cette exclusion signifie qu'on lui refuse le droit de prendre part aux négociations tripartites sur les lois et les politiques du travail et qu'elle ne peut pas faire partie d'organismes tels que la commission sur la mise en œuvre des normes internationales qui rend compte à l'OIT. Les employeurs tentent souvent de tirer parti des disparités et des divergences politiques régnant entre les syndicats, notamment la division entre la confédération HKCTU, pro-démocratie, et la *Federation of Trade Unions de Hong-Kong* (fédération des syndicats de Hong Kong – HKFTU), pro-Beijing.

La consultation remplace la négociation : Le gouvernement de Hong Kong (Région administrative spéciale de la Chine) salue les comités tripartites dans le secteur de l'industrie, qu'il considère comme des outils utiles à la promotion de négociations volontaires bipartites. Le ministère du Travail a mis en place neuf comités tripartites dans les domaines de la restauration, de la construction, de la gestion de l'immobilier, de la vente au détail, de l'hôtellerie et du tourisme, de la logistique, de l'imprimerie, du théâtre, et de l'industrie du ciment et du béton. Ces comités sont consultatifs seulement par nature, leur organisation est peu structurée, et ils ne comportent pas de responsabilité contraignante pour établir ou promouvoir des

mécanismes de négociation collective au niveau de l'entreprise ou de l'industrie.

Le gouvernement dit avoir signé des « conventions collectives » dans les secteurs de l'industrie alimentaire et des services de sécurité, mais les travailleurs/euses de ces deux secteurs n'en ont pas eu connaissance. Les affiliés de l'industrie de la *Hong Kong Confederation of Trade Unions* (confédération des syndicats de Hong Kong – HKCTU) dans ces deux secteurs ne connaissaient pas non plus l'existence de ces conventions. Étant donné que le gouvernement continue d'opposer sa résistance à la législation sur la négociation collective, il n'y a pas de procédure ni de cadre pour définir les négociations. En conséquence, les discussions au sein de ces comités tripartites industriels tendent à porter sur des questions sans rapport avec les normes du travail, et sans obligation de rendre compte aux travailleurs/euses de ces industries.

Mauvaise protection contre la discrimination antisyndicale : Des cas de licenciement ou de harcèlement pour cause d'activité syndicale sont signalés chaque année. Cependant, comme il est difficile de mettre en place des mesures antidiscriminatoires, les plaintes contre les employeurs pour ce délit représentent un outil peu efficace pour les travailleurs/euses victimes de discrimination. La *Hong Kong Confederation of Trade Unions* (confédération des syndicats de Hong Kong – HKCTU) a critiqué le manque de protection efficace contre la discrimination antisyndicale à Hong Kong, comme en atteste le faible nombre de plaintes déposées par le ministère du Travail et le nombre encore plus faible de plaintes contre des employeurs – pas plus de deux depuis 1997.

Les fonctionnaires sont exclus de la négociation collective : À plusieurs reprises, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT a exhorté le gouvernement à ne pas exclure de la négociation collective les travailleurs/euses de l'ensemble de ce secteur. Néanmoins, le gouvernement de Hong Kong insiste sur le fait que le droit de négociation est inutile dans le secteur public, en expliquant qu'il existe déjà un système de consultation éprouvé et efficace concernant les conditions de travail des fonctionnaires.

Cependant, les réformes de la fonction publique entreprises depuis 2002, prévoyant notamment des mutations, des diminutions des salaires et des prestations, des réductions du personnel et une externalisation vers le secteur privé, ont démontré très clairement que le gouvernement est libre d'agir unilatéralement sans consulter les fonctionnaires touchés par ces mesures. En conséquence, les relations de travail dans le secteur public sont très tendues.

Exclusions et lacunes de la nouvelle loi sur les salaires minimum : La loi sur les salaires minimum à Hong Kong, qui a été adoptée par le pouvoir législatif en 2010, est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2011. Le choix de fixer le taux horaire minimum des salaires à 28 dollars de Hong Kong procède en fait d'un exercice supervisé par l'administration, étant donné qu'aucun amendement n'a été autorisé lorsque l'ordonnance sur le salaire minimum est passée devant le Conseil législatif pour approbation, contrairement à la pratique législative habituelle à Hong Kong. Il n'y a pas de réglementation ni de directives sur le paiement ou non des pauses repas et des jours de repos. Cette question fait l'objet d'une consultation entre les employeurs et les employé(e)s. C'est pourquoi de nombreux employeurs, dans le but de réduire les coûts, ont amendé le contrat de travail afin de supprimer le paiement des pauses repas et des jours de repos. Cet amendement unilatéral aux contrats de travail, qui permet de compenser la hausse de salaire prévue par la nouvelle loi, est particulièrement répandu dans les secteurs de l'alimentation et de la restauration, du nettoyage, des agents de sécurité, du tourisme et du soin aux personnes âgées. De nombreux travailleurs/euses ont été obligés d'accepter cet amendement sous peine de perdre leur emploi. Une semaine après son entrée en vigueur, 14 employeurs risquaient des poursuites car les inspecteurs du travail avaient constaté des infractions possibles à la loi sur les salaires minimum.

Le niveau de salaire des travailleurs/euses migrants domestiques à Hong Kong est fixé par décret gouvernemental. Ces employé(e)s ne disposent d'aucun mécanisme pour mener des négociations collectives avec leurs employeurs ou l'association des employeurs. En prévision de la nouvelle loi sur les salaires minimum, les syndicats de travailleurs/euses migrants ont appelé le gouvernement à placer les travailleurs/euses migrants sous la protection de la nouvelle loi. Malgré cela, les travailleurs/euses migrants ont été complètement exclus du processus législatif de la loi sur les salaires minimum, du Conseil consultatif du travail et de la Commission de la loi sur les salaires minimum.

Le syndicat des dockers n'a pas été consulté : En mai, le syndicat des dockers de Hong Kong a exigé une augmentation de salaire après des années de baisse des salaires. L'employeur n'a pas donné suite mais, au lieu de consulter le syndicat, il a discuté directement avec les employé(e)s. Le syndicat a commencé à organiser les travailleurs/euses pour protester contre ce geste. Menacés de grève par le syndicat, les employeurs ont finalement accepté une hausse de 4%.

Refus de négociation collective dans plusieurs sociétés : En l'absence de législation – donc de procédure objective pour déterminer le statut représentatif des syndicats dans le cadre de

la négociation collective – les travailleurs/euses et les syndicats sont souvent obligés d'entreprendre des actions revendicatives pour faire avancer leurs demandes. Les employeurs refusent de reconnaître le syndicat et de négocier sans sanctions juridiques. Dans aucune des actions revendicatives suivantes, signalées par la *Hong Kong Confederation of Trade Unions* (confédération des syndicats de Hong Kong – HKCTU), l'employeur n'a consenti à négocier avec le syndicat en tant que partenaire des négociations collectives dans l'intérêt de la paix sociale.

En juin, Swire Coca Cola HK Limited a refusé de signer un accord sur le régime des primes pour les nouveaux membres permanents du personnel avec le *Swire Beverages (Hong Kong) Employees General Union* (syndicat général des employé(e)s des boissons de Swire Hong Kong), alors que ce dernier avait adressé sa demande par écrit.

En septembre 2010, le syndicat des employé(e)s de Vitasoy a fait parvenir un courrier à Vitasoy International Holding Limited pour demander une réunion ordinaire et la reconnaissance du syndicat. La direction a rejeté la demande. En juin 2011, le syndicat a renvoyé une lettre aux présidents de la société, qui ont une nouvelle fois rejeté la demande.

En juillet 2011, le syndicat des employé(e)s de Campus Facilities Management Company Limited a envoyé une lettre à la direction pour solliciter une négociation sur les salaires. La direction a refusé, ne laissant pas d'autre choix au syndicat que d'entreprendre une action revendicative. La société a fini par proposer une augmentation de salaire, quoique minime, aux travailleurs/euses.

Une grande partie des principaux opérateurs des terminaux pour conteneurs de Hong Kong externalisent le travail à des sous-traitants. Le salaire des travailleurs/euses est peu élevé, pour une durée de travail excessive. Le syndicat des dockers de Hong Kong a envoyé une lettre pour demander des négociations de salaire en 2010 et en 2011. Les opérateurs, parmi lesquels Hong Kong International Terminals Limited, DP World Hong Kong, Asian Container Terminals Limited et Modern Terminals Limited, ont refusé de négocier avec le syndicat.

Des aides-soignantes originaires de Chine continentale sont privées de cinq mois de salaire et de leur passeport : Les syndicalistes soupçonnent de nombreuses maisons de retraite privées de Hong Kong d'avoir sous-payé, dans la plus grande illégalité, les aides-soignantes provenant de Chine continentale et d'avoir retenu leur passeport. En juillet, le *Community Care and Nursing Home Workers General Union* (syndicat général des employé(e)s du secteur des soins non hospitaliers et des

maisons de retraite) a accusé la maison de retraite Hong Tak Institution for Old Age d'avoir prélevé cinq mois de salaire sur la rémunération de six aides-soignantes – sans accord préalable – en contrepartie de leur embauche, de ne pas avoir payé les heures supplémentaires et d'avoir retenu leur passeport. Les six aides-soignantes de l'établissement sont originaires de la province de Guangxi et sont venues travailler à Hong Kong dans le cadre du plan de travail supplémentaire du ministère du Travail, dont l'objectif est « d'atténuer les pénuries de main-d'œuvre ». Apparemment, le ministère du Travail n'aurait pas enquêté sur ce dossier depuis les plaintes du syndicat en 2010.

La City University Staff Association harcelée : En juillet, la *City University Staff Association* (association du personnel universitaire de City University – CUSA) a été informée par la direction de l'université que le bureau que le syndicat utilisait depuis six ans allait lui être repris. Aucune disposition n'était prévue pour lui proposer un autre endroit. Simultanément, l'université a cessé de prélever les cotisations syndicales sur les salaires des membres syndicaux. La direction a expliqué son geste en disant que le syndicat n'avait pas organisé sa réunion générale annuelle. La CUSA a organisé deux actions de protestation. Certains membres syndicaux du corps enseignant ont placé des affiches sur la porte de leur bureau pour témoigner de leur soutien au syndicat. Les agents de sécurité ont pris des photographies pour identifier les enseignant(e)s engagés dans l'action de protestation. La CUSA a réagi en demandant à la direction d'effacer les images afin de protéger ses membres. La direction a refusé.

Des techniciens d'ascenseur remplacés à leur poste : En septembre, environ 70 techniciens d'ascenseur de Thyssen Krupp Elevators ont engagé une grève pour protester contre les faibles salaires et la durée du travail, car une grande partie d'entre eux étaient obligés d'effectuer de nombreuses heures de travail pour prétendre à un salaire suffisant. Il était demandé à certains de travailler 33 heures consécutives. Près de 80% de la main-d'œuvre s'est associée à la grève, pendant laquelle l'entreprise a recruté des travailleurs/euses temporaires pour remplacer les grévistes. Ce recrutement a été critiqué car il compromet la sécurité des usagers des ascenseurs dans l'unique but de briser la grève. Après trois jours de grève, la direction a consenti à augmenter le salaire de base.

Inde



POPULATION : 1.224.000.000
CAPITALE : Delhi
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 100 - 105 - 111

Les travailleurs et travailleuses de l'Inde ont fait face à de nombreux efforts visant à amoindrir l'efficacité de la représentation syndicale - souvent avec l'aide du gouvernement. De nombreux travailleurs ont été arrêtés au cours de protestations massives d'envergure nationale. En dépit de cette adversité, les syndicats indiens ont continué de faire pression pour l'amélioration des droits des travailleurs et des travailleuses. Fait important, les tribunaux indiens ont prononcé des jugements qui limitent le recours aux travailleurs occasionnels et sous-traitants.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

De nombreuses restrictions sont d'application de manière spécifique dans les différents États. Les travailleurs ont le droit de constituer des syndicats de leur choix et d'y adhérer. Au Sikkim en revanche l'enregistrement d'un syndicat est soumis à une enquête policière et doit bénéficier de l'autorisation préalable du gouvernement local. Il existe des possibilités publiques de présenter des objections à la création d'un syndicat et d'empêcher son enregistrement. Partout en Inde, un syndicat doit représenter 100 travailleurs ou 10% des effectifs d'une entreprise pour pouvoir s'enregistrer, seuil excessif, et la loi limite le nombre de personnes extérieures à l'entreprise pouvant siéger au comité exécutif d'un syndicat.

La loi ne prévoit pas pour les employeurs d'obligation de reconnaître un syndicat ou d'entamer une négociation collective. Les travailleurs des services publics voient leur liberté syndicale et leur droit de négociation fortement limités. En outre, les fonctionnaires du gouvernement n'ont le droit de grève sous aucune forme, et le gouvernement peut également, dans certains secteurs industriels « essentiels », recourir à une conciliation ou à un arbitrage. Or, du fait que la loi ne précise pas quels sont ces secteurs, l'interprétation de cette clause varie d'un État à l'autre.

Les grèves sont autorisées dans les zones économiques spéciales, avec toutefois un préavis de grève de 45 jours. Dans l'État du Kerala, les grèves générales sont interdites et

les organisateurs de telles grèves peuvent être tenus pour responsables des pertes financières encourues par l'employeur. Dans le Tamul Nadu, la loi relative au maintien des services essentiels prescrit des peines de prison allant jusqu'à trois ans ainsi qu'une amende de 5.000 INR pour toute participation à une grève dans les « services essentiels ».

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En dépit des graves problèmes économiques et sociaux affrontés par les populations indiennes, le militant social Anna Hazare a su saisir leur cœur et leur esprit avec sa lutte contre la corruption endémique dans les affaires du gouvernement indien. Le 27 août, Hazare a mis fin à son jeûne de 12 jours autour duquel l'Inde s'était ralliée pour réclamer des réformes juridiques afin de lutter contre la corruption. Les législateurs indiens se sont engagés à agir et tenir compte des revendications de Hazare. Les protestations ont porté leur fruit lors de l'adoption par le Parlement indien de la loi sur le *Lokpal* ou médiateur, le 28 décembre. Cette loi met en place la figure du médiateur, nouvelle et puissante, auquel incombent les enquêtes et les poursuites des hauts politiques et fonctionnaires soupçonnés d'accepter des pots-de-vin.

Le 23 février, près de 200.000 travailleurs et travailleuses ont manifesté à New Delhi pour exiger un contrôle des prix sur les produits de première nécessité, la stricte application du droit du travail, la protection de l'emploi, un terme à la privatisation des services gouvernementaux et la couverture universelle de la sécurité sociale pour tous les travailleurs et travailleuses. Les manifestations ont été suivies par les membres des principales centrales syndicales, y compris le *Centre of Indian Trade Unions* (CITU), l'*Indian National Trade Union Congress* (INTUC), l'*All-India Trade Union Congress* (AITUC), le *Hind Mazdoor Sabha* (HMS), l'*All-India United Trade Union Centre* (AIUTUC), le *Trade Union Coordination Centre* (TUCC), l'*All-India Central Council of Trade Unions* (ACCTU) et l'*United Trade Union Congress* (UTUC) ainsi que par les fédérations indépendantes de travailleurs et d'employeurs.

Le 8 novembre, plus d'un million de travailleurs et travailleuses ont frôlé l'arrestation en manifestant pour exprimer leur mécontentement quant aux politiques du gouvernement de l'Alliance progressive unie (APU) à l'égard des travailleurs, sous la bannière des onze centrales syndicales [CITU, le *Bharatiya Mazdoor Sangh* (BMS), INTUC, AITUC, HMS, AICCTU, AIUTUC, UTUC, TUCC, la *Labour Progressive Federation* (LPF), et la *Self-Employed Women's Association of India* (SEWA)]. Des travailleurs et des travailleuses des secteurs syndiqués tout comme du secteur informel, de plus de 500 districts sur les

640 que compte le pays, ont manifesté pour appuyer leurs revendications, notamment : un salaire minimum mensuel de 10.000 INR ; une diminution des prix des denrées de première nécessité ; un arrêt de toute nouvelle privatisation des services gouvernementaux ; une couverture universelle de la sécurité sociale ; et l'enregistrement obligatoire des syndicats en l'espace de 45 jours. La police a arrêté plus de 122.000 manifestants à Tripura et 32 travailleurs ont été blessés à Malda, au Bengale occidental, lors d'une charge de la police armée de matraques contre les manifestants.

Le 10 mars, le ministre du Travail de l'Union, Mallikarjun Kharge, a dit que l'Inde n'allait pas ratifier les Conventions 87 et 98 de l'OIT qui sont les conventions fondamentales sur le droit des travailleurs/euses à former des syndicats et à engager des négociations collectives. Kharge a affirmé que les syndicats en Inde sont régis par les statuts de l'Union et des États et ne dépendaient pas de la ratification des conventions de l'OIT.

D'importantes grèves ont eu lieu tant dans le secteur de l'habillement que dans les plantations de thé. À Ludhiana, Penjab, près de 2.500 travailleurs/euses du textile de plus de 155 fabriques se sont mis en grève le 21 septembre sous l'égide du *Textile Mazdoor Union* (TMU) pour réclamer une hausse des salaires et une sécurité renforcée des conditions de travail. Les 25 juillet et 9 août, quelque 2.500.000 membres du *Progressive Tea Workers' Union* (PTWU) de 158 plantations du district de Dooars et de 50 plantations de la zone de Terai du district de Jalpaiguri, au Bengale occidental, ont fait des grèves d'une journée pour protester contre le refus des directeurs des plantations de thé d'accéder à leur revendication d'un salaire journalier de 250 INR (5 USD).

Une grève contre le projet d'externalisation dans une usine de Bosch est déclarée illégale : À la fin du mois de septembre, 4.000 travailleurs de l'usine allemande de Bosch à Aduodi, Karnataka, représentés par la *MICO Employees' Association* (MEA) ont fait grève pour protester contre le projet d'externalisation du travail. MEA a mis fin à l'action le 14 octobre suite à la déclaration de l'illégalité de la grève par des fonctionnaires du gouvernement de Karnataka.

Victoires judiciaires des travailleurs contre le travail précaire : Les tribunaux indiens ont rendu de nombreux arrêts limitant le recours présent et futur aux contrats de travail occasionnel et en sous-traitance. Toutefois, les décisions des tribunaux sont souvent tout bonnement ignorées par les administrations des États ou locales ainsi que par les entreprises privées, qui passent outre.

Le 18 janvier, la Cour suprême indienne a invalidé une pratique courante dans les États du Penjab et d'Haryana qui empêchait depuis 1978 que des travailleurs/euses obtiennent le statut de salarié. Ces États imposaient à leurs travailleurs une journée sans contrat tous les 179 jours, afin de les empêcher d'obtenir un statut de salarié titularisé.

Le 27 mars, la Cour suprême a prononcé un arrêt contre le gouvernement de l'État de Gahauti concernant sa pratique d'empêcher la titularisation des travailleurs en imposant tous les six mois une rupture de contrat d'une journée. L'affaire portait sur des travailleurs de la Border Roads Organisation (BRO) représentés par le *Vartak Labour Union* (VLU).

Le 11 mars, environ 950 travailleurs d'une unité de *Wheels India Ltd* (WI) à Ranjangaon, Pune, représentés par le *Workers of Wheels India Employees' Union* (WIEU), syndicat affilié au *Shramik Ekta Maha Sangh* (SEMS), se sont mis en grève pour appuyer les revendications du syndicat qui exigeait que WI respecte les dispositions statutaires de la loi sur la sous-traitance du travail (réglementation et abolition) de 1970 qui stipule que l'on ne peut pas recourir à la sous-traitance pour des activités qui sont permanentes par nature. WI emploie 159 salariés et 800 travailleurs en sous-traitance qui réalisent des activités permanentes. WIEU réclame que WI titularise les travailleurs en sous-traitance, en leur faisant bénéficier de l'égalité de salaire et des avantages dont jouissent les salariés.

Le 21 mars, la Haute Cour de l'État de Chhattisgarh a rendu un arrêt stipulant que la filiale de la société suisse Holcim Cement, *Associated Cement Company Ltd* (ACC) à Jamul, devait titulariser 100 de ses travailleurs en sous-traitance. Cependant, Holcim a refusé d'exécuter cette décision. Les travailleurs d'ACC sont représentés par le *Pragatishheel Cement Shramik Sangh*. Holcim avait acquis une participation de contrôle dans les sociétés ACC et Ambuja Cement en 2006-2007 et n'a cessé depuis de bafouer les droits légitimes des travailleurs en sous-traitance dans ces usines.

Le 2 novembre, la Haute Cour de Madras a ordonné la réintégration de 85 travailleurs temporaires du service d'assainissement de la mairie de Rajapalayam. Ces travailleurs, que la ville employait depuis 1989 avec des contrats annuels, s'étaient mis en grève en 2002 pour exiger la titularisation de leur emploi. Bien que la grève ait cessé malgré l'absence d'un règlement, la mairie a licencié les travailleurs et externalisé le travail à des sociétés privées. La Haute Cour a statué que la mairie ne pouvait pas licencier les travailleurs en l'absence de faute professionnelle spécifique.

Représailles d'un employeur à l'encontre de grévistes, avec l'aide du gouvernement : Le 3 février, à Bhopal et dans d'autres endroits du Madhya Pradesh, 202 infirmières en grève représentées par la *Madhya Pradesh Nurses Association* (MPNA) ont été arrêtées et 14 d'entre elles suspendues de leur emploi pour avoir fait grève, en infraction à la loi sur le maintien des services d'urgence (ESMA). La grève protestait essentiellement contre la non-application, par le gouvernement du Madhya Pradesh, des dispositions de la sixième commission salariale.

Le 3 mars, la *Council of Teachers' Association* (COTA) et le gouvernement de l'État de Manipur ont conclu un memorandum d'entente mettant un terme à une grève de la faim tournante qui avait démarré le 19 janvier. La police de Manipur avait arrêté et mis en prison 239 enseignants durant la grève, et leur libération faisait partie du memorandum suite auquel la grève a été levée. Les enseignants s'opposaient eux aussi à la non-application, par le gouvernement de Manipur, des dispositions de la sixième commission salariale.

Le 26 avril, environ 800 pilotes de la compagnie aérienne *Air India* (AI), représentés par l'*Indian Commercial Pilots' Association* (ICPA), se sont mis en grève à la suite de l'échec des négociations avec l'entreprise sur des questions de parité salariale et sur l'amélioration des conditions de travail. L'ICPA représente les pilotes de la compagnie nationale *Indian Airlines* qui existait avant la fusion avec *Air India*. Cette dernière a déclaré que la grève était illégale et licencié, le 27 avril, six dirigeants syndicaux de l'ICPA, dont son président A S Bhinder et son secrétaire général Rishabh Kapur, suspendu deux autres pilotes, retiré la reconnaissance de l'ICPA, et fait apposer les scellés aux bureaux de l'ICPA à Delhi et à Mumbai. En outre, la Haute Cour de Delhi a ordonné à l'ICPA de mettre fin à sa grève. Lorsque les membres de l'ICPA ont refusé de retourner au travail, la Haute Cour de Delhi a entamé une procédure contre l'ICPA le 29 avril pour outrage à la Cour, et a émis des notifications de la procédure pour outrage à neuf responsables de l'ICPA le 3 mai. Le 6 mai, l'ICPA a mis fin à la grève après avoir conclu un accord avec la direction d'AI, laquelle acceptait de réintégrer les 15 pilotes licenciés, de restaurer le statut représentatif du syndicat et de prendre part à une commission composée de trois membres, formée par le gouvernement en vue d'examiner les revendications des pilotes. Cependant, la procédure pour outrage contre l'ICPA demeurait en suspens. Le 5 août, la Haute Cour de Delhi a enjoint la direction de l'ICPA de présenter des excuses publiques pour la grève, et l'ICPA a obtempéré.

Le 20 septembre, la société de transport routier de l'État d'Andhra Pradesh (APSRTC) a rélichié 1.355 travailleurs en

sous-traitance qui avaient pris part à une grève générale à Telangana.

Le 7 juin, à Maharashtra, le commissaire de la Brihanmumbai Municipal Corporation (BMC), Subodh Kumar, a averti les employés municipaux qu'ils couraient le risque de perdre leur emploi et leur logement s'ils prenaient part à des grèves ou à une agitation syndicale. Dans un memorandum envoyé à plus de 80.000 employés municipaux et à leurs syndicats, Kumar a dit également que les grévistes devraient compenser la mairie pour toute perte financière induite par une grève, le montant devant être déduit de leur salaire.

Le 8 juin, un tribunal de la ville de Gurgaon, à Hararyana, a émis une ordonnance restrictive contre les membres du *Haryana Roadways Sarv Karamchari Union* (HRSKU), les empêchant de mettre en place un piquet de grève dans un rayon de 200 mètres de la bordure extérieure du dépôt de la société.

Le 24 octobre, à Chennai, Tamil Nadu, des syndicats représentant 750 travailleurs de l'usine de fabrication de composants de téléphones portables appartenant à la société taïwanaise Wintek Industries (Wintek), se sont mis en grève pour appuyer leurs revendications salariales. Le 18 novembre, Wintek a licencié 200 travailleurs en sous-traitance et 28 membres syndicaux. Les syndicats ont mis fin à la grève le 24 novembre.

Le 7 novembre, la police a arrêté plus de 1.000 enseignants non titularisés de Chhattisgarh, qui s'étaient mis en grève le 1^{er} novembre pour appuyer leurs revendications salariales. Les enseignants ont été arrêtés pour avoir violé la loi sur le maintien des services essentiels (ESMA). Ils ont été placés en détention dans plusieurs prisons du district de Raipur. La disparition de plusieurs enseignants de Raipur à la suite de leur arrestation a également été signalée.

À l'approche de la fin de l'année, il a semblé qu'une grève menée par 6.500 membres de l'*All Rajasthan In-Service Doctors Association* (ARISDA) dans l'État du Rajasthan touchait à sa fin. L'ARISDA s'était mise en grève le 21 décembre pour appuyer ses revendications d'une augmentation des salaires et de promotions sur la base d'un échancier précis. Elle a obtenu le soutien de près de 3.500 internes, 20.000 employés en sous-traitance de la National Rural Health Mission (NRHM) ainsi que de l'Association des enseignants de la faculté de médecine du Rajasthan, qui se sont joints à la grève. Le gouvernement de l'État, pour toute réponse, avait invoqué la loi sur le maintien des services essentiels du Rajasthan (RESMA) et ordonné aux médecins grévistes de reprendre le travail. Le 25 décembre, des fonctionnaires de l'État ont licencié les médecins chefs responsables de la santé publique Yaduveer Singh Rathore et

Dulichand, ainsi que dix autres médecins dans l'ensemble de l'État, pour leur implication dans la grève. Pendant la grève, l'État a suspendu 64 médecins et en a arrêté 515. Parmi ces derniers, citons le président d'ARISDA, GD Maheshwari, le secrétaire général d'ARISDA Nasrin Bharti, le vice-président d'ARISDA Ajay Choudhary, le président de la Jaipur Association of Resident Doctors (JARD) Ashok Jhalaria ainsi que le président de la Senior Resident Doctors' Association, Rajvendra Choudhary. Toutes les personnes arrêtées ont été accusées d'avoir enfreint la loi RESMA et la section 151 du Code de procédure pénale indien. Le 31 décembre, le gouvernement de l'État a cessé d'invoquer la loi RESMA et ordonné la libération des 70 médecins qui étaient encore en prison, ouvrant la voie à la levée de la grève de 11 jours.

Violence policière à l'encontre de grévistes luttant pour leurs droits : Le 6 mars, près du village de Badal, au Punjab, la police a attaqué et blessé des dizaines de manifestants, membres du *Contract Multipurpose Health Workers Union*, lorsque les membres syndicaux ont tenté de défilé vers le village natal du ministre principal du Punjab en vue de porter plainte et d'exiger la titularisation de leur emploi. Six travailleurs blessés ont été admis dans des hôpitaux des villages de Badal et de Lambi, et 30 autres travailleurs, dont 25 femmes, ont été placés en garde à vue par la police.

Le 7 avril, l'inspecteur de police T. Trinadha Rao a agressé à plusieurs reprises, à la matraque, des employées du gouvernement dans le cadre du programme Accredited Social Health Activists (ASHA), lesquelles étaient en train de manifester devant le bureau du responsable médical et de la santé publique du district à Vizianagaram, Andhra Pradesh. Le secrétaire général de district de l'*Andhra Pradesh Voluntary Workers Union* (APVWU), B. Sudha Rani, a dit que Rao avait même attaqué une femme enceinte de cinq mois. Deux femmes, Allu Satyavathi et Garbhapu Bhanu Kumari, ont été grièvement blessés et admises à l'hôpital central du district pour y être soignées. 24 travailleurs de l'ASHA et plusieurs dirigeants du *Centre of Indian Trade Unions* (CITU) ont été arrêtés.

Un groupe de travailleurs qui se sont mis en grève en avril à une briqueterie du district de Kheda, au Gujarat, auraient été avertis que les propriétaires allaient « les tuer et violer leurs femmes » parce qu'ils avaient refusé de travailler et se plaignaient de leurs salaires aux autorités. Suite à cet avertissement, une quarantaine de travailleurs ont quitté l'usine et pris la fuite.

Des malfrats engagés pour la circonstance ont attaqué des travailleurs du secteur de la confection qui prenaient part à un rassemblement pour la journée du travail : le 3 mai, des

malfrats armés, engagés par les propriétaires de la fabrique de vêtements Ankur Udyog (AU) à Gorakhpur, Uttar Pradesh, ont agressé physiquement et tiré des coups de feu sur des centaines de travailleurs de la fabrique, après leur participation à un rassemblement pour la journée du travail à Delhi. Plus de 20 d'entre eux ont été blessés, et 18 hospitalisés, y compris un travailleur qui avait une blessure par balle dans le dos. La police n'a procédé à aucune arrestation en lien avec cet incident.

Le 3 juin, la filature et fabrique textile VN Dyers Yarn and Textile Mills (VN) à Gorakhpur, Uttar Pradesh, a accepté de rouvrir ses usines et de réintégrer 18 travailleurs licenciés, pour mettre fin à une grève par occupation de quatre jours. Près de 500 travailleurs de VN Dyers avaient subi un lock-out, après avoir effectué un débrayage le 10 avril dans le cadre d'un différend salarial. Le 20 mai, 25 travailleurs de VN avaient été grièvement blessés et 73 arrêtés, lors d'une tentative par la police de les empêcher de se réunir avec le magistrat du district dans le cadre du différend. Les travailleurs avaient alors occupé la filature le 30 mai, suite à l'annonce par les propriétaires de VN de leur intention de reprendre les activités avec de nouveaux employés.

Le 21 octobre, la police a chargé à la matraque contre environ 250 infirmières et infirmiers de l'Asian Heart Institute (AHI), à Mumbai, Maharashtra, qui protestaient suite au suicide d'une de leurs collègues survenu le 18 octobre. Trois travailleurs ont été blessés dans cette attaque. Les infirmiers protestaient également contre la pratique d'AHI de retenir leurs licences pendant deux ans, imposant une relation de servitude. Si l'infirmier ou l'infirmière veut récupérer sa licence avant la fin des deux années, il/elle doit verser à l'AHI une somme de 50.000 INR (1.000 USD). Le 12 novembre, l'*Indian Professional Nurses Association* (IPNA) a attiré l'attention de la Cour Suprême indienne sur le sort des infirmiers et infirmières de l'AHI. L'IPNA a indiqué que les infirmiers de l'AHI et d'autres centres médicaux de toute l'Inde ne touchaient pas le salaire minimum mais étaient obligés de signer des attestations déclarant le contraire. En outre, l'IPNA a signalé que l'on imposait aux infirmiers et infirmières une prestation de service obligatoire au moment de leur entrée en fonction, et que la plupart des hôpitaux privés retenaient leur licence originale.

Le 4 novembre, deux travailleurs et un journaliste ont été hospitalisés, la police ayant lancé du gaz lacrymogène et chargé à la matraque contre des travailleurs qui tenaient un piquet de grève au D. Reddy's Laboratory (DRL) à Pydibhimavaram, Andhra Pradesh. Les travailleurs de DRL étaient représentés par le *Centre of Indian Trade Unions* (CITU). DRL est le deuxième producteur indien de produits pharmaceutiques, avec

un personnel de 13.500 travailleurs et travailleuses, et des débouchés commerciaux en Inde, en Europe et aux États-Unis.

Le 26 novembre, neuf travailleurs ont été placés en détention et de nombreux travailleurs ont été blessés lors du recours par la police au gaz lacrymogène et aux matraques contre des grévistes de l'usine cimentière publique Wonder Cement factory à Chittorgarh, Rajasthan. La grève avait été déclenchée par le fait que l'entreprise n'avait payé qu'une indemnité de 100.000 INR (2.200 USD) à la famille d'un travailleur qui avait péri des suites d'un accident du travail.

Le 6 décembre, la police a chargé à la matraque contre environ 190 infirmiers et infirmières de l'Amrita Institute of Medical Sciences (AIMS) à Kochi, Kerala, représentés par la *United Nurses Organisation* (UNO), qui s'étaient mis en grève. Dans cette attaque, trois grévistes ont été blessés. Les infirmiers s'étaient mis en grève après le licenciement par l'AIMS du président de l'UNO et le transfert du secrétaire général de l'UNO à un autre local. L'UNO s'était constituée le 2 décembre. La grève a pris fin le 8 décembre dès que l'AIMS a accepté d'annuler les mesures prises contre les dirigeants de l'UNO et d'entamer des négociations avec le syndicat.

Reconnaissance syndicale refusée :

Les travailleurs de Ford India font grève pour obtenir la reconnaissance syndicale. Le 7 mars, le syndicat *Ford India Employees Union* (FIEU) a donné un préavis de grève de 15 jours à l'usine de Ford India (FI) à Maraimalai Nagar, au Tamil Nadu. La principale revendication du syndicat était que FI le reconnaisse.

Comstar continue de refuser la reconnaissance syndicale. Près de 425 travailleurs de Comstar Automotive Technologies Pvt Ltd (Comstar), représentés par le *Comstar Automotive Technologies Employees' Union* (CATEU), se sont mis en grève le 11 août pour appuyer la demande de reconnaissance du syndicat et l'ouverture de négociations d'une nouvelle convention collective, la précédente ayant échoué en mars. Depuis le début de la grève, Comstar a suspendu quatre travailleurs pour avoir distribué des tracts à leurs collègues, et a déposé une plainte montée de toutes pièces à la police disant que des travailleurs avaient agressé un responsable de l'entreprise. Un membre du CATEU, Rajasekar, a dit que Comstar refusait de reconnaître le syndicat depuis sa constitution en 2004 et faisait pression sur les travailleurs pour qu'ils adhèrent à un comité mis en place par la direction. Comstar est situé à Maraimalai Nagar, en périphérie de Chennai, au Tamil Nadu, et fabrique des pièces détachées d'automobiles pour les compagnies Ford Motor Company, Volvo, et Tata Motors, entre autres.

Maruti-Suzuki India refuse la représentation syndicale.

Entre le 3 juin et le 21 octobre, les travailleurs de l'usine de Maruti-Suzuki India Ltd (MSI) à Manesar, Harayana, ont lutté en vain pour faire enregistrer le *Maruti Suzuki Employees' Union* (MSEU). Le groupe japonais Suzuki Motor Corporation détient une participation de 54,2% de MSI. La lutte, qui a duré quatre mois et demi, a été marquée par deux grèves menées par le MSEU, un lock-out imposé par MSI, l'arrestation de travailleurs, le licenciement arbitraire par MSI de plus de 1.000 travailleurs sous-traitants et des grèves de solidarité menées par des milliers d'autres travailleurs. Au cours des grèves et du lock-out, MSI a licencié 80 travailleurs et en a suspendu 49 – dont de nombreux dirigeants du MSEU. La police a arrêté le président du MSEU, Sonu Gujjar, son secrétaire général Shiv Kumar, et un membre de son comité exécutif, Ravinder Kumar, alors qu'ils quittaient une séance de négociation avec MSI et des fonctionnaires du ministère du Travail de l'État d'Harayana. Ils ont été accusés de nombreuses infractions au Code pénal indien, y compris la tenue d'émeutes, l'agression et la formulation de menaces de mort. Le gouvernement d'Harayana a également refusé de traiter la demande de reconnaissance syndicale présentée par le MSEU. Un fournisseur privé de main-d'œuvre auprès duquel SMI sous-traite, a tiré sur les grévistes, et en a blessé trois. Les 30 travailleurs de MSI qui encourageaient toujours des mesures disciplinaires en attente d'une enquête après le dernier règlement de grève d'octobre ont démissionné, après avoir conclu un accord avec MSI. L'ancien dirigeant du MSEU, Shiv Kumar, a confirmé que les 30 travailleurs suspendus avaient démissionné après avoir accepté une indemnité de licenciement et de rupture de contrat pour un total de 1.600.000 INR chacun (31.140 USD).

Unilever tergiverse toujours pour ne pas reconnaître le syndicat.

Près de quatre ans après que l'usine de produits de soins personnels d'Unilever à Doom Dooma, Assam, avait tenté de détruire le syndicat avec un lock-out punitif de six semaines, et près d'une année après l'accord conclu officiellement entre l'UITA et Unilever en vue de régler le différend, sous les auspices du gouvernement britannique, les travailleurs attendent encore que leur syndicat soit reconnu comme agent de négociation collective.

Hyundai met en place un syndicat jaune. Le 12 mai, Hyundai Motor India Ltd (HMIL), la filiale indienne du constructeur automobile coréen Hyundai, a reconnu le nouvellement constitué *United Union of Hyundai Employees* (UUHE) après avoir refusé de reconnaître le *Hyundai Motor India Employees Union* (HMIEU) depuis 2007. En réaction, HMIEU a exigé la tenue d'un vote à scrutin secret en vue de déterminer lequel des deux syndicats était majoritaire, et a donné un préavis de grève à HMIL. HMIEU est affilié au *Centre of Indian Trade Unions* (CITU) et a élu le se-

crétaire général du CITU, A. Soundararajan, à la présidence du HMIEU. HMIL avait refusé au préalable de reconnaître le HMIEU au prétexte que l'entreprise était dotée d'un comité chargé de résoudre les problèmes des travailleurs. Le 23 novembre, la police a arrêté 23 membres du *Hyundai Motor India Employees Union* (HMIEU), dont son secrétaire général, Sridharan, alors qu'ils tentaient de lancer une grève de la faim à Irrungattukotai, au Tamil Nadu. Ils ont été libérés le jour même.

Victoires des travailleurs :

Sauvetage de travailleurs en servitude. Le 26 mai, les autorités ont sauvé 13 travailleurs en servitude, dont cinq enfants, d'une rizerie de Ponneri, au Tamil Nadu. Cela faisait jusqu'à six ans qu'ils travaillaient dans la rizerie. Le 17 juillet, les autorités ont sauvé huit travailleurs en servitude et leurs familles d'une rizerie de Ponneri, pour laquelle ils travaillaient depuis sept ans. Le 28 novembre, des fonctionnaires indiens du district de Bokaro, au Karnataka, ont sauvé 18 travailleurs qui avaient été maintenus en captivité dans une cimenterie pendant cinq mois. Les travailleurs ont dit qu'ils avaient été victimes d'agressions physiques et obligés à travailler 16 heures par jour.

Air India. Au début du mois de février, la Haute Cour de Delhi a annulé le retrait de la reconnaissance de l'*Air Corporation Employees Union* (ACEU) par la compagnie aérienne Air India (AI) du 26 mai 2010 parce que le syndicat avait fait grève. La Cour a statué que le retrait de reconnaissance n'avait pas suivi la procédure. Le 5 juillet, la Haute Cour de Madras a ordonné à Air India de réintégrer S. Surendranath, ingénieur aéronautique en chef et secrétaire régional de Chennai de l'*All India Aircraft Engineers Association* (AIAEA), avec paiement des arriérés de salaire et des avantages. Surendranath avait été licencié le 26 mai après la grève menée par l'AIAEA contre des violations aux normes de sûreté. La Cour a fondé sa décision sur le fait que l'avis de licenciement n'invoquait aucun motif pour le licenciement du requérant.

Norwera Nuddy Tea Estate. Le 18 mai, un règlement a été conclu dans le conflit de longue date qui opposait les travailleurs de la plantation de thé Norwera Nuddy et la société Amalgamated Plantations Private Ltd (APPL), dans le nord du Bengale occidental. APPL est détenu majoritairement par Tata Global Beverages, qui fait partie du Groupe Tata. Le conflit avait démarré en août 2009 lorsque les travailleurs ont organisé une protestation spontanée contre le traitement abusif infligé à une travailleuse de la plantation, M^{lle} Arti Oraon, par le médecin de l'exploitation. La direction avait riposté en imposant deux lock-out, le deuxième ayant duré trois mois. En vertu de l'accord, 1) les travailleurs et l'APPL abandonnent toutes les poursuites au pénal ; 2) l'APPL rémunère les travailleurs pour la durée au cours de laquelle ils n'ont pas été autorisés à travailler au cours

du deuxième lock-out ; 3) l'APPL offre des emplois permanents aux membres de la famille de deux travailleurs licenciés, lesquels recevront, quant à eux, un dédommagement en espèces ; 4) l'APPL versera une indemnité en espèces à l'enfant de M^{lle} Oraon dans un geste de bonne volonté ; et 5) une commission paritaire syndicat-direction se réunira en vue de résoudre les griefs et sensibiliser sur les prestations de maternité. L'accord conclu est le résultat de trois cycles de négociations directes entre l'APPL et le bureau de l'UITA en Inde.

Lock-out de travailleurs : Le 24 juin, le fabricant de pneus Madras Rubber Factory (MRF) a levé un lock-out de deux jours imposé dans son usine de Kottayam au Kerala suite à un accord de règlement conclu entre des fonctionnaires du département du travail de l'État, la direction de MRF et des représentants de l'*Indian National Trade Union Congress* (INTUC). Plus de 1.300 travailleurs s'étaient mis en grève le 20 juin pour protester contre la suspension d'un stagiaire accusé de prendre un congé non autorisé. La direction de MRF avait riposté en suspendant trois responsables syndicaux de l'INTUC pour avoir stoppé la production. En vertu de l'accord, les trois représentants de l'INTUC suspendus étaient réintégré ; en revanche, le statut du stagiaire congédié demeurerait irrésolu.

Le 26 juillet, le travail a repris à la société Love Tea Company de Kolkata, détenue par la plantation Kalaincherra Tea Estate (KTE) dans le district de Cachar de l'État d'Assam. KTE avait imposé un lock-out de neuf jours à ses 800 travailleurs, représentés par le *Barak Valley Cha Shramik Union*, affilié à l'*Indian National Trade Union Congress* (INTUC). Le lock-out était le résultat du désaccord survenu le 15 juillet entre deux travailleuses et leur superviseur sur des questions de charge de travail. Le désaccord s'était intensifié le lendemain, lorsque les travailleurs de KTE avaient cerné la maison du gérant de l'exploitation.

Volvo licencie des dirigeants syndicaux pendant la grève : Plus de 600 travailleurs de Volvo Buses India Pvt Ltd, à l'usine de Hoskote près de Bangalore, Karnataka, représentés par le *Volvo Bus Workers' Union* (VBWU), affilié à CITU, se sont mis en grève le 1^{er} août pour appuyer leurs revendications : la titularisation des travailleurs temporaires, une augmentation de salaire, et la réintégration de quatre travailleurs licenciés, y compris deux responsables syndicaux. Un accord pour mettre fin à la grève a été conclu le 15 août, en vertu duquel l'entreprise accordait à une revalorisation de salaire rétroactive à partir du 1^{er} avril 2010. En revanche, l'entreprise n'acceptait pas de réintégrer les quatre travailleurs licenciés. Le VBWU a accepté la reprise du travail en l'attente des résultats d'une enquête en cours sur les faits dont se seraient rendus coupables les quatre travailleurs licenciés. Volvo Buses est une société détenue à

70% par la maison mère suédoise en joint-venture avec le constructeur de châssis d'autobus Azad Group, dont le siège se trouve à Bangalore.

Licenciements antisyndicaux : Les 10 et 11 août, IL-JIN Electronics (I) Pvt. Ltd (IJE) à Noida, dans l'Uttar Pradesh, a licencié 22 travailleurs, y compris tous les responsables syndicaux de HMS, et mis fin aux services de bus après le début des discussions du HMS avec l'entreprise pour titulariser les travailleurs temporaires. IJE est une filiale des sociétés coréennes LG et Samsung, et fabrique des circuits imprimés et des accessoires pour appareils de conditionnement de l'air, des machines à laver, des réfrigérateurs et des fours à micro-ondes.

Le 11 novembre, les responsables de la direction du chantier naval Western India Shipyard, Ltd (WIS) ont licencié un travailleur et en ont suspendu 14 autres suite à une discussion houleuse entre la direction et les travailleurs sur le montant de la prime de *Divali*. Les travailleurs de WIS sont représentés par l'*Union of Western India Shipyard* (UWIS). Le 12 novembre, 200 membres de l'UWIS se sont mis en grève pour protester contre le licenciement et les suspensions. WIS a révoqué toutes les mesures disciplinaires et le travail a repris avec la deuxième équipe.

Le 22 mars à Chandigarh, capitale de l'Haryana et du Punjab, le journal Tribune Trust Management (TTM) a suspendu 12 membres et responsables du *Tribune Employee Union* (TEU) y compris le président du syndicat, Balbir Singh Jandu et son secrétaire général. Les suspensions sont intervenues après la tenue par les membres du TEU d'une protestation contre le fait que TTM n'avait pas ouvert une enquête suite à la plainte pour harcèlement sexuel déposée par une membre du TEU, Chetna Keer, correctrice principale, contre le directeur de TTM, MPS Kahlon.

Indonésie



POPULATION : 239.000.000
CAPITALE : Djakarta
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Deux personnes ont trouvé la mort en Papouasie occidentale lorsque la police a ouvert le feu sur des travailleurs/euses grévistes de la compagnie américaine Freeport McMoran à la mine d'or et de cuivre de Grasberg. Plusieurs cas de violences policières à l'encontre de salarié(e)s grévistes et d'arrestations de dirigeants syndicaux ont été rapportés. Les travailleurs/euses domestiques indonésiens, dans leur pays comme à l'étranger, travaillent dans des conditions très pénibles. Dans la loi comme dans la pratique, le droit de grève est pratiquement impossible à exercer.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Malgré certaines garanties de base, la législation ne protège pas correctement les droits syndicaux. Les salarié(e)s du secteur privé sont bien autorisés à former des organisations syndicales, mais, pour pouvoir être enregistrés, les syndicats doivent représenter plus de 50 % des salarié(e)s de l'entreprise ou être soutenus par au moins la moitié du personnel. De la même manière, les syndicats doivent informer le gouvernement de toute modification au sein de leurs instances de direction, faute de quoi leur reconnaissance officielle peut être révoquée. Un tribunal peut dissoudre un syndicat si ses principes fondamentaux sont en contradiction avec la Constitution ou la « *Pancasila* », l'idéologie nationale qui privilégie le consensus et l'unité nationale. En cas de dissolution, les dirigeants doivent attendre trois ans avant de pouvoir former un nouveau syndicat. D'autre part, bien que le droit de négociation soit reconnu, toutes les conventions collectives doivent être signées dans les 30 jours à compter du début des négociations. Si tel n'est pas le cas, elles sont renvoyées à la médiation, à la conciliation ou à l'arbitrage.

Le droit de grève est fortement limité par le fait qu'un processus de médiation ou de conciliation lent et fastidieux doit obligatoirement précéder toutes les grèves et qu'un appel à la grève ne peut être lancé que s'il résulte d'un « échec des négociations ». Par « échec », il faut entendre une impasse « déclarée par les deux parties », ce qui confère un pouvoir unilatéral aux employeurs pour empêcher les syndicats de

faire grève. Les grèves sont également interdites dans « les entreprises qui servent l'intérêt public », de même que dans les « services essentiels ». Toutefois, les types d'entreprises couvertes n'étant pas spécifiés, la décision est laissée à la discrétion du gouvernement, qui tranche au cas par cas.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Les syndicats indonésiens se sont battus sur plusieurs fronts notamment pour obtenir une protection des droits syndicaux fondamentaux, améliorer les conditions de travail, établir un salaire minimum utile, combattre le recours à la sous-traitance et au travail temporaire en vue de décourager les activités syndicales et mettre en place un régime national général de sécurité sociale. Malgré la création de près de 4 millions de nouveaux emplois et la diminution du taux de chômage, le manque d'emplois décentes et sûrs reste l'un des principaux problèmes du pays. Le 28 octobre, le Parlement a adopté une loi sur la sécurité sociale (BPJS) qui a clarifié la situation de millions d'Indonésiens qui attendaient depuis longtemps des retraites, des prestations médicales, des indemnités pour un accident du travail, des allocations de chômage et d'autres prestations.

En 2011, la Commission asiatique des droits de l'homme a constaté la détérioration de la situation des droits humains en Indonésie au niveau de la liberté religieuse, du rôle du pouvoir judiciaire et de la responsabilité des forces de sécurité pour leurs actes de violence.

Travail précaire : la nouvelle norme : Selon le Comité national de la solidarité (KSN), de nombreux Indonésiens ont été obligés de travailler dans des conditions de travail abusives puisque la plupart d'entre eux sont engagés sur une base contractuelle n'impliquant pas de protection sociale ni de sécurité d'emploi. Le nombre de salarié(e)s permanents dans l'économie formelle a chuté, passant de 67 % en 2005 à seulement 35 % en 2011. Le gouvernement autorise les entreprises à sous-traiter ou à recruter sur une base contractuelle afin d'attirer des investissements étrangers. Les syndicats mènent une campagne pour revoir la loi sur le travail 13/2003 en vue d'améliorer la réglementation du travail contractuel et des agences de l'emploi. Le travail précaire est un problème particulièrement grave dans les nombreuses zones franches industrielles que compte le pays. Selon les estimations, 98 % des travailleurs/euses des zones franches industrielles de l'île de Batam – qui compte 25 zones de ce type, accueillant 800 multinationales, principalement de produits électroniques – sont employés sur une base contractuelle ou par l'intermédiaire d'agences. Certaines personnes expliquent travailler par contrats de

trois mois, passer ensuite par une agence pour revenir après à des contrats à court terme. Ce processus empêche les travailleuses et les travailleurs d'obtenir un contrat permanent (une personne employée pendant trois ans dans la même entreprise a droit à un contrat permanent). Les travailleurs/euses sont mal payés (100 USD par mois) et travaillent de longues heures dans des conditions de travail dangereuses. Le Premier mai et à d'autres occasions, les militant(e)s syndicaux indonésiens font pression sur le gouvernement pour qu'il mette un terme au travail contractuel et mette en œuvre le régime national de sécurité sociale (SJSN). Fait rare, la Cour suprême d'Indonésie a appuyé les revendications de la main-d'œuvre en déclarant le président, le vice-président, le chef du Parlement et huit ministres coupables de ne pas avoir appliqué les lois sur la sécurité sociale (UU SJSN et RUU BPJS). La Cour leur a ordonné de mettre en œuvre la législation sur la sécurité sociale en adoptant des règlements pour créer un système national de sécurité sociale.

Des travailleurs/euses de l'habillement exploités : En avril, la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) a publié un rapport sur les conditions de travail dans 83 usines de fabrication d'articles de sport en Indonésie, au Sri Lanka et aux Philippines (*An Overview of Working Conditions in Sportswear Factories in Indonesia, Sri Lanka & the Philippines*). Selon ce rapport, 85 % des salarié(e)s des usines indonésiennes sont employés sur la base de contrats à court terme ou de façon temporaire. Le rapport fait également remarquer qu'en Indonésie, des responsables syndicaux se voient confier des tâches professionnelles disparates pour les empêcher de mener des activités syndicales pendant les pauses déjeuner ou après le travail. Le rapport constate également que le personnel est souvent obligé de travailler jusqu'à 100 heures supplémentaires par mois ; qu'une usine a enfermé pendant trois heures 40 personnes qui n'avaient pas atteint leur objectif de production dans une petite pièce, sans eau ni ventilation ; que, dans la même usine, des travailleurs/euses ont été forcés de travailler jusqu'à 160 heures supplémentaires par mois ; et que, dans deux usines indonésiennes, les salarié(e)s devraient travailler 15 à 20 ans pour obtenir une prime de fidélité compensant le non-paiement du salaire minimum. Personne n'a jamais reçu cette prime.

Accord sur le respect de la liberté syndicale signé dans de grandes usines fournissant le secteur de l'habillement :

Le 7 juin, un accord historique a été signé par les syndicats indonésiens du textile, de l'habillement et de la chaussure, y compris les organisations SPN et Garteks, affiliées à la FITTHC, et les principales marques d'articles de sport, dont Adidas, Nike et Puma, pour veiller au respect de la liberté syndicale.

Un syndicat parvient à modifier le statut de travailleurs/euses contractuels : À la mi-août, PT Cussons Union, un syndicat représentant des travailleurs/euses permanents de l'entreprise PT Cussons (PTC) à Tangerang (Indonésie) est parvenu à négocier et à obtenir que 110 travailleurs/euses contractuels obtiennent des emplois permanents. Au cours des négociations, PTC a refusé d'étendre les cotisations sociales dues aux salarié(e)s contractuels et a menacé de renvoyer 200 d'entre eux sans aucune indemnité de licenciement. Après deux semaines de négociation, la société est revenue sur sa décision et a offert à 110 travailleurs/euses contractuels sur 200 de devenir permanents.

Des travailleurs/euses de l'habillement insultés : Selon une dénonciation de l'Associated Press (AP), des superviseurs agresseraient et insulteraient régulièrement des travailleurs/euses qui fabriquent les chaussures Converse de la marque Nike, souvent pour moins de 50 centimes de l'heure. Nike a reconnu qu'il y avait eu des abus, mais a insisté sur le fait que la société ne pouvait pas faire grand-chose pour y mettre un terme. Une salariée a déclaré qu'elle avait été frappée par son superviseur parce qu'elle avait fait une erreur dans la découpe du caoutchouc des semelles. À une autre occasion, six travailleurs/euses ont dû rester debout sous le soleil pendant deux heures pour ne pas avoir atteint les quotas de production. D'autres encore ont été giflés, griffés ou frappés par des chaussures qu'on leur avait lancées. Certains d'entre eux ont protesté contre ce traitement et ont été renvoyés. Un rapport interne de Nike présenté à Associated Press montrait qu'environ deux tiers des 168 usines qui fabriquent des produits Converse dans le monde ne satisfont pas aux normes de Nike pour ses fabricants sous-traités.

Travailleurs/euses domestiques indonésiens malmenés et exploités : Selon une étude de l'Organisation internationale du travail, une majorité d'aides de ménage ont déclaré avoir subi des formes de violence physique, avoir été victimes de violence psychologique et ont indiqué avoir été sexuellement harcelés. Par mauvais traitement, on entend aussi le fait que les employeurs exigent d'eux qu'ils travaillent jusqu'à 20 heures par jour sans leur octroyer de pause pendant la journée, ni de jour de congé. Trente-neuf pour cent des travailleurs/euses domestiques de Java interrogés ont déclaré qu'ils n'étaient pas autorisés à s'arrêter pendant la journée, alors que 55 % d'entre eux n'avaient pas de jour de repos pendant la semaine. Le 14 février 2011, Amnesty International a déclaré que les travailleurs/euses domestiques indonésiens, pour la plupart, des femmes et des filles, resteraient vulnérables face à l'exploitation et aux violences tant que le Parlement national n'adopterait pas une loi sur le travail domestique. L'Indonésie a imposé un moratoire sur l'envoi de travailleuses et de

travailleurs en Arabie saoudite après la décapitation d'une employée de maison indonésienne, Ruyati binti Saboti, le 18 juin 2011 pour le meurtre de son employeur dont elle se serait rendue coupable. En Arabie saoudite, 23 Indonésiens, pour la plupart des travailleurs/euses domestiques migrants, risquent la peine de mort. Le 30 mai, l'Indonésie et la Malaisie ont signé un protocole d'accord supprimant une interdiction de deux ans d'envoyer du personnel domestique en Malaisie. L'Indonésie avait adopté cette interdiction après qu'il a été fait état de nombreux cas d'actes de violence à l'encontre de travailleurs/euses indonésiens en Malaisie.

Une travailleuse de l'habillement fait une fausse couche à la suite de violences policières : Une manifestante exigeant le respect de ses droits au travail a fait une fausse couche à la suite de violences policières. Le 6 mai, M^{me} Lis Suparti, travailleuse de l'entreprise PT Micro Garment (PTMG) à Bandung participait à une manifestation aux côtés de 148 autres employé(e)s de PTMG pour protester contre les violations des droits au travail de la part de la société. Ce rassemblement était le dernier d'une série de protestations que les salarié(e)s de l'usine avaient menées pour le respect de leurs droits. Alors que les manifestants défilaient pacifiquement et légitimement, le chef de la police locale de Solokan Jeruk a interrompu la manifestation en se saisissant du mégaphone de M^{me} Tri Rubiati Sanik, la présidente exécutive de l'organisation syndicale (Pusat Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh - GSPB) et en menaçant d'arrêter M^{me} Sanik. Lors des échauffourées qui ont suivi, la police s'est emparée de M^{me} Suparti et l'a poussée ce qui a provoqué sa chute. Enceinte, M^{me} Suparti a été transportée à l'hôpital le plus proche où elle a fait une fausse couche.

Arrestation de responsables syndicaux et de travailleurs/euses grévistes : Le 15 mars, la police a arrêté huit infirmières et sages-femmes pour leur participation à une grève menée dans l'hôpital de district de Jayapura, en Papouasie occidentale. Toutes ont été poursuivies en vertu des articles 160 et 335.1 du Code pénal indonésien pour avoir prétendument incité leurs collègues à prendre part à une grève. Les huit femmes, Leni Ebe, Popi Mauri, Stevi Siahaya, Luthrinu, Siska Mandosir, Yolanda Inauri, Dolita Ataruri et Imbenay, ont été détenues par le service d'enquêtes criminelles de la police de Papouasie. La situation des détenues n'était pas connue à la fin de l'année.

Le 24 août, la police a arrêté et détenu pendant 30 jours le président du syndicat FKUI, Teuku Nantasyah (Nanta), de la société Lafarge Cement Indonésie (PT.SAI-Lafarge) à Aceh sur de fausses accusations de vols de câbles à l'entreprise. Lafarge a également renvoyé Nanta pour les mêmes raisons. L'arrestation a eu lieu après sa participation à une lutte de

plusieurs mois en faveur des droits de la main-d'œuvre et contre des responsables de la direction et des fournisseurs de Lafarge. Nanta a été libéré sous caution le 21 septembre, mais n'a pas récupéré son emploi.

La lutte pour la réintégration d'un dirigeant syndical se poursuit : Des membres du syndicat Angkasa Pura 1 (AP1), une organisation affiliée à l'Internationale des services publics (ISP), ont poursuivi leur campagne pour la réintégration de leur dirigeant syndical, Arif Islam. Tous les autres dirigeants syndicaux licenciés par PT (Persero) Angkasa Pura 1 dans la foulée d'une grève menée dans plusieurs aéroports indonésiens les 7 et 8 mai 2008 ont réintégré leur fonction.

Déconvenues chez Nestlé pour les travailleurs/euses licenciés à Panjang : Le 31 mars, un accord a été conclu à la suite d'un long conflit concernant la reconnaissance et les droits de négociation du syndicat des travailleurs/euses de Nestlé Indonésie à l'usine de Panjang (SBNIP), affilié à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA). Néanmoins, les négociations qui ont suivi ont été difficiles et ont finalement bloqué sur les propositions salariales de Nestlé. Les négociations au point mort, les membres du SBNIP ont mené un mouvement de grève. Pour Nescafé, la grève était illégale et la direction a ordonné à la main-d'œuvre de reprendre le travail.

Le 5 octobre, le service local du travail a convoqué le SBNIP et Nestlé pour une médiation au cours de laquelle le SBNIP a accepté de mettre un terme à la grève à 13 heures, le jour même. Un accord écrit à propos de la fin de la grève et de la reprise du travail a été signé par Nestlé et le syndicat, en présence du service du travail. Les membres du SBNIP du deuxième poste ont donc repris le travail à 14 heures jusqu'à la fin de leur poste. Mais lorsque les membres du SBNIP sont arrivés pour le troisième poste à 22 heures, ils se sont retrouvés face à des agents de sécurité aux portes de l'usine ; des policiers antiémeutes étaient déployés et prêts à intervenir à l'intérieur. Les agents de sécurité ont appelé les membres syndicaux par leur nom, leur ont remis leur « démission » et les ont priés de partir. Les mêmes lettres ont été envoyées à leur domicile. Le 6 octobre, des dizaines de lettres de licenciement ont été envoyées. À la fin de l'année, le problème n'était toujours pas résolu.

Les pilotes de Garuda font grève pour protester contre des discriminations salariales : Des travailleurs/euses de la compagnie aérienne PT Garuda, représentés par l'organisation Ikatan Awak Kabin Garuda Indonesia (IKAGI) affiliée à la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), n'ont pas pu faire valoir leur droit à la négociation collective depuis 2009.

Garuda a unilatéralement imposé de nouveaux règlements et a intimidé les militant(e)s syndicaux et les membres du conseil d'administration. Le 28 juillet 2011, environ 600 pilotes de la compagnie aérienne nationale PT Garuda, représentés par l'Association des pilotes de Garuda (GPA), ont fait grève parce que la compagnie payait moins ses pilotes indonésiens que des pilotes étrangers récemment engagés. La grève a pris fin le jour même quand Garuda a accepté d'examiner les revendications de GPA en faveur de rémunérations égales. En octobre, Garuda a annoncé qu'elle n'embaucherait plus de pilotes étrangers à l'avenir.

Des travailleurs/euses de l'hôtellerie ont obtenu une reconnaissance et la réintégration de leur dirigeant syndical : Le 17 février, le Syndicat indépendant de l'hôtel Guci (GHITU), affilié à la Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM) et à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), a obtenu une importante victoire à l'hôtel Guci à Bandung alors que l'on tentait de briser l'organisation. La FSPM a non seulement pu faire réintégrer le président du GHITU, Ian Triyana, que l'hôtel avait renvoyé le 6 février, mais a également obtenu des droits à la reconnaissance, des emplois permanents pour les travailleurs/euses contractuels et la mise en place de journées de travail de huit heures pour tout le personnel.

Le 23 mars, le tribunal de district de Bandung a reconnu Early Sobari et Yudhasari Pardikan, deux membres du Conseil syndical d'Hyatt Indonésie, FSPM, de l'hôtel Hyatt Bandung Regency, innocents de tout acte criminel. Le Hyatt Bandung Regency les accusait d'avoir détourné 15 USD et les avait suspendus en avril 2008 pour tenter de mettre un terme à leurs activités syndicales.

Des forces de sécurité indonésiennes tuent deux grévistes : Le 27 juin 2011, environ 10.000 travailleurs/euses représentés par le Syndicat indonésien des travailleurs de la chimie, de l'énergie et des mines (CEMWU ou SP KEP SPSI) de la mine d'or et de cuivre de Grasberg, exploitée par la compagnie minière américaine Freeport-McMoran dans la région de la Papouasie occidentale ont fait grève pour exiger une augmentation salariale. La grève s'est achevée le 13 juillet lorsque la compagnie a promis d'entamer des négociations salariales avec le syndicat et de réintégrer, avec effets rétroactifs, les six dirigeants syndicaux licenciés au début de la grève. Elle a par ailleurs versé leur salaire aux grévistes pour les huit jours de grève. Lorsque les négociations salariales ont échoué, le syndicat a repris la grève le 15 septembre. Le 10 octobre, des forces de sécurité indonésiennes ont tiré sur des travailleurs/euses grévistes, tuant Petrus Ayemsekaba, 30 ans, et en blessant dix autres. L'un des blessés, Leo Wandagau, a suc-

combé à ses blessures le 15 octobre. Les négociations entre le syndicat et la compagnie minière ont repris le 21 novembre et un accord a été signé à Jakarta le 14 décembre entre SP KEP SPSI et la direction, mettant un terme à la grève.

Japon



POPULATION : 126.500.000

CAPITALE : Tokyo

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 138 - 182

La prédominance accrue des formes atypiques de travail rend difficiles la syndicalisation et la négociation collective. Les droits syndicaux sont garantis par la loi mais sont restreints en ce qui concerne les travailleurs/euses dans le secteur public national et local.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La Constitution japonaise reconnaît le droit d'organisation et le droit de négociation collective, mais ces droits sont restreints, en particulier en ce qui concerne les travailleurs/euses de la fonction publique, les travailleurs/euses de l'industrie d'État ainsi que les travailleurs/euses dans les entreprises privées fournissant des services essentiels. La police, le personnel pénitentiaire, les garde-côtes japonais et les membres de la Force d'auto-défense japonaise ne bénéficient pas du droit d'organisation. Le gouvernement a annoncé, en 2010, qu'il envisagerait d'accorder le droit d'organisation aux pompiers mais a décidé, en 2011, de reporter les considérations, en partie en raison du changement du Premier ministre. Dans les gouvernements locaux, en raison du système d'enregistrement des syndicats, un syndicat distinct des travailleurs de la fonction publique doit être établi dans chaque district administratif, à savoir les villes, les municipalités ou les villages. En outre, comme les salaires des cadres et du personnel de bureau sont déterminés par la loi ou les règlements administratifs, le droit de négociation collective n'existe pas. Dans le secteur privé, les travailleurs/euses mènent principalement les négociations collectives au niveau de l'entreprise.

Les grèves des travailleurs/euses du secteur public national et local sont illégales. En vertu de la loi, les travailleurs/euses de la fonction publique qui incitent d'autres travailleurs/euses à se mettre en grève sont passibles d'une amende, d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois ans, peuvent

faire l'objet d'un licenciement, d'une réduction salariale ou de mesures disciplinaires. Les travailleurs/euses du secteur privé, hormis dans les entreprises considérées comme essentielles par le gouvernement, bénéficient du droit de grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le président du Parti démocrate du Japon, Yoshihiko Noda, a été élu Premier ministre du Japon en août, en remplacement de Naoto Kan, devenant ainsi le sixième Premier ministre japonais en cinq ans.

Le recours accru aux travailleurs atypiques crée des difficultés pour la syndicalisation : Le nombre de travailleurs atypiques augmente ; il s'agit notamment des salariés à temps partiel, des travailleurs en sous-traitance, des employés des agences d'intérim en détachement et des travailleurs en contrat à durée déterminée. Une étude sur la main-d'œuvre réalisée par le ministère des Affaires intérieures et de la Communication a conclu que, durant la période couvrant les mois de juillet à septembre 2011, 35,3% des salariés japonais relevaient de ces relations de travail atypiques.

La protection juridique inadéquate de ces relations de travail a contribué à leur développement. La loi stipule que des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour une durée allant jusqu'à trois ou cinq ans (en fonction du niveau de qualification du travailleur) mais il n'existe aucune autre disposition juridique régissant ces contrats. Le recours accru aux travailleurs atypiques sape les relations de travail ordinaires et rend la syndicalisation difficile. Dans le secteur manufacturier en particulier, les relations de travail camouflées ont également des répercussions dommageables pour les conditions de travail ainsi que pour la santé et la sécurité des travailleurs. La pratique des entreprises de passer par le biais de sociétés de portefeuille ou de fonds de placements, qui ne sont dans les deux cas pas reconnus comme employeurs en droit japonais, a également créé des difficultés non négligeables aux syndicats qui cherchent à entreprendre une négociation collective avec ces sociétés.

Révision de la loi sur le contrôle de l'immigration et la reconnaissance du statut de réfugié comme contre-mesure en réaction à l'utilisation abusive du système des « visas de stage » : La liberté syndicale est amoindrie par l'utilisation abusive du Programme de formation industrielle et du Programme de stage technique en entreprise, qui permettent à des travailleurs étrangers non qualifiés d'obtenir des visas de trois ans pour suivre une formation au Japon. Ces travailleurs doivent obtenir des permis de travail et ont le droit de se syn-

diquer mais ce droit est sapé, indirectement, par les accords conclus au préalable entre les stagiaires et les agences de recrutement dans leur pays d'origine. Malgré la promesse d'une formation technologique, bon nombre des travailleurs concernés se retrouvent plutôt exploités dans des ateliers clandestins, où ils sont obligés de travailler avec des horaires à rallonge et dans des conditions dangereuses pour parfois moins que la moitié du salaire minimum. Le gouvernement a amendé, en juillet 2009, la loi sur le contrôle de l'immigration et la reconnaissance du statut de réfugié. Les amendements, entrés en vigueur en juillet 2010, incluent une révision des deux Programmes mentionnés plus haut ainsi que de nouvelles dispositions. Il reste encore à déterminer quelle sera l'incidence réelle de ces amendements.

Le nombre d'entreprises qui violent les règlements a considérablement augmenté (de 1.627 en 2009, avec un taux de violation de 70,5%, à 2.328 en 2010, avec un taux de violation de 74%). En revanche, le nombre de plaintes soumises par des stagiaires techniques étrangers pour violation des règlements relatifs aux normes du travail a fortement diminué. Toutefois, une nouvelle vérification est nécessaire pour déterminer si la situation présentée ci-dessus a été causée par la révision de la loi sur l'immigration.

Victoire des travailleurs de l'ancienne société nationale des chemins de fer du Japon, à l'issue d'une lutte qui aura duré 23 ans : Le Syndicat national des travailleurs des chemins de fer (Kokuro) et le Syndicat japonais de la construction, du transport et des industries diverses (Zendoro, maintenant devenu Kenkoro-Tetsudo Honbu) ont livré une âpre lutte contre l'Agence du transport, des infrastructures et des technologies des chemins de fer du Japon (JRJT). Le point de départ de leur affrontement était le fait que certains travailleurs, pour la simple raison qu'ils étaient membres de Kokuro, n'avaient pas été repris dans les effectifs des nouvelles sociétés de transport ferroviaire au moment de la division et de la privatisation des chemins de fer japonais en 1987.

Le 28 juin 2010, la Cour suprême a finalement statué sur l'affaire opposant 1.047 anciens salariés à la société JRJT. Celle-ci a accepté de payer un total de 20 milliards de JPY (22 millions de JPY par travailleur) d'indemnités compensatoires à 904 plaignants. Ce règlement laisse toutefois à désirer puisque les travailleurs n'ont pas été réintégrés.

Laos



POPULATION : 6.200.000
CAPITALE : Vientiane
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
100 - 111 - 138 - 182

Des élections de pure forme n'ont rien changé à la réalité du Laos : une absence totale de liberté syndicale et la répression de toute contestation. Le seul syndicat demeure étroitement lié au Parti révolutionnaire populaire laotien, le seul parti politique ayant existence légale.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Si la Constitution garantit certaines libertés aux citoyens laotiens, la législation n'accorde pas beaucoup de place aux activités syndicales. Les syndicats doivent être affiliés à la Fédération des syndicats du Laos (LFTU), qui est directement sous la tutelle du parti au pouvoir. La loi interdit, en outre, aux adhérents de syndicats d'organiser un « regroupement, un rassemblement ou une protestation et des actes illégaux » susceptibles de nuire non seulement au syndicat mais aussi aux intérêts de l'État ou à l'intérêt collectif. Les personnes qui adhèrent à une organisation qui incite à la contestation, à la manifestation et à d'autres actions susceptibles d'entraîner des « conflits ou des troubles sociaux » sont passibles d'une peine d'emprisonnement pouvant aller d'un à cinq ans. Qui plus est, la loi réglemente strictement l'organisation interne des syndicats et limite le droit de s'affilier à un syndicat aux seuls ressortissants laotiens.

Bien qu'elle garantisse la protection contre le licenciement antisyndical, la loi ne protège pas les travailleurs contre les représailles à défaut de licenciement comme, par exemple, la mutation pour « motifs disciplinaires. » Aux termes de la législation du travail, le rôle des organisations syndicales n'est reconnu que lorsqu'il s'agit de désigner les travailleurs qui feront l'objet de mesures de licenciement collectif, de la possibilité de négocier les niveaux de salaires et d'assister individuellement des travailleurs/euses dans le règlement de conflits du travail. Le système de règlement des conflits n'offre aucune possibilité d'appeler légalement à la grève, attendu que tout conflit doit être réglé par un recours à la négociation, à la médiation, à l'arbitrage ou au Tribunal populaire.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Dans un pays où l'opposition n'est pas tolérée, les élections législatives du 30 avril n'ont été qu'une consultation de pure forme. Les électeurs n'avaient le droit de « choisir » que sur une liste préétablie par le parti unique, le Parti populaire révolutionnaire lao (PPRL), les candidats dits « indépendants » devant également avoir obtenu l'aval du parti. Résultat : sur 132 députés élus, quatre ne sont pas des représentants du PPRL. Choummaly Sayasone, numéro un du PPRL, est reconduit président pour un deuxième mandat de cinq ans. Thongsing Thammavong maintient son poste de Premier ministre.

Le syndicat et le parti main dans la main : Vu le lien étroit qui existe entre la Fédération des syndicats du Laos (LFTU) et le Parti révolutionnaire populaire laotien (LPRP), dans les faits, la LFTU constitue plutôt un organe permettant au parti unique de contrôler les travailleurs/euses. Dans ses déclarations officielles, la LFTU évoque fréquemment son rôle de collaboration avec le gouvernement pour ce qui est de l'application de la législation du travail, lequel consiste à veiller à la protection des droits des travailleurs et des employeurs et à élaborer des textes légaux et réglementaires dans le domaine du travail. Cette fonction quasi officielle de la LFTU suppose un rôle double, à la fois de contrôle et de protection éventuelle du monde du travail.

Les représentants de la LFTU dans les usines sont généralement des membres du LPRP et/ou font partie de la direction d'entreprises. Rien n'indique que la LFTU soit réellement en mesure de protéger les droits des travailleurs, en particulier dans les entreprises privées.

Répression de l'exercice des droits de manifestation et d'association : Quatre meneurs du "Mouvement étudiant du 26 octobre" demeurent emprisonnés depuis plus de 11 ans pour avoir organisé une manifestation pacifique en octobre 1999 à Vientiane en faveur de la justice sociale, de réformes démocratiques et du respect des droits humains. Ils ont pourtant purgé la peine de dix ans de prison à laquelle ils avaient été condamnés. Il s'agit de Thongpaseuth Keuakoun, de Sengaloun Phengphanh, de Bouavanh Chanmanivong et de Keochay (leur compagnon Khamphouvieng Sisa-At est décédé en prison suite aux tortures). Les autorités ont promis de libérer Sengaloun Phengphanh et Bouavanh Chanmanivong en 2012. Neuf autres personnes demeurent également en prison pour avoir pris part en 2009 à des manifestations se dirigeant vers Vientiane pour réclamer justice sociale et respect de leurs droits fondamentaux. Parmi ces neuf personnes figurent deux femmes, Kingkoe

Phongsely et Somchit, et sept hommes, Soubinh, Souane, Sinpasong, Khamstone, Nou, Somkhit et Sourigna.

Macao

(Région administrative spéciale de la Chine)



POPULATION : 544.000
CAPITALE : --
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :

Malgré l'adoption d'une nouvelle loi sur les relations du travail en 2009, Macao ne jouit toujours pas de la liberté syndicale universelle. Les grèves sont rares, il est difficile de les organiser avec succès et les grévistes n'ont presque pas de protection concrète contre l'inclusion sur des listes noires ou le licenciement. La négociation collective est faible, et les syndicats qui se rallient à l'establishment et à Beijing gardent un fort pouvoir malgré l'apparition de nouveaux syndicats indépendants. Des problèmes se posent en ce qui concerne une nouvelle loi qui pourrait entraîner des discriminations à l'égard des migrants, et la traite des êtres humains demeure préoccupante.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Malgré l'adoption d'une nouvelle loi sur les relations professionnelles en 2009, le cadre juridique restreint, à plus d'un égard, le libre exercice des activités syndicales. La législation locale garantit la liberté d'association et interdit le licenciement de travailleurs au motif de leur affiliation à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales. En revanche, la nouvelle loi sur les relations professionnelles n'assure pas de protection adéquate aux temporaires et aux migrants et accorde une marge de manœuvre jugée « excessive » aux employeurs. Par ailleurs, en vertu des Directives sur l'éthique et la conduite professionnelle, les fonctionnaires publics désireux d'adhérer à un syndicat seraient tenus de solliciter une permission préalable à tel effet auprès de leurs supérieurs. Bien qu'elle établisse la validité des accords conclus entre employeurs et salariés, la législation de la RAS de Macao ne dispose pas de façon explicite que de tels accords doivent être conclus ou qu'ils doivent être subordonnés à un processus de négociation collective.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'absence persistante d'une loi sur les syndicats permet l'exploitation des travailleurs/euses dans tous les secteurs. Des cas où les heures de travail ne sont pas rémunérées sont rapportés dans le secteur privé, alors que dans le secteur public les travailleurs/euses n'ont aucun moyen de réclamer une augmentation salariale pour atténuer l'impact de l'inflation. Alors que l'économie locale est en croissance, l'écart entre les revenus est également de plus en plus grand, en particulier entre l'industrie manufacturière et le secteur des jeux. Les bas salaires tendent à être concentrés dans certains groupes, notamment ceux qui ont un faible niveau d'instruction, des emplois précaires, les travailleurs/euses dans les petites entreprises, les jeunes, les femmes et les minorités. Bien qu'aucun signe d'introduction d'une convention collective n'ait été relevé, le gouvernement a engagé un débat sur l'introduction d'un système de salaire minimum. Le nettoyage, la sécurité et la gestion immobilière pourraient devenir les trois premières industries choisies par le gouvernement dans une phase initiale d'application du salaire minimum.

Influence de la Chine sur les activités syndicales : Il est communément admis que le gouvernement central de la République populaire de Chine exerce une forte influence sur les activités syndicales locales, notamment au moyen de la sélection directe des dirigeants de la plus importante organisation syndicale du secteur privé, la *Federation of Trade Unions*. Pratiquement toutes les principales organisations sectorielles du secteur privé, au nombre de six, sont affiliées à cette fédération pro-Beijing. Cette situation a sapé l'indépendance des syndicats, du fait que le soutien aux politiques du gouvernement central, telles que la nécessité de minimiser les perturbations sur le lieu de travail, prime sur la protection des droits et intérêts des membres syndicaux. L'on a signalé que des mesures d'intimidation seraient employées contre quiconque ose énoncer son opposition au gouvernement de Beijing tant en termes politiques que concernant les droits du travail. La société civile est faible, mais l'on constate l'essor de petits syndicats plus disposés à faire entendre leur voix, en parallèle à la croissance des associations de la société civile.

Obstacles à l'enregistrement d'organisations et de syndicats : Dans la pratique, de nombreux groupes de travailleurs et syndicats rencontrent des difficultés lorsqu'ils tentent d'obtenir leur enregistrement du fait que les organisations et les groupes informels de travailleurs n'ont pas le droit d'exister. Dans de nombreux cas, les chargés de la syndicalisation doivent déposer les noms de leurs membres potentiels avant d'obtenir l'enregistrement. Or, la crainte de représailles ou de finir sur

des listes noires fait que nombreux sont les sympathisants du syndicat qui ne veulent pas donner toutes les informations demandées.

Les arriérés de salaires augmentent et les procédures de recours sont trop longues : Avec l'afflux croissant d'investissement étranger dans la RAS et l'augmentation du recours à la sous-traitance et aux travailleurs migrants moins bien protégés, les arriérés salariaux sont devenus un problème courant, notamment dans le secteur de la construction. Les procédures de recours auprès du Bureau du travail dans les affaires d'arriérés salariaux sont lentes et compliquées. D'après le syndicat des fonctionnaires, l'examen par le Bureau d'un simple conflit du travail peut prendre une année entière, sans parler des deux années subséquentes en procédures devant les tribunaux. La majorité des travailleurs migrants ne peuvent pas se permettre d'attendre aussi longtemps, et bon nombre d'entre eux quittent le territoire avant la fin de la procédure.

Syndicalistes sur liste noire et interdits de retour à Macao :

La RAS de Macao tiendrait, au niveau gouvernemental, une liste noire des travailleurs locaux ayant soutenu des grèves locales et interdirait régulièrement aux « perturbateurs » de revenir sur le territoire.

Relations d'emploi unilatérales : Il est de pratique courante à Macao de ne pas donner aux travailleurs/euses de contrat de travail officiel les liant à leur employeur. De cette manière, il est impossible de limiter le pouvoir de l'employeur de modifier unilatéralement les conditions salariales et de travail de ses employés et de résilier la relation d'emploi. Ce pouvoir dont jouissent les employeurs, en l'absence de tout cadre juridique et institutionnel permettant la négociation collective ou protégeant les contrats d'emploi, permet d'exercer facilement des représailles ou des discriminations contre les travailleurs menant des activités syndicales. En outre, le recours aux contrats temporaires s'est accru, rendant les travailleurs encore plus vulnérables aux abus et aux actes d'intimidation. Le recours aux sous-traitants dans l'industrie de la construction complique le problème. Dans un cas publié en juillet 2011, 33 travailleurs qui réclamaient le paiement de leurs arriérés de salaires ont signalé qu'ils avaient été informés qu'ils n'étaient plus employés par l'entrepreneur pour qui ils travaillaient (sans contrat de travail) et étaient engagés par un sous-traitant, qui n'avait pas les moyens de les payer.

Les travailleurs migrants sont privés de leurs droits : Les travailleurs migrants sont privés des protections les plus essentielles et n'ont pas le droit de négociation collective ni de voies de recours efficaces en cas de licenciement abusif. Pour la plupart, ils gagnent généralement moins de la moitié du salaire

que touchent les travailleurs locaux effectuant le même emploi et les contrats sont conclus entre les agences de recrutement et l'employeur, au lieu de lier directement le travailleur et son entreprise. Il n'existe qu'une supervision minimale des agences de recrutement, qui souvent exigent des taux exorbitants aux travailleurs migrants.

La nouvelle loi sur l'emploi de main-d'œuvre étrangère d'octobre 2009 demeure discriminatoire et beaucoup trop vague. Elle prévoit un prélèvement pour les employeurs qui recrutent des travailleurs non-résidents, impose une interdiction de retour sur le territoire de Macao pendant six mois aux travailleurs dont le contrat a pris fin et interdit le passage d'une catégorie d'emploi à une autre. Le gouvernement a déclaré, en novembre 2011, qu'il prévoit d'inclure de nouvelles exceptions à l'interdiction de six mois. Il envisage d'assouplir l'interdiction afin de permettre aux travailleurs non-résidents de changer immédiatement d'emploi pour autant qu'ils continuent de travailler dans la même industrie.

Malaisie



POPULATION : 28.400.000
CAPITALE : Kuala Lumpur
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 98 - 100 - 105 (dénoncée) - 138 - 182

Les syndicats de Malaisie ont œuvré en 2011 dans une atmosphère politique incertaine. La chambre basse du Parlement malaisien a donné son feu vert à une législation visant à amender la loi sur l'emploi en vigueur. Cet amendement, s'il était définitivement adopté, permettrait aux employeurs de recourir à des travailleurs intérimaires ou sous-traitants, évitant de la sorte la représentation syndicale et toutes les autres obligations statutaires qui s'appliquent aux travailleurs/euses.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Modifications à la loi sur l'emploi : le 6 octobre, la chambre basse du Parlement malaisien, le *Dewan Rakyat*, a adopté des amendements à la loi sur l'emploi de 1955. Le *Malaysian Trade Union Congress* (MTUC) affirme que ces amendements risquent de porter atteinte à la protection dont bénéficient les travailleurs, car les employeurs ne seront plus directement responsables de leurs travailleurs. Le président du MTUC,

Mohd Khalid Atan, a déclaré que son organisation trouve préoccupant que les travailleurs en sous-traitance ne puissent pas s'organiser au sein de syndicats et a souligné que les travailleurs seront défavorisés non seulement du fait que des employés exerçant des fonctions similaires relèveront de normes et de conditions différentes, mais aussi parce qu'on les empêchera de se syndiquer et d'utiliser leur pouvoir collectif dans le cadre de négociations. À la fin de l'année, la chambre haute du Parlement malaisien, le *Dewan Negara*, ne s'était pas encore prononcée sur les amendements.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : D'après les syndicats de Malaisie, le pays a connu une contraction salariale qui est due en partie à la présence de main-d'œuvre migrante peu coûteuse, notamment dans les secteurs manufacturier et du bâtiment. Les syndicats de Malaisie luttent pour obtenir un salaire minimum vital pour l'ensemble des travailleurs/euses. Au début du mois de novembre, la section de Penang du *Malaysian Trade Union Congress* (MTUC) a exhorté les gouvernements de tous les États qui composent le pays à suivre l'exemple législatif de Selangor qui a adopté un salaire minimum de 1.500 RM pour tous les fonctionnaires. Les indicateurs fondamentaux montrent que l'économie est restée solide en Malaisie. En décembre 2011, le taux d'inflation était de 3%. Le taux de chômage était de 3% en octobre 2011. Le produit intérieur brut (PIB) a dépassé de 5,8%, au troisième trimestre de 2011, le niveau atteint au même moment l'année précédente.

La situation en matière de droits humains demeure gravement préoccupante. Début mars, le ministre de l'Intérieur malaisien a annoncé que le gouvernement avait soumis à la bastonnade 29.759 travailleurs étrangers entre 2005 et 2010 suite à différentes infractions aux lois d'immigration. Le *Malaysian Trade Union Congress* (MTUC) a condamné ce traitement inhumain et rappelé au gouvernement que les travailleurs étrangers sont souvent lurrés par les employeurs, surtout par ceux qui sont impliqués dans la mise à disposition de main-d'œuvre étrangère, qui profitent de l'ignorance des migrants pour leur faire croire qu'ils viennent travailler dans le pays en toute légalité.

Vers la fin du mois de juin, les autorités ont arrêté 30 militants, dont un membre du Parlement de l'opposition, les accusant de conspirer pour renverser le gouvernement et remettre en vogue les idéologies communistes. Le 9 juillet, à Kuala Lumpur, la police a arrêté plus de 1.600 personnes et recouru au gaz lacrymogène et aux canons à eau pour disperser plus de 50.000 manifestants qui réclamaient des réformes électorales.

Les manifestants avaient fait fi d'un décret gouvernemental qui interdisait ce rassemblement.

Le 15 septembre, le Premier ministre de Malaisie, Najib Razak, a affirmé son engagement à abroger la loi sur la sécurité intérieure (ISA) ainsi que les lois d'urgence qui autorisent par décret la détention indéfinie sans procès. Il a également déclaré que les lois sur la police seraient amendées en vue d'autoriser l'exercice de la liberté de réunion, conformément aux normes internationales, et que le gouvernement accorderait davantage de liberté aux groupes de presse. Malgré les promesses de réforme, le 29 novembre le Parlement malaisien a adopté une loi interdisant les manifestations dans les rues. Cette loi vient remplacer une législation qui exigeait une autorisation policière pour tout rassemblement public, mais elle comporte toute une série de nouvelles restrictions, dont cette interdiction pure et simple des manifestations dans la rue.

Abus du système de scrutin secret : Les travailleurs/euses choisissent le syndicat qui doit les représenter au moyen d'élections qui se déroulent obligatoirement par scrutin secret. Le Département de l'immigration ainsi que les employeurs empêchent les travailleurs étrangers de prendre part à ces élections ou à toute activité syndicale. Toutefois, lorsqu'il détermine le taux d'affiliation syndicale, le directeur général des relations professionnelles (DGiR) inclut les travailleurs étrangers dans les chiffres totaux des effectifs, ce qui peut diluer considérablement les votes en faveur d'un syndicat et, par conséquent, se traduit souvent par le refus d'une reconnaissance syndicale. En outre, d'après les règlements, les travailleurs qui ne prennent pas part au vote sont jugés opposés au syndicat. Même les travailleurs décédés sont comptés parmi les votants.

Système inefficace de règlement des différends : Le système de règlement des différends demeure scandaleusement inefficace, des cas de harcèlement et de licenciements abusifs attendant parfois cinq ans avant qu'une procédure aboutisse. Des retards si démesurés font échec à la protection juridique prévue par la loi sur les relations industrielles.

Travailleurs migrants soumis à d'épouvantables conditions : Des violations flagrantes des droits des travailleurs migrants en Malaisie ont été à l'origine d'un débat aux répercussions importantes. En octobre, le Cambodge a imposé une interdiction à la migration d'employé(e)s domestiques vers la Malaisie, suite à des plaintes pour mauvais traitements extrêmes. D'après Human Rights Watch, « une fois en Malaisie, les femmes et les filles cambodgiennes doivent souvent remettre leur passeport à leurs agents ou employeurs, ce qui rend plus difficile pour elles de partir si elles sont maltraitées. Nombre d'entre elles travaillent de 14 à 21 heures par jour sans temps de repos ni

jour de repos. Et nombre d'entre elles sont confinées par la force dans leurs lieux de travail, ne reçoivent pas suffisamment de nourriture et sont agressées physiquement et verbalement. Certaines ont fait l'objet d'agressions sexuelles de la part de leurs employeurs. Aucune des travailleuses interrogées par Human Rights Watch n'a dit avoir perçu la totalité de son salaire ». En vertu du droit du travail, en Malaisie les employé(e)s domestiques migrant(e)s sont exclu(e)s des protections les plus fondamentales, telles que la journée de repos hebdomadaire, les congés annuels et un temps de travail limité. En outre, Amnesty International a signalé que près de 30.000 travailleurs migrants ont été soumis à la bastonnade entre 2005 et 2010 suite à différentes infractions aux lois sur l'immigration. La bastonnade est une pratique extrêmement douloureuse qui entraîne des séquelles physiques de longue durée.

Le 14 février, un procès pour diffamation a été intenté contre le militant des droits humains Charles Hector par la société électronique Asahi Kosei (M) Sdn Bhd, après que le militant avait posté sur son blog des rapports qu'il avait reçus de la part de travailleurs migrants birman, dans lesquels ces derniers détaillaient les violations des droits humains et du droit du travail perpétrées dans cette entreprise. Asahi Kosei demandait plus de 3,2 millions USD. D'après les rapports, les 31 Birmans migrants, recrutés par une agence de placement qui mettait les travailleurs à disposition d'Asahi Kosei, auraient reçu un salaire sensiblement inférieur à celui qui leur avait été promis lorsqu'ils avaient accepté d'aller travailler en Malaisie et, entre autres violations, ils subissaient de nombreuses déductions salariales illégales. Les faits composant l'affaire n'étaient pas contestés, mais M. Hector a été jugé responsable et obligé de publier une rétractation du fait qu'il avait associé les abus commis à l'entreprise Asahi Kosei et non pas à l'agence sous-traitante auprès de laquelle Asahi Kosei obtenait ses effectifs de travailleurs migrants.

Droit de négociation collective refusé à 10.000 travailleurs/euses : Le 28 septembre, le *Malaysian Trade Union Congress* (MTUC) a présenté un memorandum au ministère des Ressources humaines de Malaisie énumérant et détaillant les éléments de la lutte menée par les syndicats en vue de faire reconnaître le droit de négociation collective dans neuf entreprises, couvrant au total plus de 10.000 travailleurs/euses. D'après le MTUC, du fait de l'inefficacité et des défaillances du ministère, la reconnaissance des syndicats peut prendre jusqu'à sept ans, alors que c'est une condition préalable à l'exercice du droit de négociation collective. Le MTUC a demandé une révision des règlements qui sont souvent appliqués pour retarder ou refuser la procédure de reconnaissance des syndicats.

De nombreux employeurs refusent de donner suite aux requêtes présentées par le Directeur général des relations professionnelles (DGIR) ou par le Directeur général des syndicats (DGTU) sollicitant de l'information sur l'activité industrielle de leur entreprise ainsi qu'une liste nominative de leurs salariés et ce, malgré les amendements de 2008 à la loi de 1967 sur les relations industrielles, qui visaient à corriger certaines lacunes en vue de résoudre les demandes de reconnaissance. Dans certains cas, les employeurs refusent même de permettre aux fonctionnaires du DGIR et du DGTU de pénétrer dans les locaux de l'entreprise.

De plus, après l'élaboration des règlements d'application, les syndicats n'ont pas été correctement informés des modalités de soumission des demandes en vertu des nouveaux règlements, alors même que d'après le DGIR, le simple fait de présenter une demande sur les anciens formulaires invalide automatiquement la demande. Les syndicats doivent alors retirer leur demande et attendre six mois avant d'en présenter une nouvelle. Le MTUC estime que cette règle est illégale.

De nombreuses sentences d'arbitrage émises par le DGIR ont invalidé les demandes de reconnaissance de plusieurs syndicats. Tel a été le cas chez Renesas Semiconductor (anciennement NEC). Alors que le syndicat avait montré sa preuve d'envoi ainsi que l'accusé de réception par l'entreprise, le DGIR a statué sur l'irrecevabilité de la demande de reconnaissance du syndicat car celle-ci aurait été remise en main propre par le président du syndicat. Le syndicat a effectué quatre tentatives infructueuses d'envoi de sa demande par courrier, puis il a informé le DGIR que l'entreprise Renesas Semiconductor refusait d'accepter l'envoi.

La demande de reconnaissance du Syndicat des travailleurs de l'industrie électrique (*Electrical Industry Workers' Union*), auprès de la société Formosa Prosonic Manufacturing et de l'entreprise Liebherr Appliances, est restée sans suite pendant près de quatre ans et le DGIR affirmait être impuissant face à cet état de fait.

Enfin, le ministère des Ressources humaines et le DGIR ont interdit toutes les formes de piquets et tous les types d'action de protestation contre le refus d'un employeur de reconnaître un syndicat.

Les travailleurs/euses migrant(e)s luttent pour leurs droits : La Malaisie compte au total 1,9 million de travailleurs/euses migrant(e)s enregistré(e)s, soit environ 21% de la population active, ce qui fait de ce pays le premier importateur de main-d'œuvre en Asie. L'on estime qu'il y aurait deux autres millions de travailleurs/euses migrant(e)s clandestin(e)s. Le 1^{er} août,

la Malaisie a mis en œuvre un programme d'amnistie pour les travailleurs/euses migrant(e)s clandestin(e)s. En vertu des dispositions de cette amnistie, les clandestins devaient faire enregistrer leurs empreintes digitales qui seraient insérées dans une banque de données biométriques, puis, s'ils avaient un travail, ils auraient été autorisés à rester en Malaisie. Ceux qui en revanche n'avaient pas d'emploi auraient pu quitter le pays avant le 31 octobre sans qu'aucune sanction ne leur ait été appliquée. Le 30 mai, la Malaisie et l'Indonésie ont signé un mémorandum d'entente sur la main-d'œuvre migrante qui a mis un terme au moratoire indonésien de juin 2009 sur l'envoi de travailleurs en Malaisie. En vertu de ce mémorandum, les travailleurs/euses migrant(e)s auront le droit de conserver leur passeport, de bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire et de congés payés annuels, et d'accéder à des moyens leur permettant de communiquer. Le mémorandum prévoit également que le salaire minimum des travailleurs/euses migrant(e)s ne soit pas inférieur à celui en vigueur en Indonésie, et que les heures supplémentaires soient rémunérées. Le 5 mai, la police a arrêté deux migrants de Birmanie après que ceux-ci eurent dénoncé les conditions dans leur usine, où ils vivaient entassés les uns sur les autres. Le 13 juillet, le *Malaysian Trade Union Congress* (MTUC) a exhorté les autorités à enquêter sur un marchand de journaux qui aurait fait subir des mauvais traitements à dix travailleurs migrants indiens et ne leur aurait pas versé leur salaire. D'après des rapports, cinq d'entre eux auraient été injustement détenus et inculpés par un tribunal pour avoir travaillé illégalement dans le pays. Le MTUC a entamé des poursuites judiciaires contre l'employeur.

Licenciement d'un cadre syndical du journal malaisien

Utusan Malaysia : Le 21 avril, le journal malaisien Utusan Malaysia (UM) a licencié Ha'ta Wahari, journaliste confirmé et président du Syndicat national des journalistes de Malaisie (*National Union of Journalists Malaysia* - NUJ M) qui est affilié à la Fédération internationale des journalistes (FIJ). Le journaliste avait déjà été suspendu le 11 janvier. La direction du journal justifiait le licenciement par le fait que M. Wahari aurait terni l'image du journal en exprimant publiquement son inquiétude quant à la couverture peu impartiale des événements par son journal. UM appartient à l'*United Malays National Organisation* (UMNO), le parti politique dominant au sein de la coalition au pouvoir en Malaisie.

Les employé(e)s domestiques subissent des mauvais

traitements et sont parfois tué(e)s : Le 21 juin, M^{me} Maznah Mazlan, ministre adjointe des Ressources humaines, a déclaré au Parlement que 18.716 employé(e)s domestiques au total avaient fui du domicile de leur employeur l'année précédente. En 2010, 247.069 employé(e)s de maison travaillaient en Malaisie, dont 76,7% venaient d'Indonésie. Le *Malaysian Trade*

Union Congress (MTUC) a exhorté le gouvernement à ratifier la Convention 189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques en vue de s'attaquer de manière efficace aux problèmes rencontrés par les travailleurs/euses migrant(e)s domestiques dans le pays.

D'après une enquête effectuée par le MTUC auprès de 510 travailleurs/euses domestiques (venant surtout d'Indonésie et des Philippines) sur les salaires et les conditions de travail, 26,4% se plaignaient de ne pas toucher leur salaire et 7,8% d'être victimes d'abus physiques ou verbaux. 90% signalaient ne pas bénéficier de journée de repos et les 10% restants avaient bien un jour de repos, mais n'avaient pas le droit de sortir de leur domicile. Dans certains cas, seuls deux jours de congé par mois étaient accordés. En outre, 53% devaient travailler plus de 16 heures par jour. C'était le cas également des employé(e)s domestiques devant travailler dans plusieurs endroits différents. Malgré une hausse significative des niveaux de salaire, 61% ont indiqué que leur salaire mensuel est désormais versé sur leur compte bancaire.

Le 5 juin, M^{me} Isti Komariyah, employée domestique indonésienne, est décédée dans le centre médical universitaire Malaya. Depuis qu'elle avait commencé à travailler pour un couple de Taman Sea, Petaling Jaya en décembre 2008, elle n'avait jamais touché son salaire. La police a traité cette affaire comme un meurtre et a arrêté ses employeurs dans le cadre de l'enquête sur la mort de l'employée. Le 6 juillet, M^{me} Va Sokhoeun, 38 ans, employée domestique cambodgienne, a cherché refuge auprès de l'ambassade du Cambodge en Malaisie. Elle affirmait que son employeur avait retenu son salaire pendant sept mois et qu'elle avait été victime d'une agression sexuelle. Le 25 juillet, les fonctionnaires de l'ambassade du Cambodge en Malaisie ont lancé une enquête sur la mort d'une employée domestique cambodgienne à Penang, suite à des allégations présentées la semaine précédente selon lesquelles elle aurait été victime de mauvais traitements. En août, Tenaganita, un groupe malaisien de défense des droits, a dit avoir procédé au sauvetage de 41 employé(e)s domestiques cambodgien(ne)s chez leurs employeurs qui les maltraitaient.

Le 14 octobre, le Cambodge a interdit à ses ressortissants d'aller travailler en Malaisie comme employé(e)s domestiques.

Licenciement du président du syndicat de Renesas Semi-

conductor : Le 28 août, Renesas Semiconductor (anciennement NEC) a licencié le président de son syndicat des travailleurs, en raison d'un article publié dans son blog. L'article avait simplement fait le point de la situation concernant la demande de reconnaissance du syndicat.

Le gouvernement enregistre un syndicat jaune chez

Maybank : Le 30 janvier, le Syndicat national des employés de banque (*National Union of Bank Employees*, NUBE) a affirmé que l'enregistrement par le gouvernement du syndicat maison de Maybank violait la section 12 de la loi de 1959 sur les syndicats, et a demandé l'annulation de cet enregistrement. Le directeur général de Maybank, Datuk Seri Abdul Wahid Omar, a dit que si 61% des salariés de Maybank dans les catégories d'employés de bureau ou autres étaient bien membres de NUBE, d'autres salariés avaient décidé de constituer le Maybank Non-Executive Union (Mayneu) le 3 janvier.

Le 21 septembre, NUBE a accusé Maybank d'appuyer le syndicat maison en vue d'éviter le paiement d'une prime revendiquée depuis 80 mois par les employés de la banque. En outre, le secrétaire général de NUBE, J. Solomon, a affirmé que le soutien de Maybank à Mayneu constituait une violation d'une ordonnance de la Haute Cour qui décrétrait de surseoir à l'enregistrement du syndicat maison. Le 24 novembre, la Haute Cour de Malaisie déclarait un non-lieu pour le procès en diffamation intenté par Maybank contre NUBE. Le tribunal a dit dans son arrêt que NUBE, en tant que syndicat enregistré, ne pouvait pas être poursuivi en diffamation. La cour a estimé que les sections 21 et 22 (1) de la loi de 1959 sur les syndicats stipulaient clairement que de telles actions à l'encontre de syndicats dans le cadre d'un conflit du travail « ne sauraient être retenues par un tribunal civil quel qu'il soit, et qu'aucun tribunal ne pourrait s'en saisir ». La cour était convaincue que c'était effectivement un « conflit du travail » qui opposait Maybank et NUBE concernant les primes insuffisantes accordées aux employés subalternes de la banque. La cour a ordonné à Maybank de payer 15.000 RM de frais à NUBE. Lorsque Maybank avait entamé les poursuites judiciaires contre NUBE le 22 avril, elle avait prétendu que le syndicat et son secrétaire général, J. Solomon, avaient publié au début de l'année des articles dans le site web du syndicat comportant des déclarations diffamatoires à son encontre.

Victoire des travailleurs des secteurs électronique et de la pulpe de papier : Le 27 janvier, les travailleurs (majoritairement des femmes) de ST Microelectronics à Muar, Johor, ont voté en faveur de leur adhésion au nouvellement formé Syndicat des travailleurs de l'industrie électronique (*Electronics Industry Workers' Union*) – région méridionale. La bataille en vue d'obtenir la représentation syndicale avait démarré en août 2010, lorsque le syndicat avait déposé sa demande de reconnaissance. ST Microelectronics est un fabricant franco-italien de matériel électronique et de semi-conducteurs, dont le siège se trouve à Genève (Suisse).

En juillet, le Syndicat des travailleurs du papier et des produits du papier (*Paper & Paper Products Manufacturing Employees'*

Union, PPPMEU), affilié à la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), a conclu une convention collective historique avec l'usine de Kimberly Clark de pâte et de produits d'hygiène de Kluang, à Johor. Kimberly Clark est une société mondiale de produits en papier. La convention innove en matière de main-d'œuvre contractuelle et intérimaire, car elle permet désormais que les contractuels et intérimaires soient couverts par les dispositions de la convention collective.

Maldives



POPULATION : 316.000

CAPITALE : Male

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :

Exercer les droits syndicaux reconnus par la législation demeure difficile. Deux hôtels de luxe, le Conrad (groupe Hilton) et Alidhoo Resort, ont licencié un total de 41 travailleurs suite à des mouvements de grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Des progrès ont été accomplis en ce qui concerne la garantie des droits syndicaux et le respect des normes internationales du travail, bien que la législation du travail demeure rudimentaire. La Constitution de 2008 garantit la liberté syndicale et le droit de grève, mais ne prévoit pas expressément de droit de négociation collective. Toutefois, l'article 30 de la Constitution protège le droit de participer à des activités syndicales. La principale législation du travail, la loi sur l'emploi de 2008, ne régit pas les droits collectifs des travailleurs/euses et fait simplement référence aux syndicats dans le cadre de la protection contre le licenciement.

Un projet de règlement ministériel sur les grèves a été présenté en août 2010. Alors que le règlement semble ultra vires, c'est-à-dire qui outrepassé le pouvoir conféré par la loi, s'il était promulgué, il risquerait, en réalité, d'annuler le droit de grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Un ancien prisonnier politique, Mohamed Nasheed, est au pouvoir depuis les premières élections présidentielles multipartites de 2008. Des actes d'intolérance religieuse de la

part d'une minorité de fanatiques, notamment à l'encontre de journalistes et de blogueurs, menacent cette jeune démocratie.

Les syndicats confinés à des rôles flous : Si la législation reconnaît une partie des droits syndicaux fondamentaux, aucun mécanisme n'a été mis en place pour faciliter leur exercice. Il manque, par exemple, une procédure claire sur la façon d'enregistrer les syndicats, qui s'enregistrent dès lors comme « associations ». Des associations de travailleurs ont été mises sur pied, notamment dans les secteurs du tourisme et de l'enseignement, mais leur capacité à défendre leurs membres est limitée par les incertitudes concernant leur mandat et leur statut, ainsi que le manque de lois définissant leur rôle et de procédures par lesquelles elles peuvent négocier avec les employeurs.

Peu de migrants osent rejoindre les associations de travailleurs : La législation et sa mise en œuvre n'offrant pas suffisamment de protection contre la discrimination antisyndicale, beaucoup de travailleurs hésitent à s'affilier aux associations existantes. C'est particulièrement le cas des travailleurs migrants, qui constituent environ le quart de la population, et dont beaucoup sont soumis à des conditions d'exploitation. Plusieurs filières de trafic de travailleurs migrants vers les Maldives ont été identifiées par les autorités, notamment en provenance du Bangladesh.

Inefficacité de l'Autorité des relations du travail : L'Autorité des relations du travail (Labour Relations Authority), une institution placée sous la coupe du gouvernement, est chargée de mener des inspections des lieux de travail et de recevoir les plaintes des travailleurs/euses. Elle ne peut fonctionner efficacement : elle manque de personnel, de ressources financières, n'a pas de pouvoir de faire appliquer ses décisions, et selon les associations des travailleurs et des travailleuses, elle a tendance à se placer davantage du côté des employeurs.

Manque d'application des décisions du Tribunal de l'emploi : Le Tribunal de l'emploi chargé de faire respecter la loi sur l'emploi est dépourvu du pouvoir de faire appliquer ses décisions. L'Association des employés du tourisme des Maldives (TEAM) rapporte que, depuis 2009, aucune de ses décisions prises en faveur des travailleurs/euses dans le secteur privé n'a été appliquée.

Le Conrad licencie 29 meneurs de grève : Le 4 juin, l'hôtel de luxe Conrad Maldives Rangali Island, situé sur l'île Rangali et appartenant au groupe Hilton Worldwide, a licencié 29 travailleurs, prétextant un faible profit durant la basse saison. L'Association des employés du tourisme des Maldives (TEAM) constate, cependant, que ces 29 employés sont les meneurs

d'une grève qui a eu lieu en mars dans l'établissement. La TEAM a dès lors entamé une démarche devant le Tribunal de l'emploi, soulignant que la direction n'a pas pu prouver pourquoi sur un personnel de plusieurs centaines de travailleurs/euses, ce sont ces 29 qui ont été sacrifiés alors qu'ils étaient employé(e)s depuis des périodes allant de trois à neuf ans.

12 travailleurs renvoyés suite à une grève à Alidhoo Resort : Le 21 juillet, les travailleurs et travailleuses de l'hôtel de luxe Alidhoo Resort, situé sur l'atoll Haa Alifu, sont entrés en grève pour réclamer des salaires non payés. Le soir même, 12 travailleurs ont été licenciés suite à cette action. La police a été appelée sur place pour les évacuer hors de l'île.

Mongolie



POPULATION : 2.756.000

CAPITALE : Oulan-Bator

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Bien que le droit de négociation collective soit réglementé de manière excessive dans la législation, les droits syndicaux sont dans l'ensemble respectés. Des problèmes se posent en matière d'application et de suivi de la loi, et la corruption reste un phénomène endémique. La traite des êtres humains, le travail forcé et le travail des enfants demeurent très répandus.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux fondamentaux soient protégés, un certain nombre de domaines restent préoccupants. La liberté syndicale est garantie par la Constitution, le Code du travail et la législation du travail, mais uniquement aux « citoyens ». La législation ne garantit pas les droits syndicaux aux employés administratifs du gouvernement. En outre, s'il est vrai que le droit de négociation collective est protégé, le gouvernement peut toutefois prendre part à la négociation à tous les niveaux, et seules certaines questions peuvent faire l'objet de négociations à chaque niveau. Par ailleurs, tous les conflits du travail sont soumis à une procédure de conciliation contraignante. Le droit de grève est reconnu, mais il ne peut être exercé qu'en concomitance avec une négociation collective, lorsque le conflit ne figure pas dans la négociation et n'est pas inclus dans une conciliation. D'autres dispositions limitent également le droit de grève, notamment l'obligation d'une décision préalable à la

grève qui doit avoir obtenu l'aval des deux tiers au moins des effectifs syndiqués, et la nécessité d'indiquer au préalable la durée de la grève. D'autre part, les grèves de solidarité sont interdites.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : On estime qu'un quart de la population du pays réside actuellement dans les vastes bidonvilles à la périphérie de la capitale, Oulan-Bator, vivant dans les tentes rondes traditionnelles de feutre (appelées gers). La plupart des résidents du district des gers ont un accès limité à l'électricité et n'ont pas d'eau courante, de système d'évacuation des eaux usées, ni de chauffage central. Un grand nombre d'entre eux sont peu scolarisés et ont peu de qualifications professionnelles transférables, ne possèdent pas de documents officiels et sont confrontés à un taux de chômage élevé.

Le développement rapide de la Mongolie au cours des dernières années, conjugué à un afflux croissant des investissements étrangers, a débouché sur une amélioration des infrastructures et la croissance de grandes entreprises de production de minéraux et électriques. Cependant, les syndicats sont confrontés à la pression en faveur de la privatisation, car tant le gouvernement que le patronat cherchent à créer un marché du travail plus « flexible ». Bien que la Mongolie ait ratifié les huit conventions fondamentales du travail, elle reste confrontée à certains problèmes, notamment la discrimination à l'égard des femmes en matière d'emploi.

L'absence d'avantages visibles pour la population qui découlent des principales transactions minières ont suscité de plus en plus de préoccupations auprès de l'opinion publique et les conflits et les confrontations ont augmenté considérablement au cours des dernières années. Le 3 janvier, le gouvernement mongol a annoncé un mémorandum tripartite avec les syndicats et le syndicat d'employeurs pour résoudre les conflits, les plaintes et les questions concernant le secteur minier.

Travail des enfants : Le travail des enfants est un problème qui perdure ; certaines sources suggèrent que 77.000 enfants seraient obligés de travailler pour subvenir à leur besoins ou à ceux de leur famille. C'est dans le secteur de l'élevage que seraient employés jusqu'à 90% de ces enfants, mais ils sont également nombreux dans les exploitations minières informelles où l'âge moyen des enfants recrutés est de 14 ans. Plus de 30.000 enfants travaillent comme jockeys tous les ans.

Traite des êtres humains, travail forcé et travailleurs migrants : Malgré une législation s'opposant à la traite des êtres humains

et au travail forcé, la Mongolie reste un pays source pour la traite des personnes, en particulier de femmes, généralement vers la Chine et d'autres pays asiatiques. Des ONG locales ont également signalé une augmentation de la traite des personnes et de la prostitution forcée au sein même du pays.

Le projet de législation sur la lutte contre la traite des êtres humains a fait l'objet d'un débat en 2011. Cette proposition de loi distincte a pour but de prévenir la traite et de protéger les victimes grâce à une amélioration de l'aide à la réadaptation et à la réinsertion et de l'indemnisation. Le projet de loi a été approuvé par le Parlement le 28 octobre. Les travailleurs/euses chinois en Mongolie sont estimés à quelque 200.000. La décision d'employer, en mai, 6.949 travailleurs/euses de Chine dans la mine d'Oyu Toloi a suscité des appels à une inspection du travail par le *Mongolian Labour Union*.

Exploitation de travailleurs/euses nord-coréens : La législation de Mongolie interdit expressément le travail forcé, mais des rapports continuent de faire état de la situation des travailleurs/euses nord-coréens employés principalement dans les mines, les usines, les services publics, les transports, la construction, les services à la clientèle et les soins de santé. La Mongolie a augmenté son quota de Nord-Coréens autorisés à travailler dans le pays, passant de 2.200 à 3.000 en 2011. Les Nord-Coréens n'ont vraisemblablement pas le droit de quitter leur emploi ni de se plaindre de leurs conditions de travail : des brigades de travailleurs sont généralement supervisés par des cadres nord-coréens qui maintiennent un contrôle strict, semblable à celui auquel les travailleurs/euses sont soumis dans leur pays totalitaire. En octobre, des journalistes ont découvert quelque 80 travailleurs nord-coréens dans l'usine de confection privée Eermel, qui produit pour une marque britannique bien connue. Bien que les travailleurs/euses soient nourris et disposent d'un endroit où dormir, leurs salaires sont apparemment versés directement à une agence gouvernementale nord-coréenne.

Népal



POPULATION : 29.950.000
CAPITALE : Katmandou
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Des dizaines de membres de syndicats ont été menacés, licenciés ou battus. Les migrants népalais sont particulièrement exploités. Les partenaires sociaux se sont engagés dans un accord à maintenir la paix sociale.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux de base soient garantis, des restrictions considérables subsistent. Le droit de liberté d'association est reconnu à la fois aux termes de la Constitution intérimaire de 2007 et du Code du travail. Les ressortissants étrangers ne peuvent, cependant, pas être élus à des postes syndicaux. Les seuils de représentativité pour la formation de syndicats, de fédérations et de confédérations sont jugés excessivement élevés et il ne peut y avoir plus de quatre syndicats au sein d'une même entreprise. Les travailleurs, y compris les fonctionnaires, ont le droit de former un syndicat et de prendre part à des négociations collectives. Le droit de négociation a été étendu aux fédérations et aux confédérations. Le droit de grève est frappé de certaines restrictions. Le gouvernement peut suspendre une grève ou des actions collectives s'il estime que celles-ci sont susceptibles de troubler l'ordre public ou de nuire gravement aux intérêts économiques de la nation. Une grève doit être décidée 30 jours à l'avance par un vote à bulletin secret et doit être appuyée par 60% des membres du syndicat. Sont exclus du droit de grève les personnels chargés de la sécurité ou de la surveillance dans une entreprise, ainsi que les employés des « services essentiels », dont l'ample définition inclut des secteurs comme les banques et l'hôtellerie.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'instabilité politique persiste. Face au blocage dans le processus devant mener à l'adoption d'une nouvelle Constitution, le Premier ministre Jhala Nath Khanal a démissionné le 14 août. Le 28 août, peu avant l'expiration du mandat de l'Assemblée constituante, un cadre de haut rang du Parti communiste unifié du Népal – le maoïste Baburam Bhattarai – est devenu le quatrième Premier ministre en quatre

ans. Fin novembre, le mandat de l'Assemblée constituante a été renouvelé pour une quatrième fois ; elle dispose de six mois pour se mettre d'accord sur la nouvelle Constitution. Les nombreuses violations des droits humains commises durant et après la guerre civile demeurent largement impunies.

La Fédération internationale des journalistes et son affiliée, la *Federation of Nepalese Journalists*, soulignent que les menaces du monde des affaires et des milieux politiques sont un danger auquel les journalistes deviennent fréquemment exposés.

Les migrants népalais demeurent gravement exploités dans le Golfe : Environ six millions de travailleurs népalais vivent à l'étranger, dont quelque 700.000 dans les pays du Golfe persique. Chaque jour, 600 migrants quittent le Népal légalement et 600 autres s'expatrient illégalement. Ils sont souvent employés dans les secteurs de la construction, de l'hôtellerie, en tant que gardiens de sécurité ou domestiques. En janvier, Anti-Slavery International et la CSI ont lancé une campagne pour dénoncer les situations d'exploitation grave dont ils sont souvent victimes dans la région du Golfe. Beaucoup sont la proie d'agences d'embauche illégales qui leur promettent un niveau de vie confortable à l'étranger. Pour pouvoir payer l'agent d'embauche, ils doivent généralement emprunter des sommes importantes mais, à peine arrivés dans le Golfe, la plupart touchent à peine la moitié de ce qui leur a été promis et beaucoup ne sont pas rémunérés du tout. À l'exception du Bahreïn, le système de parrainage demeure répandu dans toute la région : les visas des travailleurs migrants sont liés à un employeur ou à un « garant » et dans la plupart des pays, les migrants n'ont pas le droit de chercher un emploi ailleurs. Combinée aux bas salaires, cette pratique soumet de très nombreux migrants au joug de l'exploitation, voire aux travaux forcés.

Hausse des salaires et création d'une sécurité sociale en échange de la paix sociale : Les principaux syndicats et les associations d'employeurs ont conclu, en mars, un accord qui prévoit notamment une hausse des salaires et la création d'un filet de sécurité sociale pour les travailleurs. En échange de cet accord, les partenaires sociaux se sont engagés à maintenir la paix sociale durant quatre ans, sans recourir à des lock-out, fermetures ou grèves qui ne respecteraient pas la législation du travail. En 2011, les syndicats ont fait campagne pour exhorter le gouvernement à ratifier la Convention n°87 de l'OIT.

Deux institutions de microcrédit bafouent les droits syndicaux : Le 10 janvier, des dirigeants de Gramin Bikas Mahila Utthan Manch, un organisme de microcrédit, ont battu trois militants syndicaux. Le secrétaire du syndicat a été licencié et le salaire de cinq membres a été suspendu en raison de leur

affiliation syndicale. Le même mois, plus de 200 travailleurs de l'organisme de microcrédit Swabalamban Micro Finance Development Bank ont subi des manœuvres de harcèlement de la part de la direction qui refusait toute négociation collective. À la fin de l'année, la Banque a accepté d'engager un dialogue avec le syndicat.

Menaces contre une syndicaliste du secteur de l'enseignement : La *General Federation of Nepalese Trade Unions* (GEFONT) rapporte qu'en février, Priya Poudel, vice-présidente du syndicat de l'école Budhanilakantha, a été menacée de licenciement par sa direction en raison de ses activités syndicales.

Charge policière contre les travailleurs en grève de Nepal Pharmaceutical Labs : Le 28 avril, la direction de Nepal Pharmaceutical Labs a recouru aux services de policiers qui ont mené une charge très violente contre des employés en grève. Plus de 20 travailleurs et travailleuses ont été blessés, dont 10 militantes syndicales. La grève était menée par le *Nepal Independent Chemical and Iron Workers' Union* (NICIWU). Ce syndicat est affilié à la *General Federation of Nepalese Trade Unions* (GEFONT), qui a finalement pu négocier un accord avec la direction.

Décision judiciaire en faveur de 133 travailleurs licenciés : Le 14 septembre, un tribunal du travail a ordonné la réintégration avec paiement de compensation de 133 travailleurs qui avaient été licenciés par Shanti Sewa Griha lorsqu'ils avaient essayé de s'affilier à un syndicat. Shanti Sewa Griha est une organisation venant en aide aux personnes atteintes de la lèpre.

Lock-out au casino Shangri-La : Le 1^{er} décembre, la direction du casino Shangri-La de Katmandou a entamé un lock-out de 40 jours suite à l'enregistrement d'un syndicat par son personnel. Le Syndicat indépendant des travailleurs d'hôtels, de casinos et de restaurants, affilié à la *General Federation of Nepalese Trade Unions* (GEFONT), est intervenu devant le ministère du Travail pour protester contre ce lock-out.

Himal Power Ltd refuse tout dialogue social : Le 15 décembre, dans le district de Dolakha, Himal Power Ltd (HPL) a licencié 89 employés membres du *Nepal Independent Chemical and Iron Workers' Union* (NICIWU), un syndicat affilié à la *General Federation of Nepalese Trade Unions* (GEFONT). Celle-ci rapporte que ce licenciement est directement lié au refus de la direction de discuter avec le syndicat dans le cadre de négociations collectives, un refus affiché depuis de longs mois, malgré l'intervention du ministère du Travail et d'un tribunal du travail. HPL est un joint-venture composé d'investissements norvégiens et népalais.

Nouvelle-Zélande



POPULATION : 4.360.000
CAPITALE : Wellington
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 98 - 100 - 105 - 111 - 182

En 2011, les amendements apportés par le gouvernement à la loi de 2000 sur les relations d'emploi (Employment Relations Act – ERA) sont entrés en vigueur, limitant les droits des travailleurs/euses. Les travailleurs/euses de l'industrie du cinéma et des jeux vidéo ne bénéficient plus de la liberté syndicale ni du droit de négociation collective au regard du droit du travail. Les syndicats rencontrent des difficultés lorsqu'ils veulent accéder aux lieux de travail. De nombreux employeurs font pression sur les travailleurs/euses pour les empêcher d'adhérer à un syndicat.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Alors que les droits syndicaux sont garantis par la loi, en 2010 des amendements législatifs y ont apporté des restrictions excessives. La loi de l'an 2000 sur les relations d'emploi (sigle anglais : ERA), qui est le principal texte régissant les relations du travail, prévoit la liberté syndicale pour tous les travailleurs/euses y compris dans le secteur public, le droit de négociation collective et le droit des syndicats à accéder aux lieux de travail. En revanche, les facteurs sociaux, environnementaux et économiques sont exclus des motifs permettant une action de grève.

Les amendements à l'ERA adoptés en 2010, qui sont entrés en vigueur le 1^{er} avril 2011, stipulent que tout travailleur nouvellement embauché ne jouit pas de la protection contre le licenciement illégal au cours des 90 premiers jours d'emploi. Une législation de ce type avait déjà frappé, le 1^{er} avril 2009, les salariés des entreprises comptant un effectif de moins de 20 personnes. Les employeurs ne sont pas tenus de fournir un motif pour justifier le licenciement. Les amendements incluent également l'obligation pour les syndicats de prévenir un jour à l'avance de leur intention de se rendre sur un lieu de travail, et les employeurs auront le droit de leur refuser l'accès à l'entreprise s'ils ont un motif raisonnable le justifiant. Cependant, la loi ne définit pas le terme « raisonnable », ce qui ouvre la possibilité à son utilisation abusive. Enfin, la loi d'amendement de 2010 à l'ERA du secteur cinématographique a elle aussi été adoptée ; elle détermine que les travailleurs de ce secteur

sont en fait des prestataires de services, à moins qu'ils n'aient négocié spécifiquement un contrat d'emploi. Or, les prestataires de services ne sont pas couverts par la plupart des dispositions de la législation du travail néo-zélandaise, et ils n'ont pas non plus le droit d'adhérer à un syndicat.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En Nouvelle-Zélande, les élections générales de la Chambre des députés (Parlement monocaméral) ont eu lieu le 26 novembre 2011. Le parti national de centre droit a obtenu 60 sièges, le parti travailliste 34, les verts 13, le parti New Zealand First Party 8, le parti des Maori 3, tandis que les partis Mana, United Future et ACT New Zealand ont remporté un siège chacun.

D'après les chiffres de septembre 2011, le taux de chômage est de 6,6% pour l'ensemble de la population active et de 23,4% pour les moins de 20 ans. En mars 2011, 20,9% des salarié(e)s étaient syndiqués, ce qui représente 17,4% de la main-d'œuvre employée. Le gouvernement a supprimé plus de 2.000 postes dans le secteur public depuis 2009 et a fait part de son intention de réduire davantage le nombre de fonctionnaires en 2012. Une explosion survenue à la mine de Pike River en 2010 a coûté la vie à 29 ouvriers, dont un délégué syndical. La raison invoquée auprès de la Commission royale, chargée d'enquêter sur la catastrophe, est la négligence au niveau des pratiques de santé et de sécurité. La Commission doit rendre son rapport en 2012.

Actions en justice onéreuses concernant l'emploi, notamment la visite des syndicats sur les lieux de travail : En 2010 et 2011, suite à plusieurs plaintes déposées près de l'autorité des relations d'emploi (*Employment Relation Authority* – ERA) et du tribunal du travail, les syndicats ont gagné neuf procès contre des entreprises alimentaires : Talley's Group Ltd, AFFCO Ltd, et Open Country Dairy Ltd. Le litige portait sur des questions relatives à l'emploi et à l'accès des syndicats aux entreprises. Au cours de ces dernières années, la société Talley's Group a acquis la majorité des actions des entreprises AFFCO Ltd et Open Country Dairy. Seule une plainte a entraîné l'obligation de verser une amende pour manquement à la bonne foi. En ce qui concerne les autres plaintes, l'employeur a été contraint de se soumettre à la loi, notamment en autorisant les représentant(e)s syndicaux à accéder aux lieux de travail. Le syndicat des ouvriers/ères de la viande a dépensé plus de 100.000 dollars néo-zélandais en frais de contentieux pour un seul site de travail. Le syndicat a remporté le procès au tribunal mais n'a reçu qu'une partie de cette somme pour couvrir les frais.

Les syndicats doivent parfois attendre plusieurs années et déposer de nombreuses demandes auprès de trois organes judiciaires différents avant d'obtenir une décision finale, lorsque les employeurs sont hostiles aux syndicats et s'ils disposent de bonnes ressources. En 2011, le syndicat des employé(e)s du secteur alimentaire *Service and Food Workers Union* (SFWU) et le syndicat de la fonction publique *Public Service Association* (PSA) ont réussi à obtenir un paiement pour les employé(e)s du service de nuit des établissements de soins spécialisés qui étaient payés en dessous du salaire minimum depuis des années. Après trois ans de procédure judiciaire et des années de négociations, le gouvernement a réussi à faire changer la loi, ce qui a permis à ces employé(e)s de percevoir rétroactivement une partie, mais non l'intégralité, des sommes qui leur étaient dues. Les actions en justice coûtent extrêmement cher aux syndicats.

Recours accru aux travailleurs/euses contractuels : Tant dans le secteur privé que dans le public, les employeurs recrutent davantage de travailleurs/euses contractuels, qui ont le statut de prestataires et non pas de salarié(e)s. Les prestataires ne sont pas couverts par l'essentiel de la législation néo-zélandaise, notamment la liberté syndicale, le droit de grève et le droit de présenter un recours à titre individuel dans les cas de licenciement abusif. En 2011, le PDG des Ports d'Auckland a menacé de licencier tous les employé(e)s syndiqués pour les remplacer par des travailleurs/euses contractuels.

Pressions sur les travailleurs/euses pour qu'ils n'adhèrent pas à un syndicat : Certains employé(e)s ont subi des pressions de la part de leur employeur pour les dissuader d'adhérer à un syndicat, ou pour signer un contrat individuel plutôt qu'une convention collective, par une incitation financière, ou par crainte de perdre leur emploi ou d'être rétrogradés à un poste moins bien classé.

En 2011, la société AFFCO, dans le secteur de la viande, a proposé aux employé(e)s de plusieurs de ses sites de fabrication une hausse de 3% des salaires pour qu'ils acceptent de signer des conventions de travail individuelles plutôt que des conventions collectives. Les employé(e)s qui signaient des conventions individuelles avaient la garantie de la sécurité de l'emploi et d'une prime d'assiduité au travail de 1000 dollars néo-zélandais pour une présence au travail de 98%. Les membres du syndicat des métiers de la viande (*Meat Workers Union*, MWU) ont été mis à pied, alors que les employé(e)s qui avaient signé des conventions de travail individuelles et étaient embauchés depuis moins longtemps ont été maintenus à leur poste. L'employeur avait précédemment accepté que l'ancienneté garantisse une durée d'emploi plus longue. AFFCO employait de préférence des travailleurs/euses non syndiqués plutôt que

des membres syndicaux sur les sites de fabrication d'AFFCO à Imlay, Rangiuru, Horotiu et Moerewa. Le MWU a déposé un recours au tribunal du travail pour mettre un terme aux agissements d'AFFCO. En avril 2011, le juge a rendu une décision favorable au syndicat, en précisant qu'AFFCO devait embaucher des employé(e)s syndiqués, conformément aux listes d'ancienneté. Le juge a constaté qu'AFFCO avait privilégié les travailleurs/euses non syndiqués en leur offrant des contrats plus longs qu'aux employé(e)s syndiqués, et a affirmé qu'il s'agissait d'une pratique discriminatoire. En 2011, dans une autre plainte, l'organisme responsable des relations d'emploi (*Employment Relations Authority*) a découvert qu'AFFCO avait déclassé un employé qualifié de grade supérieur à un poste de travailleur de base du fait de ses activités syndicales.

Même lorsque la justice donne raison aux plaignant(e)s, des pressions financières, ou autres, peuvent amener les employé(e)s à quitter leur syndicat. En 2009, un litige assez virulent entre le syndicat du secteur laitier *Dairy Workers Union* et la société *Open Country Dairy Ltd* a donné lieu à une action revendicative et à un recours en justice à l'encontre de la société, qui avait restreint les conditions d'emploi et les droits syndicaux. Le litige a été réglé en 2011 et le syndicat a obtenu gain de cause au tribunal en faveur du droit à la négociation collective, mais la décision est arrivée trop tard pour les employé(e)s car six seulement ont gardé leur emploi au sein de la société sur les 34 travailleurs/euses concernés par le lock-out. Ces six employé(e)s ont par la suite accepté des incitations financières pour quitter leur syndicat. Désormais, il n'y a plus d'employé(e) syndiqué dans la société *Open Country Dairy*.

Difficultés posées aux syndicats pour accéder aux lieux de travail : A partir du 1^{er} avril 2011, un syndicat qui souhaite se rendre sur un lieu de travail doit adresser une demande officielle avec un préavis d'une journée ouvrable, ce qui ne devrait pas faire l'objet d'un refus exagéré. Cependant, certains employeurs ne permettent pas aux syndicats de venir sur un lieu de travail, ou en rendent l'accès difficile aux représentant(e)s syndicaux. La syndicalisation devient de plus en plus difficile sur le lieu de travail car les restrictions d'accès imposées aux syndicats freinent la capacité de ces derniers à organiser des réunions sur les sites de travail.

Le casino *Sky City* a déclaré une interdiction de passage à l'encontre de deux responsables syndicaux de *Unite* en janvier 2011 pour les empêcher d'entrer dans le casino pendant un conflit avec les employé(e)s. Le syndicat est parvenu à contester la légalité de cette interdiction. AFFCO a refusé l'accès au site d'Imlay aux représentant(e)s syndicaux du *Public Service Association* (PSA), qui défendent les inspecteurs du secteur de

la viande, et à ceux du *Meat Workers Union* (MWU) avant le 1^{er} avril 2011.

La société *Talley's Group* a limité la possibilité des syndicats de venir participer à des réunions tenues individuellement avec des employé(e)s sur un site de travail, au lieu d'organiser une réunion de groupe avec les syndicats. Les employé(e)s n'étaient autorisés à assister aux réunions que pendant leurs pauses et ils devaient pour cela se déplacer en dehors de leur lieu de travail. Le règlement syndical stipulait que toute décision devait être ratifiée par au moins 50% d'employé(e)s syndiqués, et la restriction à l'accès des syndicats a empêché la ratification des décisions syndicales. Le tribunal du travail a alors imposé à l'employeur d'autoriser la visite de représentant(e)s syndicaux sur ce site mais par la suite, il a fallu entreprendre une action en justice pour chaque demande d'accès refusée, afin de pouvoir se rendre sur les sites de travail.

L'administration chargée des relations de travail a confirmé la légalité de l'action d'AFFCO contre le MWU sur un des sites de travail au sujet de la gêne que pourrait occasionner la mise en place de nouveaux horaires, alors que le syndicat cherchait davantage à se rendre sur le site qu'à imposer ces nouveaux horaires sans consultation. Dans une affaire analogue entre AFFCO et le MWU concernant la visite des syndicats sur le lieu de travail pour discuter des horaires avec les membres, le même organisme a confirmé le droit d'accès du syndicat.

Lors d'un conflit de travail en 2011, la société de transformation de viande *Canterbury Meat Processing* (CMP) a refusé à des représentant(e)s syndicaux d'entrer dans l'entreprise du site de Rangitikei. Les employé(e)s ont reçu un nouveau contrat dans lequel il apparaissait que leur rémunération avait baissé de 20%. Cent onze employé(e)s ont fait l'objet d'un lock-out lorsqu'ils ont entrepris une action revendicative et refusé de signer le nouveau contrat. Si le syndicat *Meat Workers Union* a été en mesure de soutenir les employé(e)s pendant le lock-out, c'est uniquement parce que d'autres syndicats ont apporté un soutien financier non négligeable.

Négociation collective au point mort pour les travailleurs/euses de l'industrie du cinéma et des jeux vidéo : Les personnes qui travaillent dans l'industrie du cinéma et des jeux vidéo sont davantage des employé(e)s sous contrat que des employé(e)s permanents, sauf si ce statut est explicitement négocié, suite aux modifications apportées à la loi sur les relations au travail (ERA). Dans le secteur du cinéma, l'amendement de 2010 à cette loi prive les travailleurs/euses de l'industrie du cinéma et des jeux vidéo de la possibilité de négocier en faveur d'une convention collective de travail ou d'être représentés par un syndicat lors de négociations relatives à l'emploi. Il n'existe

pas de syndicat spécifique pour les développeurs de jeux vidéo. De plus, le gouvernement a modifié les réglementations liées à l'immigration en 2011, afin de faciliter l'accès aux personnels de l'industrie cinématographique étrangers désireux de travailler en Nouvelle-Zélande. Le syndicat du secteur du cinéma craint une perte de travail et une détérioration des salaires et des conditions de travail.

Les sites de travail dédiés à l'industrie du cinéma et des jeux vidéo ont un accès restreint pour des raisons commerciales et de sécurité, ce qui limite la capacité des syndicats à recueillir des renseignements sur les défaillances signalées de façon informelle en matière de santé et de sécurité. Les deux secteurs affirment que, régulièrement, les employé(e)s passent plus de 50 ou 60 heures au travail par semaine, parfois plus. Le ministère du Travail a instruit une plainte en juillet 2011 à l'encontre d'une société de jeux, de la part d'un employé sous contrat qui avait travaillé 14 heures par jour, sept jours par semaine, pendant quatre semaines. Le ministère n'a pas trouvé suffisamment de preuves à charge, mais les industriels s'accordent à dire que ces horaires sont fréquents. Deux personnes ont été légèrement blessées lors d'une explosion survenue au studio cinématographique de Peter Jackson à Wellington. Le service d'incendie a circonscrit le feu et a mené une enquête sur l'explosion mais un ordre secret lui a interdit de parler de l'incident. Des témoignages privés évoquent des accidents survenus précédemment, mais il est difficile de recueillir des informations du fait des exigences de sécurité.

Développement des syndicats jaunes : Dans certaines industries, notamment celles du transport et de la sécurité, des organisations établies par des employeurs jouent le rôle de syndicats sans véritable indépendance. Les employé(e)s qui travaillent dans ces entreprises sont inscrits dans les organisations des employeurs sans mentionner de syndicats indépendants.

Des membres syndicaux harcelés aussi dans le secteur de l'alimentation rapide : Des responsables syndicaux et des employé(e)s syndiqués ont signalé, de manière informelle, qu'ils étaient directement confrontés à une hostilité antisyndicale au travail, en particulier dans le secteur de l'alimentation rapide et du service. Certains membres syndicaux du secteur de l'alimentation rapide et de l'industrie de transformation de la viande et du poisson ont également signalé des cas de harcèlement ou d'intimidation de la part de leurs employeurs.

Conditions de travail très dures sur les navires de pêche étrangers dans les eaux territoriales de Nouvelle-Zélande : Les eaux territoriales de Nouvelle-Zélande représentent une zone d'exclusion économique (ZEE). Les personnels non

syndiqués qui travaillent sur des navires affrétés étrangers dans cette ZEE font régulièrement l'objet de harcèlement et de mauvais traitements. Il a également été signalé que des employeurs du secteur de la pêche recouraient à une surveillance abusive et à des menaces d'intimidation pour empêcher les employé(e)s de témoigner de leurs conditions de travail sur ces navires dans les eaux territoriales néo-zélandaises. Certains représentant(e)s syndicaux qui soutiennent les pêcheurs non syndiqués de ces navires étrangers ont signalé informellement qu'ils avaient été surveillés par des enquêteurs privés.

En 2011, 27 navires affrétés étrangers travaillaient dans la ZEE, dans le cadre des accords d'affrètement passés avec des sociétés néo-zélandaises. Un rapport réalisé par l'Université d'Auckland au sujet des conditions de travail sur ces navires a suscité l'intérêt des médias, qui ont relaté en novembre 2010 les affirmations des personnels de bord quant aux mauvais traitements qu'ils subissaient. Les syndicats sont à l'origine d'une pétition faisant état d'autres pratiques abusives. Suite à cela, le gouvernement a demandé une enquête ministérielle en 2011 relative aux conditions de travail sur les navires étrangers, dont les résultats seront connus en 2012. Les personnels de ces navires sont couverts par un code de pratique juridique auquel doivent se soumettre les navires autorisés à pêcher dans la ZEE, comportant des réglementations spécifiques de l'industrie de la pêche conformes à la loi néo-zélandaise sur les salaires minimum. Des infractions systématiques de ces réglementations ont été signalées et les personnels ne perçoivent pas de salaire minimum. L'étude universitaire révèle que de nombreux personnels de bord obligés de travailler dans des conditions inférieures aux normes subissent de graves violations des droits syndicaux et humains. L'étude fait également mention d'allégations de violence sexuelle.

Pakistan



POPULATION : 173.593.000
CAPITALE : Islamabad
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111

Les droits syndicaux ne sont pas pleinement garantis en vertu des législations fédérales et provinciales et sont fréquemment bafoués dans la pratique. De nombreux cas d'arrestation, de détention, de voies de fait et de discrimination à l'encontre de militants syndicaux ont été rapportés au cours de l'année et au moins un syndicaliste a été assassiné. Les employeurs du secteur privé refusent régulièrement de reconnaître des syndicats et font systématiquement appel à des tactiques antisyndicales et à la violence policière. Avec pas moins de sept journalistes assassinés au cours de l'année, le Pakistan a été déclaré le pays le plus dangereux pour cette profession. Le travail précaire et la privatisation croissante ont figuré parmi les principales causes des actions collectives en 2011.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

L'expiration, le 30 avril 2010, de la loi sur les relations industrielles de 2008 a été suivie du rétablissement de la très controversée ordonnance sur les relations industrielles de 1969. D'autre part, conformément au 18^e amendement constitutionnel de la République islamique du Pakistan, les questions afférentes aux relations du travail ont été transférées aux provinces. Une décision ultérieure de la Cour suprême, datée du 2 juin 2011, a aboli la fonction de la Commission nationale chargée des relations du travail, dès lors que la législation fédérale y afférente avait cessé d'exister. Conséquemment, les syndicats nationaux et de branche n'étaient plus autorisés. En tant que mesure provisoire, chacun des quatre gouvernements provinciaux a promulgué une législation provinciale sur les relations industrielles. Le vide juridique au niveau fédéral a été comblé par la promulgation de l'ordonnance sur les relations industrielles de 2011. Cette nouvelle loi arrivait, toutefois, à expiration au terme de 120 jours. La loi a été prorogée en vertu d'une résolution de l'Assemblée nationale, le 17 novembre 2011. Cette prorogation arrivera à échéance le 17 mars 2012.

L'ORI de 2011 comporte, cependant, en grande partie les mêmes lacunes que celles relevées dans le cas de l'ORI de 2008. Pour n'en citer que quelques-unes, l'exclusion de son

champ d'application de plusieurs catégories de travailleurs, une disposition limitant le droit d'enregistrement aux syndicats de travailleurs engagés au sein d'une même industrie et interdisant aux syndicats de s'enregistrer si deux syndicats ou plus sont déjà présents au sein d'un établissement, d'un groupe d'établissements ou d'une industrie, sauf s'il représente plus de 20 % des travailleurs dans l'établissement, le groupe d'établissements ou l'industrie en question ; qui plus est, le droit de prélèvement automatique des cotisations syndicales et le droit de grève sont exclusivement réservés au syndicat le plus représentatif, cependant que l'exercice d'une fonction syndicale est soumise à une série de conditions considérées inadmissibles.

Un syndicat n'est autorisé à participer aux négociations collectives que si plus de 30 % des salariés y adhèrent. La même Ordonnance autorise diverses autres formes de représentation des travailleurs, comme les comités d'entreprise et les conseils de gestion mixtes, qui sont susceptibles d'affaiblir considérablement tout syndicat qui manquerait d'atteindre le seuil de représentativité de 30 %.

S'agissant du droit de grève, en vertu de l'ORI 2011, les grèves perlées sont considérées au titre de pratique du travail déloyale, les grèves de plus de 30 jours peuvent être interdites par ordre du gouvernement, cependant que l'arbitrage obligatoire peut être invoqué par tout parti politique ou par le gouvernement, affaiblissant, par-là même, le droit de grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'instabilité politique et la violence perdurent à l'aube d'élections majeures annoncées pour 2012. L'année a été ponctuée de manifestations.

Selon les estimations, 84 % de la population vit en dessous du seuil de la pauvreté. Conséquemment à la hausse de 10% des prix des denrées alimentaires au cours des premiers mois de 2011 – qui ont vu une augmentation de 10 % du prix du blé et de 13 % du prix du riz – 6,94 millions de Pakistanais ont plongé sous le seuil de la pauvreté cette année.

Violence, arrestations lors de manifestations et de grèves : Il n'est pas inhabituel que la police suspende des grèves et que les employeurs s'en servent pour justifier des licenciements. Les arrestations de dirigeants syndicaux sont fréquentes. Des rassemblements et des manifestations ont été organisés de façon régulière, en dépit des répercussions.

Le 11 janvier, la police et les paramilitaires ont attaqué un rassemblement pacifique organisé par les personnels de l'aéroport de Karachi, faisant de nombreux blessés. Plusieurs dirigeants syndicaux ont été arrêtés.

Deux dirigeants syndicaux ont été blessés lors d'une charge policière à la matraque et au gaz lacrymogène contre des employés contractuels du département de l'éducation qui protestaient contre les bas salaires à Karachi, le 18 février. Au moins 12 personnes ont été écrouées.

En mars, une manifestation de travailleuses de la santé dans la province du Sind a été attaquée par la police armée de bâtons et de gaz lacrymogène. Environ 36 manifestantes auraient été écrouées.

Au moins huit médecins ont été blessés et une cinquantaine d'autres arrêtés lors d'une manifestation le 14 juin, à Quetta.

En juillet, des renforts militaires ont été déployés pour disperser des manifestations massives à Karachi. Au moins 65 personnes ont trouvé la mort.

Discrimination antisyndicale : Beaucoup d'employeurs opposent une résistance farouche à la syndicalisation de leurs employés, notamment en recourant aux intimidations, aux licenciements sommaires et aux listes noires. Les gérants du projet Reko Diq de la société Tethyan Copper Co. ont mis à pied 12 militants syndicaux en avril et le secrétaire général du syndicat des employés de la société Syngenta Pakistan a été sommairement congédié le 22 décembre.

Menace constante à la sécurité des journalistes : Six journalistes ont été assassinés au Pakistan au cours des sept premiers mois de l'année. Le 19 mars, l'éminent journaliste Mohammad Rafique Baloch, vice-président du syndicat des journalistes de Karachi (*Karachi Union of Journalists* – KUJ) se rendait au tribunal de grande instance du Sind, à Karachi, lorsqu'il fut kidnappé, battu, puis relâché. En mai, un autre journaliste de renom, Nasrullah Afridi, membre du *Tribal Union of Journalists* (TUJ), a été assassiné à Peshawar. Les autorités provinciales avaient manqué d'assurer sa sécurité personnelle alors qu'elles étaient au courant des menaces qui pesaient contre sa vie. En mai, le corps du journaliste Syed Saleem Shahzad a été retrouvé. D'après certaines sources, Shahzad aurait été détenu par des membres de la direction de l'*Inter-Services Intelligence* (ISI), l'agence des renseignements de l'armée pakistanaise. Shahzad avait affirmé avoir reçu des menaces de membres de l'ISI.

Les droits syndicaux menacés par l'incidence élevée de travail informel et occasionnel : Une part importante de la main-d'œuvre travaille dans l'économie informelle, qui se caractérise par l'insécurité de l'emploi, des conditions de travail extrêmement pénibles et l'absence de protections sociales. La main-d'œuvre dans le secteur informel est généralement engagée sur une base temporaire, occasionnelle et contractuelle et peut être licenciée à n'importe quel moment, sans le moindre obstacle juridique. Les travailleurs du secteur informel n'ont pas la possibilité de s'organiser au sein de syndicats, ni de recourir à la justice en cas d'atteintes à leur santé et à leur sécurité. La majorité de la main-d'œuvre informelle du pays travaille à domicile et est généralement vulnérable à l'exploitation. Ce problème touche plus particulièrement les femmes, attendu que celles-ci représentent près de 65 % des personnes travaillant à domicile, dont le nombre total est estimé à 8,52 millions.

Victoires syndicales : Le président du syndicat des travailleurs de la cimenterie Lucky Cement a été libéré de prison le 15 janvier. Il était l'un des cinq dirigeants syndicaux à avoir été arrêtés en septembre 2010 et relâchés en novembre 2010, avant d'être de nouveau arrêtés. Le juge a statué que son arrestation sur ordre du fonctionnaire du district chargé de la coordination était illégale en vertu de la section 3 de l'ordonnance sur le maintien d'ordre public.

S'agissant du long différend dans la chaîne d'hôtels Pearl Continental, le 26 février, le Tribunal du travail provincial a ordonné la réintégration de 20 membres et dirigeants du syndicat, et ce près de neuf ans après leur licenciement. Deux des membres du syndicat avaient été congédiés pour absentéisme en mars 2002 alors qu'ils étaient illégalement incarcérés. Il a été allégué qu'ils avaient commis des actes criminels mais en 2009, les chefs d'accusation qui pesaient contre eux ont été révoqués. Une décision est toujours attendue concernant les 11 autres membres du syndicat licenciés en juin 2002.

Trois membres du syndicat du personnel de l'*Employees Old-Age Benefits Institution* (EOBI) injustement licenciés ont été réintégrés sur ordre du tribunal le 10 juin. Ils avaient été congédiés sous prétexte d'avoir dénigré le président et d'autres hauts responsables de l'EOBI dans des plaintes soumises à des cadres supérieurs et aux médias.

Danger constant pour les travailleurs des chantiers de démolition de navires Gadani : Un rapport de la Fédération internationale des ouvriers de la métallurgie (FIOM) a souligné le danger constant que courent les ouvriers des chantiers de démolition de navires Gadani et les obstacles persistants à la syndicalisation dans ces mêmes chantiers. Malgré un accord

conclu en 2009 prévoyant la mise à disposition d'équipements de protection, le bilan mortel des accidents du travail ne cesse de s'alourdir, cependant que les employeurs du chantier bafouent systématiquement la législation de base en matière de santé et de sécurité.

La servitude pour dettes est pratique courante : Bien que les estimations du nombre de victimes de la servitude pour dettes varient largement, leur nombre total, si l'on tient compte des victimes de mariages forcés et des femmes et des jeunes filles servant de monnaie d'échange entre les groupes tribaux pour le règlement de dettes ou de conflits, devrait dépasser un million.

Licenciement du dirigeant du syndicat des travailleurs de la firme Syngenta : Le 23 décembre 2010, Imran Ali, secrétaire général du syndicat des employés de la filiale pakistanaise de la multinationale suisse Syngenta, du secteur de l'agrochimie, affilié à la *Pakistan Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers* (PCEM), elle-même affiliée à la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), a été sommairement congédié après avoir refusé de renoncer à ses activités syndicales. Le syndicat devait soumettre un projet d'accord collectif qui entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Le même jour, une cinquantaine de travailleurs contractuels qui avaient entamé une procédure en vue de l'obtention du statut permanent ont été menacés par le chef de la sécurité de Syngenta. Le 18 décembre, le Tribunal du travail leur a accordé gain de cause, les rendant, par-là même, immédiatement éligibles au statut d'employés permanents. La direction de Syngenta Pakistan a, toutefois, refusé de reconnaître la décision judiciaire et a sollicité l'intervention des forces paramilitaires le 28 décembre. À la fin du mois de janvier, l'entreprise persistait dans son refus de réintégrer Imran.

Des travailleurs contractuels renvoyés suite à une grève : Les efforts des employeurs pour contraindre les travailleurs à accepter des contrats à court terme ont conduit à une action collective au sein de la Karachi Electric Supply Company durant la première moitié de l'année. Entretemps, au moins 35 travailleurs contractuels qui réclamaient leurs droits dans l'usine de laitages Nestlé, à Kabirwala, ont été mis à la porte. Nombre d'entre eux ont subséquemment été incarcérés sous de faux chefs d'accusation dans le cadre d'une manœuvre du patronat visant à criminaliser la lutte syndicale en faveur de la conversion des contractuels en employés permanents.

D'après les travailleurs, l'enquête de la police a conclu que les accusations étaient sans fondement et ils ont été libérés sous caution après avoir écoulé deux jours derrière les barreaux. Le

27 juillet, le Tribunal du travail a appelé la direction à réintégrer tous les travailleurs licenciés mais l'employeur a refusé d'accepter la décision de la justice.

Voies de fait contre des personnels aériens en grève : En février, les personnels de la compagnie aérienne nationale Pakistan International Airlines (PIA) affiliés au People's Unity of Pakistan International Airlines (PIA) Employees Union et à la Pakistan Airline Pilots' Association (PALPA) ont entamé une action collective suite à la mise à pied de cinq pilotes et à la mise en congé obligatoire de 70 autres employés qui s'étaient plaints des nouveaux accords de partage de code avec Turkish Airlines. Le 9 février, les employés protestataires ont été battus par la police et les forces paramilitaires. Deux femmes et plusieurs membres de la presse ont également été blessés au cours de l'offensive. People's Unity a lancé un appel à la grève suite à l'assassinat du président chargé des négociations collectives avec la PIA, tué dans une fusillade au volant, le 9 juillet.

Des médecins en formation sont blessés et détenus lors d'une action de grève : Les médecins en formation ont lancé un appel à la grève nationale en mars pour protester contre les bas salaires et les heures de travail excessives. Une nouvelle action a été lancée en juillet lorsque le gouvernement a manqué d'honorer ses engagements eu égard à la révision des barèmes salariaux et à la régularisation des médecins pratiquant sur une base contractuelle. Le gouvernement a répondu par un ultimatum en brandissant la menace du licenciement et a saisi le Tribunal de grande instance pour que la grève soit déclarée illégale. En juin, au moins 50 médecins ont été arrêtés et huit ont été blessés lors d'une charge de la police, armée de bâtons, contre une marche de médecins en grève dans le Baloutchistan.

Violation de l'accord syndical et licenciements sommaires de syndicalistes : En avril, les dirigeants de l'entreprise Tethyan Copper Company (TCC – projet d'exploitation or-cuivre en participation mixte avec les sociétés Barrick Gold (Canada) et Antofagasta Ltd. (Royaume-Uni)) sont revenus sur leur promesse d'engager des négociations sur les conditions de travail avec l'APLF (*All Pakistan Labour Federation*) et le syndicat TCC. Les parties avaient convenu de poursuivre les négociations suite à la suspension d'une grève de la faim des travailleurs devant les bureaux de l'entreprise, au cours de laquelle 12 travailleurs ont été congédiés. La direction a refusé de réintégrer cinq des 12 militants syndicaux et a, par la suite, procédé au licenciement, le 14 avril, de quatre dirigeants du syndicat des employés TCC, y compris les présidents Ghulam Hayder Baloch et Mazir Ahmad Baloch.

Recours à la législation anti-terrorisme contre des syndicalistes du textile à Faisalabad : Plus de 100.000 travailleurs et travailleuses du textile et de l'habillement se sont mis en grève en juillet, à Faisalabad, pour revendiquer une augmentation de 17% qui avait auparavant été adoptée par le gouvernement mais que les employeurs ont refusé d'octroyer. En novembre, le tribunal anti-terrorisme a condamné six dirigeants syndicaux impliqués dans la grève à un total de 490 années de prison en vertu de chefs d'accusation que la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) a décrits comme étant fabriqués de toutes pièces. Les six syndicalistes sont des dirigeants du Labour Qaumi Movement (LQM) à Faisalabad.

La FITTHC a condamné avec force la campagne brutale des employeurs contre les travailleurs et les syndicats à Faisalabad. Plusieurs travailleurs ont été attaqués par des hommes armés à la solde des propriétaires d'usines. Certains d'entre eux ont été blessés par balles et d'autres ont été roués de coups. Les propriétaires des usines textiles et leurs hommes de main ont semé la violence en jetant des pierres et des briques en direction d'un rassemblement pacifique de travailleurs, cependant que la police a procédé à des tirs de gaz lacrymogène. Vingt-cinq travailleurs ont été blessés, dont M. Tahir Rana, président du LQM pour le district de Faisalabad, qui a été grièvement blessé. D'autre part, une centaine de travailleurs ont été arrêtés.

Manifestations contre la privatisation des fournisseurs d'énergie électrique : Le syndicat des travailleurs des centrales hydroélectriques de la Pakistan Water and Power Development Authority (WAPDA) s'est mobilisé dans le cadre de manifestations nationales contre la privatisation des sociétés de distribution d'énergie en 2011. En janvier, les travailleurs ont mis fin à un sit-in organisé devant les bureaux de la Karachi Electric Supply Company nouvellement privatisée. Ils protestaient contre le licenciement de 4.300 salariés suite à des manifestations antérieures concernant les indemnités complémentaires de licenciement. Les travailleurs ont été réintégré.

Le 2 novembre, les employés de la WAPDA, de la Lahore Electric Supply Company et de la Pakistan Electric Power Company se sont mobilisés contre la privatisation proposée de la compagnie de production électrique dans les villes de Peshawar, Faisalabad, Lalamusa, Okara, Sukkur et Hyderabad. Des dizaines de travailleurs ont été congédiés suite à des allégations de sabotage.

Philippines



POPULATION : 93.200.000

CAPITALE : Manille

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Cette année a encore été tumultueuse et tragique pour le mouvement syndical aux Philippines. Quatre syndicalistes ont été assassinés et un membre syndical a été enlevé et arbitrairement détenu. Remigio Saladero Jr., conseiller juridique de KMU, a une fois de plus été la cible de poursuites pénales douteuses de la part du gouvernement. Le harcèlement antisyndical destiné à éviter ou à détruire les syndicats s'est poursuivi.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux fondamentaux sont garantis par la Constitution, mais sont limités par de nombreuses dispositions. Les ressortissants étrangers ne peuvent ni constituer un syndicat, ni y adhérer, sauf s'il existe un accord réciproque entre leur pays d'origine et le gouvernement des Philippines. La reconnaissance d'un syndicat est soumise à des conditions trop strictes et le syndicat doit fournir une liste nominative de tous les employé(e)s qu'il entend organiser. Toute aide extérieure est également soumise à l'autorisation préalable du secrétaire d'État au Travail. Bien que le droit de négociation collective soit garanti, plusieurs catégories de travailleurs/euses ne peuvent en bénéficier, notamment les gardiens de prison, les pompiers et les personnels de direction. La négociation collective est également limitée dans le secteur public, où les fonctionnaires ne sont pas autorisés à mener des négociations sur l'affectation de fonds.

D'autre part, pour pouvoir organiser une grève en toute légalité, toutes les voies de conciliation doivent avoir été épuisées et un préavis de grève doit avoir été délivré 30 jours à l'avance en cas d'échec des négociations. Les pouvoirs importants dont sont investis le président et le secrétaire d'État au Travail et à l'Emploi leur permettent de suspendre toute grève dans des industries jugées « indispensables aux intérêts de la nation », ce qui a pour effet de restreindre considérablement le droit de grève. Les grèves sont interdites dans le secteur public et la loi prévoit de lourdes sanctions en cas de participation à une grève illégale : les dirigeants syndicaux sont passibles de peines de prison allant jusqu'à trois ans.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : La corruption politique est toujours bien présente aux Philippines. L'ancienne présidente du pays, Gloria Macapagal Arroyo, a été arrêtée dans sa chambre d'hôpital, accusée de fraude électorale et ensuite inculpée pour avoir tenté d'obtenir des commissions illicites lors de la passation de contrats dans les télécommunications. M^{me} Arroyo fait aussi l'objet de poursuites judiciaires pour des violations des droits humains dans le cadre de l'affaire Morong 43, où des professionnels de la santé ont été arrêtés et torturés en 2010. Elle serait par ailleurs également impliquée dans le massacre d'Amputuan au cours duquel 57 personnes ont été tuées en novembre 2009.

Le 27 mars, le Trade Union Congress of the Philippines (TUCP) a réitéré ses revendications en faveur d'une hausse salariale minimale au vu des augmentations constantes du prix des carburants et des produits de première nécessité. Dans le cadre d'un conflit remontant à 1957, un dirigeant du groupe paysan *Kilusang Magbubukid ng Pilipinas* (KMP) a demandé aux juges de la Cour suprême des Philippines combien de temps il leur faudrait pour statuer dans l'affaire du différend foncier de l'Hacienda Luisita. Il s'agit d'un conflit dans une plantation de sucre de 6.453 hectares, contrôlée par la famille du président Benigno Aquino III, dans laquelle les violations des droits humains se sont poursuivies sans relâche. Deux journalistes ont été assassinés. La sécurité au travail reste également la priorité des syndicats. Le 27 janvier, dans la ville de Makati City, Metro Manilla, dix ouvriers de la construction ont trouvé la mort et un autre a été gravement blessé lorsque leur échafaudage, surchargé, a chuté de 20 étages. Le 7 octobre, six ouvriers ont été tués et sept autres blessés lorsqu'une passerelle de 42 tonnes s'est effondrée sur des travailleurs au chantier naval de Keppel Subic, à Olongapo.

L'application volontaire remplace l'inspection du travail : Le cadre d'application des normes du travail abolit essentiellement le principe de l'inspection du travail public sur les lieux de travail occupant plus de 200 travailleurs. Aux termes de cette ordonnance, les entreprises de plus grande taille et les entreprises dans lesquelles un syndicat a enregistré une convention collective sont tenues de procéder à des contrôles internes de l'application des normes du travail à la place d'une inspection du travail officielle.

La loi sur les actes terroristes suscite de vives inquiétudes chez les syndicalistes : La loi sur la sécurité humaine qualifie un vaste éventail de délits comme des actes terroristes dès lors qu'ils sont commis pour « fomenter un climat général et extraordinaire de peur et de panique au sein de la population, aux

fins de contraindre le gouvernement à se plier à une demande illégitime ». La loi prévoit des peines fermes de 40 ans pour terrorisme ou conspiration en vue de commettre des actes terroristes ; des peines tout aussi lourdes sont infligées pour des délits de moindre gravité. La formulation très vague employée dans le texte de loi suscite de vives préoccupations au sein des organisations de défense des droits humains et des syndicats, qui craignent que la police et les pouvoirs judiciaires locaux ne recourent abusivement à cette législation. Celle-ci permet notamment des arrestations sans mandat et des détentions pour une période indéfinie lorsque les autorités soupçonnent « l'existence ou l'imminence d'un attentat terroriste ».

Des pratiques antisyndicales continuent d'être menées en toute impunité : Des dirigeant(e)s syndicaux ont continué d'être victimes de harcèlements, d'arrestations et de licenciements dans le cadre de poursuites pénales. L'une des tactiques les plus courantes que les employeurs/euses privés, mais aussi le gouvernement, ont utilisées était de qualifier des dirigeant(e)s et membres syndicaux de terroristes. Bien que confrontés à un appareil judiciaire peu enclin à leur venir en aide ou à leur garantir un traitement équitable, les syndicats ont poursuivi leur lutte sans relâche.

En 2009, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de la Conférence de l'OIT a examiné les infractions à la Convention no 87 dont les Philippines se sont rendues coupables et s'est déclarée « préoccupée par les allégations concernant la persistance d'une situation de violence à l'encontre des syndicalistes et a, une nouvelle fois, instamment prié le gouvernement de s'assurer que toutes les mesures nécessaires seront prises pour restaurer un climat de parfaite liberté et sécurité, libre de violences et de menaces, et à mettre un terme à l'impunité de façon à ce que les travailleurs et les employeurs puissent pleinement exercer leur droit à la liberté syndicale ». En septembre 2009, l'OIT a organisé une mission de haut niveau dont les conclusions suggèrent que le gouvernement était complice de ces violations. La mission a également demandé au plus haut niveau de l'état de rédiger une déclaration « ordonnant à tous les acteurs gouvernementaux de faire des efforts particuliers afin de veiller à ce que leurs actions ne portent pas atteinte aux libertés civiles fondamentales des syndicalistes ».

Le 20 janvier 2010, en réaction aux conclusions de la mission de l'OIT, le gouvernement a mis en place la Commission nationale tripartite pour la paix industrielle (*National Tripartite Industrial Peace Council - NTIPC*) en tant qu'organisme de haut niveau pour le contrôle de l'application des normes internationales du travail. Toutefois, l'absence de financement approprié pour la NTIPC de même que d'un secrétariat propre composé de

personnes qualifiées a fait naître des critiques. Par exemple, la commission n'a que récemment commencé à examiner des cas de meurtres, de harcèlements, d'intimidations, de tortures et de disparitions de militant(e)s syndicaux qui ont eu lieu en 2010.

Quatre dirigeants syndicaux assassinés : Le 8 mars, Celito Baccay, 31 ans, membre du conseil de MAGIKWO (Maeno-Giken Workers Organisation) chez Maeno Giken, Inc. a été tué par balle dans le village de Langkaa, Dasmariñas, Cavite. Maeno Giken, Inc. est une société japonaise de produits en acier, en fer et en acier inoxydable à First Cavite Industrial Estate, Dasmariñas, Cavite. Celito Baccay avait participé à la formation du syndicat au sein de l'entreprise en 2009.

Le 23 mars, Noriel Salazar, président du syndicat Cocomchem de l'United Coconut Chem. Inc. à Bauan, Batangas a été tué par balle par deux inconnus dans la ville de Alitagtag.

Le 12 avril, Santos V. Manrique « Ricky », 49 ans, président de la coopérative Boringot Small-scale Miners et dirigeant de la Federation of Miners' Aggrupation in Pantukan (FedMAP) a été abattu par un inconnu à son domicile à Pantukan, dans la province de Compostela Valley. Ricky avait activement participé à la campagne contre l'arrivée des exploitations minières à grande échelle en tant que dirigeant de deux groupes de mineurs de petites exploitations, président de la section municipale de l'alliance écologiste Panalipdan et en tant que conseiller villageois. Le 25 janvier, la FedMAP avait déposé une pétition contre la Nationwide Development Corporation (NADECOR) et la Russel Mining Corporation qui voulaient exploiter des mines à Boringot.

Le 9 mai, Elpidio « Jojo » Malinao, 49 ans, a été abattu par un inconnu dans la ville de Bay, dans la province de Laguna. Garde-forestier, il était vice-président de l'organisation locale du personnel non académique de l'Université philippine Los Baños (ONAPUP) et membre du Conseil national de l'ONAPUP à Laguna. Il a été tué après avoir assisté à une audience du procès contre des contrevenants à la législation sur les forêts dans la réserve de Makiling Forest.

Le président Aquino soutient l'externalisation chez Philippine Airlines : Au cours d'un différend sur l'externalisation d'emplois, débuté en 2010, le président Benigno Aquino III a confirmé un règlement précédent du ministère du Travail et de l'Emploi autorisant la compagnie aérienne Philippine Airlines (PAL) à licencier 2.600 salarié(e)s, représentés par la *Philippines Airlines Employees Association* (PALEA), affiliée à la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), dans le cadre d'un programme visant à scinder ses services au sol. Le président a doublé les indemnités de licenciement des

2.600 membres de PALEA, de 50.000 pesos à 100.000 pesos. PALEA a contesté la décision, invoquant que les licenciements massifs étaient illégaux et s'apparentaient à du harcèlement antisyndical. Malgré les efforts déployés par l'organisation pour contester légalement la décision du ministère du Travail et de l'Emploi et la grève menée en septembre dernier, PAL a sous-traité les emplois à partir du 1^{er} octobre. La compagnie aérienne a expliqué aux travailleurs/euses licenciés qu'ils pouvaient poser leur candidature à la société sous-traitante pour des salaires de 11.000 pesos (soit 261 dollars US) par mois pour une semaine de travail de six jours, soit moins de la moitié de leur précédente rémunération.

Des travailleurs/euses manifestent contre un stratagème pour dissoudre le syndicat : Le 1^{er} avril, près de 300 travailleurs/euses représentés par l'organisation syndicale Kahugpungan sa mga Trabahante sa Superstar (KTS) ont organisé un piquet devant la société Superstar Coconut Products Inc. (SCPI), à Barangay Maa, pour protester contre les actes de corruption, d'intimidation et de harcèlement de l'entreprise envers les militant(e)s. Selon KTS, la société essayait de démanteler le syndicat en incitant des membres de la base à démissionner en acceptant un départ anticipé à la retraite. Le KTS a été créé en novembre 2010 et a été enregistré auprès du ministère du Travail et de l'Emploi en tant qu'organisation représentative du personnel en mars dernier.

Arrestation d'un membre syndical par la police : Le 19 avril, des membres de la police nationale philippine, du bataillon régional de sécurité publique, et du 62^e bataillon d'infanterie de l'armée des Philippines ont enlevé et interrogé Elizar Nabas, 34 ans, un militant de la *National Federation of Sugar Workers* (NFSW) à Escalante City, Negros Occidental. Il a été interrogé et ses ravisseurs ont tenté de lui faire avouer qu'il était membre de la New People's Army (NPA). Elizar Nabas est actuellement détenu à la prison provinciale de Bacolod City, accusé d'incendie criminel.

Une dirigeante autochtone s'opposant à l'exploitation minière assassinée : Le 27 avril, Florita « Nang Flor » Caya, vice-présidente d'une organisation de femmes rurales, LAKAM-BINI, affiliée au Mouvement national des associations payannes (*Pambansang Kilusan ng mga Samahang Magsasaka* – PAKISAMA) a été abattue par des inconnus. Nang Flor avait récemment été élue en tant que directrice générale de l'*Unified Tribal Council of Elders and Leaders* (UTCEL), un groupe de peuples autochtones (Mandaya, Manobo, Mangguangan et Dibabawon) qui est récemment parvenu à obtenir un titre de domaine ancestral portant sur une superficie de 30.000 hectares dans la vallée Compostela à Mindanao. M^{me} Caya est la troisième dirigeante nationale de PAKISAMA assassinée

ces trois dernières années ; toutes les victimes ont été tuées à Mindanao.

Le harcèlement à l'encontre d'un conseiller juridique syndical se poursuit : Le 20 mai, la procureure régionale adjointe, Elnora Largo-Nombrado, du tribunal régional de San Pablo, Laguna, a envoyé une injonction au conseiller juridique en chef du syndicat *Kilusang Mayo Uno* (KMU), Remigio Saladero Jr., et à 71 autres militant(e)s, connus sous le nom de « Southern Tagalog 72 », leur demandant de comparaître le 24 juin et de déposer dans le cadre des poursuites engagées pour un assassinat multiple et une tentative de meurtre multiple. Le 5 février 2010, M. Saladero a été libéré de prison après y avoir été détenu pendant plus de trois mois sur base de fausses accusations. Six jours après sa libération, lui et 60 autres personnes ont été accusés du meurtre de Ricardo Garmino, assassiné le 29 juillet 2008 à San Rafael, Rodriguez, Rizal. Le 13 novembre 2010, le procureur provincial de Rizal a abandonné les poursuites à l'encontre de Saladera et des autres accusés. Remigio Saladero Jr. a d'abord été arrêté le 23 octobre 2008 pour diverses accusations de meurtre liées aux attentats à la bombe de 2006 sur un site de relais téléphonique à Puerto Galera, Mindoro. Il a également été accusé d'incendie criminel et d'incitation à la rébellion dans le cadre des attentats à la bombe d'un autre relais téléphonique à Lemery, Batangas

Deux cents membres syndicaux sans emploi après une fermeture soudaine : Le 24 mai, Mustad Terminal Tackle Inc. (MTTI) à Novaliches, Manille, a invoqué d'importantes pertes financières pour soudainement fermer son usine, envoyant au chômage près de 200 travailleurs/euses représentés par la *Mustad Terminal Tackle Workers and Employee's Association* (MTTWEA-ADLO), affiliée à *Kilusang Mayo Uno* (KMU). MMTI est une société multinationale d'origine norvégienne qui produit des hameçons, des lignes, des mouches et d'autres équipements en métal pour la pêche. MTTWEA-ADLO a déposé une plainte pour fermeture illégale contre MTI auprès du ministère du Travail et de l'Emploi. La présidente de MTTWEA-ADLO, Maria Elena Alejandro, a déclaré que la société allait clairement à l'encontre des droits des travailleurs/euses à la sécurité d'emploi. Elle a aussi remis en doute la légitimité de la fermeture soudaine de la société. M^{me} Alejandro a expliqué que les responsables de l'entreprise n'avaient présenté aucune preuve « d'importantes pertes financières ».

Parfois, ça passe mieux avec du coca : Le 14 juin, lors d'une réunion entre la direction de Coca-Cola Philippines Bottlers Inc. (CCBPI) et l'*Alliance of Coca-Cola Unions Philippines* (ACCUP), affiliée à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), CCBPI s'est engagée

à créer 741 nouveaux emplois permanents en 2012. C'est le premier signe d'inversion d'une tendance à l'externalisation et à la précarisation que suit l'entreprise depuis plus de dix ans, détruisant l'emploi permanent et réduisant considérablement le nombre de membres syndicaux dans les 19 usines et centres de distribution du pays.

Le 1^{er} avril, la ministre du Travail et de l'Emploi, Rosalinda Baldoz, a confirmé la décision qu'elle avait prise précédemment en faveur de la *Flight Attendants' and Stewards' Association of the Philippines* (FASAP) alors en conflit avec la Philippines Airlines (PAL). Elle a donc confirmé sa décision du 23 décembre qui accordait une hausse salariale aux membres FASAP, augmentait l'allocation de riz, élevait l'âge obligatoire de la retraite à 60 ans et améliorait les prestations liées à la grossesse et à la maternité. Rosalinda Baldoz a par ailleurs ordonné à PAL de réintégrer les agents de bord qui étaient partis à la retraite alors que la décision n'avait pas encore été prise.

Dole suspecté d'attitude antisyndicale lors de la fermeture d'une plantation de bananes : Le 17 juin, la société Dole Philippines Inc.-Standard Philippines Fruit Corporation's (Stanfilco) annonçait la fermeture d'une plantation de bananes de 140 hectares à Guinuyuran, Valencia, Bukidnon, où environ 400 personnes travaillaient. La plupart des travailleurs/euses licenciés étaient des membres et des responsables de la *Guinuyuran Labour Union – Alliance of Progressive Labour* (GLU-APL). Précédemment, Dole Philippines-Stanfilco avait expliqué qu'elle fermerait la plantation de Guinuyuran à cause de maladies attaquant les plants de bananes et d'une mauvaise récolte. Pourtant, Cesarlito Dayata, président de la GLU, a réfuté les arguments de la société en déclarant que la plantation de Guinuyuran était toujours grandement rentable. Un porte-parole de l'APL a accusé Dole Philippines-Stanfilco de mener un lockout illégal et d'adopter une position antisyndicale.

La Cour suprême des Philippines annule une décision en faveur de membres syndicaux renvoyés : Le 22 juillet 2008, la Cour suprême a ordonné la réintégration, avec le versement intégral des arriérés de salaire, de 1.400 personnels navigants représentés par la *Flight Attendants' and Stewards' Association of the Philippines* (FASAP), illégalement licenciés par la Philippine Airlines (PAL). PAL a fait appel de la décision et a déposé deux requêtes à examiner. Le 7 septembre, la 2^e division de la Cour suprême s'est prononcée en faveur de la FASAP. Toutefois, le 14 octobre, la Cour a annulé sa décision en invoquant que la 2^e division l'avait indûment émise alors qu'il revenait à la 3^e division spéciale de se prononcer dans cette affaire.

Ingérence du gouvernement dans l'organisation d'un piquet de grève légitime : Le 20 septembre, le Sidewalk Clearing

Operations Group (SCOG) de la Metropolitan Manila Development Authority (MMDA) a donné l'ordre à des travailleuses en grève, représentés par le *Philbless Inc. Workers Union* (PBIWU) de l'entreprise Philbless Inc. (PBI), de quitter le piquet de grève avant de démolir les structures mises en place par les grévistes. Les membres de PBI étaient en grève depuis le 15 avril 2010.

La saga des 20 salarié(e)s de Karnation se poursuit : Le 1^{er} mars, un arbitre du travail, Napoleon V. Fernando, a fait part sa décision à propos du renvoi de 20 salarié(e)s de Karnation en 2007. Pour lui, la société a illégalement renvoyé les employé(e)s et il a ordonné à Karnation de les réintégrer « sans perdre leurs droits d'ancienneté » et de payer « l'intégralité des arriérés de salaire » s'élevant à 1.177.696 pesos de mars à novembre 2010. Néanmoins, le 27 octobre, le juge du tribunal de première instance de Morong, Rizal, a augmenté la caution pour les 20 travailleurs/euses de Karnation de 60.000 à 80.000 pesos. Ces employé(e)s ont été détenus pendant près de trois ans. Deux d'entre eux sont morts en prison de maladies respiratoires. Les 20 employé(e)s de Karnation ont été faussement accusés, arrêtés et emprisonnés en 2007 dans le cadre d'un piquet de grève organisé pour protester contre les pratiques de travail injustes de la société.

Victoire pour des travailleurs/euses contractuels : Le 14 novembre, la 7^e division de la Cour d'appel des Philippines a confirmé le droit d'environ 70 « talents » de la télévision ABS-CBN de recevoir les mêmes indemnités et prestations que les employé(e)s permanents de la chaîne. Elle a estimé que la Cour nationale des relations de travail avait commis « une grave erreur d'appréciation » en rejetant par deux fois la requête d'un groupe de « talents » en 2008 et en 2009 qui poursuivaient ABS-CBN parce qu'elle refusait de les considérer comme des salarié(e)s permanents. La cour a estimé que le personnel avait été en mesure d'établir qu'ils entretenaient une relation d'employé à employeur avec ABS-CBN conformément à l'article 208 du Code du travail des Philippines. Des centaines de travailleurs/euses des médias qui ont présenté les mêmes requêtes à l'encontre d'ABS-CBN et d'autres chaînes de télévision pourraient bénéficier de la décision de la cour d'appel.

Cadiz Trucking renvoie des travailleurs/euses pour éviter des élections syndicales : Le 24 novembre, Cadiz Trucking Services, à Negros Occidental, a licencié 81 travailleurs/euses en cessant brutalement ses activités quelques jours avant un scrutin d'accréditation syndicale prévu le 5 décembre. Les travailleurs/euses sont membres du Trucking Services Progressive Workers' Union, un syndicat enregistré auprès du ministère du Travail et de l'Emploi depuis le 29 juin et affilié au Kilusang Mayo Uno (KMU). CTS transporte des biens de consommation

dans la région de Western Visayas. La société détient d'autres entreprises dans le même secteur d'activité et il est probable que les activités de CTS soient transférées vers des sociétés sœurs.

Singapour



POPULATION : 5.080.000

CAPITALE : Singapour

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 98 - 100 - 105 (dénoncée) - 138 - 182

Les travailleurs/euses domestiques étrangers ont encore très peu de possibilités de s'organiser pour défendre leurs droits ou exiger l'amélioration de leurs conditions de travail. Les activités syndicales sont toujours strictement réglementées et les autorités disposent d'importants pouvoirs pour s'y ingérer. Singapour est l'un des neuf États à ne pas avoir voté en faveur de la Convention 189 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant le travail décent pour les travailleurs/euses domestiques.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux essentiels, bien que reconnus aux termes de la législation nationale, sont frappés de restrictions. Si la constitution garantit le droit de former des syndicats et d'y adhérer, le Parlement peut néanmoins imposer des restrictions à l'établissement d'un syndicat pour des motifs de sécurité, de maintien de l'ordre public ou d'éthique. Le greffe du registre syndical est investi d'importants pouvoirs l'habilitant, notamment, à rejeter ou à annuler l'enregistrement d'un syndicat, ainsi qu'à approuver ou non les statuts d'un nouveau syndicat ou toute modification des statuts d'un syndicat existant. Les employé(e)s de la fonction publique ne sont pas autorisés à adhérer à des syndicats, bien que le président ait le pouvoir d'autoriser des dérogations à cette disposition. De telles dérogations ont été accordées et tous les cadres et employé(e)s de la fonction publique peuvent adhérer à des syndicats, exception faite toutefois des membres des forces de police de Singapour, des forces de protection civile de Singapour, des forces armées de Singapour, des services pénitentiaires et des services de stupéfiants. L'accès des ressortissants étrangers aux postes syndicaux officiels est sujet à l'approbation du ministre de la Main-d'œuvre. D'autre part, les syndicats ne sont pas autorisés à disposer librement de leurs avoirs financiers.

Bien que le droit de négociation collective soit reconnu, toutes les conventions collectives doivent être certifiées par la Cour professionnelle d'arbitrage tripartite. Celle-ci a la faculté de rejeter une certification pour des raisons d'intérêt public, mais elle n'a jamais recouru à cette possibilité. La démocratie syndicale est limitée du fait que les membres syndicaux n'ont plus le pouvoir d'accepter ou de rejeter des conventions collectives négociées entre leurs représentant(e)s et l'employeur.

Par ailleurs, la loi prévoit un recours à l'arbitrage obligatoire dans certaines situations particulières, à la demande d'une seule des parties au conflit. Pour pouvoir faire grève, 50% des membres du syndicat plus un doivent voter en faveur de l'action de grève. La législation ne comporte aucune disposition qui interdise expressément les représailles contre les grévistes.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : La législation et les politiques en vigueur à Singapour concernant la liberté d'expression, de réunion et d'association limitent considérablement toute critique, même pacifique, du gouvernement. La loi de 2009 sur l'ordre public est particulièrement préoccupante, dans la mesure où elle requiert une autorisation pour toute « activité liée à une cause », définie comme un témoignage de soutien en faveur ou à l'encontre d'une position, d'une personne, d'un groupe ou du gouvernement, même s'il n'y a qu'une personne qui y participe.

Le parti au pouvoir, *People's Action Party* (parti d'action du peuple – PAP), est en place depuis 1959 et occupe 81 des 87 sièges au Parlement disposant du droit de vote sur toutes les questions. Aux élections de mai 2011, le PAP a conservé le pouvoir, avec le taux de voix populaires le plus faible depuis l'indépendance (60,1%).

En dépit des recommandations figurant dans le premier examen périodique universel des Nations Unies pour Singapour, le pays a refusé de tenir compte de la recommandation d'abroger sa loi sur la sécurité interne et d'autres lois permettant de placer une personne en détention sans chef d'inculpation lorsque le pouvoir exécutif estime que la sécurité nationale ou l'ordre public est menacé. Singapour a été l'un des neuf États à ne pas voter en faveur de la Convention 189 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant le travail décent pour les travailleurs/euses domestiques.

À l'exception de cinq syndicats, les 60 autres organisations syndicales du pays sont affiliées au *National Trades Union Congress* (congrès national des syndicats – NTUC), qui entretient des liens étroits avec le PAP. Le secrétaire général

du NTUC est actuellement membre du Comité exécutif central du PAP et il est chargé d'une fonction ministérielle au sein du Cabinet du Premier ministre. La relation entre le NTUC et le PAP, qui remonte à la fondation du NTUC en 1961, a été décrite comme « symbiotique » et a été officiellement entérinée en 1980, lors de la Conférence régulière des délégués du NTUC. Sa position a été réaffirmée publiquement en décembre 2004. Actuellement, au moins 14 député(e)s du PAP entretiennent des rapports directs ou historiques avec le NTUC.

Il est nécessaire d'actualiser la législation du travail :

Le strict contrôle exercé par le gouvernement sur l'action syndicale collective et la tradition de relations du travail non conflictuelles ont contribué à ce que seules deux journées de grève aient été recensées officiellement depuis 1978. Il n'y a pas eu de grève en 2011.

Les droits des travailleurs/euses domestiques étrangers et des autres travailleurs/euses migrants sont toujours restreints :

Les restrictions au droit des travailleurs/euses migrants d'accéder aux postes d'employé(e), de délégué(e) ou de dirigeant(e) syndical (à moins d'obtenir une autorisation écrite préalable du ministre) concernent un pourcentage significatif de la main-d'œuvre du pays. D'après les statistiques du ministère de la Main-d'œuvre, fin 2010, la main-d'œuvre totale s'élevait à 3.105.900 travailleurs/euses à Singapour, dont 1.113.200 non-résidents (soit 35,8%).

Le contrat type imposé par le gouvernement pour les travailleurs/euses migrants ne permet pas de régler certaines questions, telles que la durée excessive du temps de travail et les mauvaises conditions de travail. Au lieu de garantir un jour de repos par mois et un nombre déterminé d'heures de repos par jour, il laisse aux employeurs et aux employé(e)s le soin de négocier ces temps de repos. Il ne prévoit pas non plus de protection contre le refus d'accorder aux travailleurs/euses des congés annuels ou des congés de maladie (bien que l'employeur soit tenu de fournir une assurance médicale) ; il requiert l'expulsion immédiate des travailleuses enceintes et stipule que les employé(e)s domestiques étrangers ne peuvent épouser de ressortissant(e) de Singapour. En 2010, quelque 4.000 domestiques étrangères se sont enfuies du domicile de leur employeur, d'après les ambassades et les foyers pour travailleurs/euses étrangers. La plupart d'entre elles ont invoqué le mal du pays et le stress dû à des conditions de travail difficiles. Depuis avril 2011, les bureaux de placement de Singapour peuvent demander aux travailleurs/euses de verser des honoraires équivalant à un mois de salaire pour chaque année de la durée du permis de travail autorisé ou du contrat de travail, en fonction de la durée la plus courte, sans excéder un maximum de deux mois de salaire. D'autre part, les bureaux

de placement ont l'obligation de reverser aux travailleurs/euses 50% des honoraires si le contrat de travail du salarié(e) prend fin prématurément dans les six mois suivant le début du contrat, à condition que la résiliation ne soit pas le fait du travailleur/euse.

Le *National Trades Union Congress* (congrès national des syndicats – NTUC) milite en faveur des droits des employé(e)s domestiques étrangers et d'autres travailleurs/euses migrants dans le cadre de son Forum des travailleurs migrants. En avril 2009, il a également mis sur pied, avec la *Singapore National Employers' Federation* (fédération nationale des employeurs de Singapour), un centre pour les travailleurs migrants, qui défend les pratiques de travail équitables et le bien-être des travailleurs/euses migrants dans le pays. Depuis son ouverture, le centre a proposé une assistance d'urgence pour loger et/ou fournir des repas à plus de 460 travailleurs/euses, ainsi que des services de conseil pour toute question liée à l'emploi, des services de sensibilisation et de représentation en cas de différend à plus de 2.000 travailleurs/euses. Le centre dispense par ailleurs des séances d'épanouissement personnel à plus de 1.800 travailleurs/euses et une formation sur « les pratiques d'emploi justes et le régime des travailleurs/euses migrants » destinée à plus de 70.000 travailleurs/euses migrants, par le biais de diverses plates-formes.

Sri Lanka



POPULATION : 20.800.000
CAPITALE : Colombo
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les droits syndicaux demeurent bafoués, surtout dans les zones franches. En mai, la police a réprimé très durement une manifestation de travailleurs, faisant un mort et 270 blessés.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Malgré certaines garanties de base, les droits syndicaux sont assortis de restrictions excessives. Bien que la loi garantisse le droit pour tout travailleur de former des syndicats et d'y adhérer, diverses catégories de travailleurs se trouvent exclues de ce droit ou jouissent d'une liberté d'association limitée, y compris les travailleurs agricoles. Les syndicats de la fonction publique n'ont pas le droit de former des fédérations ou de

participer à des négociations collectives. Alors que le droit de négociation collective est reconnu aux syndicats des autres secteurs, les syndicats de la fonction publique doivent représenter plus de 40% des effectifs d'un lieu de travail pour être reconnus. Le droit de grève est sérieusement limité. En 2006, la longue liste des services désignés comme « essentiels » a été supprimée et remplacée par une ample définition ouverte. Les règlements permettent au président d'interdire toute organisation qui, selon lui, empêche, entrave ou retarde la production et la prestation de tout service « d'utilité publique ou qui est essentiel à la sécurité nationale ou au maintien de l'ordre public ou pour protéger la vie de la communauté, y compris tout département ou service du gouvernement ».

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le gouvernement a levé l'état d'urgence instauré depuis pratiquement 30 ans, mais la législation et d'autres mesures confèrent toujours des pouvoirs excessifs de mise en détention. Des milliers de personnes sont toujours détenues sans jugement, souvent pendant plusieurs années. Les défenseurs des droits de l'homme dénonçant les violations commises pendant et après la guerre civile continuent d'être victimes d'assassinats, de menaces, d'attaques ou de lourdes peines de prison. Le pouvoir est de plus en plus concentré entre les mains d'amis et de la famille du président Rajapaksa. Le Sri Lanka affiche l'un des pires bilans dans le monde en matière de violation de la liberté de

Fédérations syndicales tolérées dans le secteur public : Bien que la loi interdise l'établissement de fédérations syndicales dans le secteur public, plusieurs fédérations de ce type opèrent ouvertement, telles que la Fédération syndicale nationale des services publics (*Public Service National Trade Union Federation* - PSNTUF) et la Fédération syndicale de Ceylan (*Ceylon Trade Union Federation* - CTUF). Ces fédérations sont, cependant, exclues des négociations collectives n'étant pas reconnues légalement comme entités syndicales.

ZFE – une longue tradition d'antisindicalisme : Les zones franches d'exportation (ZFE) sont régies par le Conseil d'investissement (BOI), qui fixe les salaires et les conditions de travail. Dans de nombreux cas, les membres ou responsables de syndicats sont suspendus, rétrogradés ou licenciés. Par ailleurs, les nouveaux employés, souvent des travailleuses, sont mis en garde contre une affiliation syndicale. Les militants syndicaux non employés dans une des entreprises situées dans une ZFE n'ont pas le droit de pénétrer dans la zone, à moins que l'accès leur soit expressément accordé par l'employeur.

Cette interdiction représente l'un des principaux obstacles au syndicalisme dans les ZFE.

Amendes dérisoires : L'amende maximale pour les employeurs coupables de discrimination antisyndicale est de 20.000 roupies (environ 179 US dollars), ce qui est beaucoup trop peu pour être dissuasive.

Mauvaise application de la loi sur la reconnaissance syndicale : La lenteur excessive des procédures administratives a une incidence négative sur l'application de la législation sur la reconnaissance des syndicats en tant qu'agents de négociation collective. Les employeurs s'efforcent de retarder la tenue des élections syndicales et profitent du temps ainsi gagné pour identifier les militants syndicaux, engager des représailles contre ces derniers et, très souvent, les licencier. De peur d'être identifiés, les travailleurs ne votent pas et le syndicat se voit privé des votes nécessaires pour obtenir la reconnaissance. Des employeurs falsifient même leurs registres du personnel afin que le seuil minimum de représentation de 40% (excessif selon l'OIT) des effectifs soit encore plus difficile à atteindre.

Lorsqu'un employeur refuse de reconnaître un syndicat aux fins de négociation collective, le syndicat peut porter plainte auprès du commissaire général du travail, qui organise alors un référendum sur les lieux de travail. Or, le délai avant la tenue de ce référendum est en général très long.

Pas d'accès des syndicats au Tribunal de première instance : Les cas de discrimination antisyndicale sont nombreux. Comme les autres pratiques de travail déloyales, ils sont jugés devant le Tribunal de première instance, mais seul le commissaire général au travail peut y déposer une plainte. Les syndicats peuvent aussi tenter d'obtenir une assignation d'un tribunal supérieur, mais cela demeure une procédure lente et coûteuse. L'absence de délai maximal pour déposer une plainte devant le Tribunal de première instance à partir du moment où un syndicat signale une violation rend pratiquement inutile la loi relative aux infractions en matière de pratiques de travail déloyales. Depuis 1999, le commissaire général au travail n'a entamé que deux poursuites.

Pièbre application des droits par les instances nationales dans les zones franches : L'inspection du travail est nettement insuffisante dans les zones franches d'exportation (ZFE), les inspecteurs du travail du gouvernement n'ayant notamment pas le droit d'effectuer des visites non annoncées. Par ailleurs, lorsque des plaintes pour violations de droits sont présentées, les employeurs ne se présentent que rarement aux audiences et, lorsqu'ils le font, ils violent fréquemment les termes des

accords ou des sentences arbitrales. Le gouvernement s'avère par ailleurs incapable de mettre en œuvre ces sentences

Comités d'employés : Le Conseil d'investissement (BOI) encourage l'établissement de comités d'employés comme substituts des syndicats dans les zones franches. Or, les comités d'employés, des structures financées par les employeurs et fonctionnant sous leur égide, peuvent influencer le choix de travailleurs beaucoup plus facilement que dans un syndicat (où les travailleurs élisent leurs dirigeants et peuvent agir de façon indépendante puisque leurs propres cotisations assurent le fonctionnement de l'organisation). Dans certains cas, la direction refusera de reconnaître un syndicat naissant et « négociera » directement avec le comité d'employés comme s'il s'agissait de l'organe de représentation légitime des travailleurs. Dans d'autres cas, elle offrira certains avantages aux membres du comité d'employés s'ils ne rejoignent pas un syndicat, ou les menacera s'ils le font.

Une étude de la FITTHC (Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir) dans les zones franches a montré qu'au moins six usines de zones franches interdisent toute représentation syndicale, et ne respectent même pas les directives du BOI sur l'établissement des comités d'employés.

Bratex pourchasse les militants d'un syndicat : L'usine de sous-vêtements féminins Bratex (pvt) Ltd, située dans la zone franche de Katunayake, a eu recours à divers pratiques visant à intimider des militants syndicaux du Syndicat des employés des zones franches et des services généraux (FTZ & GSEU).

Le 11 février, une grève a été déclenchée dans l'usine pour des questions salariales. Le 14 février, deux travailleurs, Amal Santha et U.W. Gayan Pradeep Kumara, ont été accusés d'avoir agressé des membres du personnel de Bratex, ont été arrêtés et détenus par la police de Katunayake. Le soir, lorsque des travailleurs se sont rassemblés devant le poste de police pour réclamer la libération de leurs deux collègues, des policiers les ont attaqués et procédé à trois nouvelles arrestations : Asela Dharmapriya, représentant du FTZ & GSEU dans la zone de Katunayake, Asoka Basnayake, membre du syndicat, et M. Prasad, un photographe. Celui-ci a été libéré après que ses photos ont été supprimées de son appareil, les autres seront libérés sous caution le 18 février.

Dès le 14 février, diverses mesures d'intimidation ont été prises à l'encontre des travailleurs et travailleuses en grève pour les contraindre à reprendre le travail, y compris l'envoi de policiers à leur domicile à bord d'un véhicule fourni par Bratex. Lors de ces visites, les policiers avaient également une liste de dix

travailleurs et dix travailleuses suspendus par Bratex. Ces 20 personnes étaient affiliées ou représentantes du FTZ GSEU. Elles ont été interpellées, puis libérées sous caution.

Le 17 février, 33 travailleurs membres du FTZ & GSEU (dont les 20 personnes recherchées par la police quelques jours plus tôt) ont reçu une lettre de suspension pour raisons disciplinaires. Bratex a affiché leurs photos à l'entrée de la zone de Katunayake, les plaçant de fait sur une liste noire. Leurs photos ont également été transmises à la police de la zone.

Le syndicat des infirmiers dépose plainte à l'OIT : L'Association des infirmiers du secteur public (GNOA), l'Alliance syndicale des services de santé (HSTUA) et la Confédération syndicale (TUC) ont déposé une plainte devant le Comité de la liberté syndicale de l'OIT. Elle concerne des mesures d'intimidation prises à l'encontre du personnel infirmier qui a participé à un mouvement de grève en 2010 (voir édition 2011 du rapport annuel), le transfert dans des hôpitaux lointains de 34 militants syndicaux du GNOA pour les empêcher d'y participer, et le refus par les autorités de la santé de détacher de ses fonctions le président de GNOA, Saman Rathnapriya. Ce refus de détachement est intervenu au début de l'année alors qu'il avait été accordé les quatre années précédentes, et selon les plaignants, il constitue un acte de représailles contre le président du syndicat suite à son rôle dans le mouvement de grève.

Un mort et des centaines de blessés quand la police tire dans une foule de travailleurs : Un projet de loi sur les retraites, conçu pour répondre à l'une des conditions du Fonds monétaire international pour un prêt de 2,6 milliards de dollars au Sri Lanka, a réuni une coalition de 26 syndicats contre lui. Le 24 mai, des dizaines de milliers de travailleurs ont manifesté dans les rues de Colombo et dans la zone franche de Katunayake pour protester contre ce projet. Le 29 mai, des personnes liées au gouvernement ont distribué de faux prospectus dans la zone franche, soi-disant au nom de la coalition syndicale, pour qu'ils soutiennent ce projet. Le lendemain, les travailleurs sont descendus dans la rue pour protester contre cette manipulation. Leur manifestation a été réprimée de façon extrêmement violente par la police, qui a recouru à l'arme automatique et aux gaz lacrymogènes. Un travailleur de 22 ans, Roshen Chanaka, a été tué lors de cette fusillade qui a également fait des centaines de blessés (dont 15 policiers). Les policiers ont ensuite mené des actions d'intimidation et de harcèlement à l'encontre de délégués syndicaux et de travailleurs, par exemple en les empêchant de quitter leurs usines et en agressant certains travailleurs à la sortie de la zone franche. Des travailleuses ont été humiliées par des policiers, quelques-unes ont même été frappées avec des barres de fer. Des bureaux syndicaux ont également été fouillés par des policiers

dépourvus de mandat. La police a fini par remettre le maintien de la sécurité dans la zone à l'armée.

Le chef de la police sri lankaise a démissionné suite à cette répression, deux policiers ont été arrêtés. Le projet de loi a finalement été retiré par le gouvernement.

Des voyous attaquent une manifestation d'enseignants :

Le 6 juillet, à Kurunegala, une manifestation pacifique des membres du Syndicat des enseignants de Ceylon (CTSU) a été attaquée à coups de bâton par près de 50 voyous. Quinze enseignants ont été blessés. Le syndicat suspecte ces voyous d'avoir des liens étroits avec le gouvernement.

Syndicats non reconnus : Dès l'enregistrement d'une centrale syndicale, les syndicats sectoriels formés postérieurement ne sont pas tenus par la loi de s'enregistrer individuellement auprès du ministère du Travail. La reconnaissance d'un syndicat au niveau de l'entreprise ou de la section est obtenue lorsque l'employeur reconnaît et engage la négociation collective avec le syndicat au niveau de l'entreprise et la centrale syndicale. Plusieurs compagnies ont refusé de reconnaître les syndicats au niveau de l'entreprise en 2011.

Tensil Structures Pvt. Ltd. a rejeté le Free Trade Zones & General Services Employees Union après avoir découvert la formation du syndicat. La compagnie a accepté le syndicat mais a refusé de retenir les cotisations syndicales sur les salaires des travailleurs et de les verser au FTZ-GSEU, alors que le syndicat sectoriel demandait expressément ces retenues.

À l'entreprise Mirrai Pvt Ltd, la direction a recouru à des actes d'intimidation à l'encontre des travailleurs/euses syndiqués et a ordonné le transfert interne du président et du sous-secrétaire du syndicat sectoriel de la section de repassage à la section de couture de l'usine (un transfert considéré par le syndicat comme une mesure de représailles) après avoir été informée de la formation du syndicat sectoriel.

Le syndicat Progress Union n'a pas été reconnu dans les entreprises Kinetecs, DSL Toys, Sees Lanka, Upali Garments, Mazda Plastics, Melborne Metal et CD Packing. Le National Workers Congress n'a pas été reconnu chez United Tobacco Processing, Sky Fan Asia, Alitex, Dainin Lanka, Brandix, Sha Lanka et Passion Trade.

Malgré le refus répété de reconnaissance des syndicats d'usine et sectoriels par ces entreprises, le gouvernement n'a porté que deux affaires de pratiques de travail déloyales devant le Tribunal de première instance. Ces deux affaires ont, toutefois, été abandonnées.

Recours aux conseils d'employés pour frustrer les syndicats : Les conseils d'employés sont promus au sein des zones franches d'exportation (ZFE) comme alternative à la reconnaissance des syndicats. Les conseils d'employés, contrôlés par la direction, sont composés de superviseurs et de travailleurs de bureau et la direction établit les programmes des réunions et restreint la discussion des questions. Le recours aux conseils d'employés pour corrompre la volonté des travailleurs/euses de former un syndicat constitue une violation du droit d'organisation et de négociation collective. Plusieurs entreprises promeuvent les conseils d'employés lorsqu'un syndicat tente de s'enregistrer et n'est pas reconnu.

Mirrai Pvt. Ltd. a ordonné au syndicat sectoriel du FTZ-GSEU de passer par le conseil des employés de l'usine. Brandix continue de promouvoir le conseil des employés dans la ZFE de Koggala alors que le National Workers Congress tente d'obtenir sa reconnaissance. En outre, plusieurs entreprises promeuvent les conseils des employés où sont enregistrés les syndicats : Mag Pack (Pvt) Ltd. a ordonné au syndicat sectoriel du FTZ-GSEU de passer par le conseil des employés de l'usine après que le syndicat sectoriel avait demandé un entretien avec la direction en vue de discuter des revendications. DSL Lanka tente de miner le syndicat de l'usine du Progress Union en établissant un conseil des employés. Enfin, Ranmalu, Suluta, Koggala Garment, Trandsetter, Sky Sport, I.C.L. et Brooky Diamond promeuvent des conseils d'employés comme alternative aux syndicats sectoriels du National Workers Congress.

Taiwan



POPULATION : 23.000.000
CAPITALE : Taipei
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : N'est pas un État membre

Les enseignants ont enfin obtenu le droit de former des syndicats.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les changements à la législation du travail ont renforcé la protection des droits syndicaux. Tout récemment, la loi sur les syndicats a été amendée le 1^{er} juin 2010, entraînant plusieurs améliorations significatives. Les enseignants ont à présent le droit d'adhérer à un syndicat et les travailleurs migrants ont désormais également le droit de participer aux élections du

directeur et du superviseur des syndicats. Un certain nombre de travailleurs, notamment les pompiers et le personnel médical, se voient toujours privés du droit d'organisation, et les fonctionnaires sont uniquement autorisés à former des associations.

La loi sur le règlement des conflits du travail a également été amendée en 2009 de sorte à considérablement renforcer le droit de grève. Les procédures liées à l'organisation d'une grève ont été simplifiées, y compris les modalités de vote, alors que les conditions et les motifs valables pour un appel à la grève ont été clairement spécifiés. Bien que les motifs valables de grève excluent les « points de droits », qui sont définis comme des points qui ont déjà été convenus, notamment aux termes de conventions collectives, la loi prévoit des procédures judiciaires pour la résolution de tels différends alors qu'auparavant, seule une médiation était possible. Outre les enseignants, les fonctionnaires et les agents de la fonction publique ne sont pas autorisés à faire grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Les travailleurs/euses ont organisé, en 2011, des protestations contre la hausse du nombre de décès résultant du travail excessif, réclamant l'amendement à l'article 84-1 de la loi sur les normes du travail. L'article stipule que les conditions de travail de certains emplois peuvent être établies à travers des négociations entre l'employeur et l'employé, à l'exclusion des articles établissant le nombre maximal d'heures, les heures supplémentaires et les congés.

Lors d'une autre protestation, les travailleurs/euses ont appelé le gouvernement à augmenter le salaire horaire minimum à 112 NTD (3,86 USD), au lieu des 103 NTD prévus. Fin novembre, le président, en pleine campagne pour sa réélection, a proposé de changer la semaine de travail, qui passerait de 84 heures toutes les deux semaines à 40 heures la semaine, suite à une réunion avec des représentants de dix syndicats. La proposition du gouvernement rendrait plus difficile la pratique des entreprises de mettre les employé(e)s en congé sans rémunération.

Les enseignants jouissent enfin de droits syndicaux, mais limités : Après des années d'attente, les amendements législatifs entrés en vigueur le 1^{er} mai ont permis la création d'un syndicat dans le secteur de l'enseignement. La Fédération nationale des syndicats d'enseignants (NFTU) a ainsi vu le jour ; elle succède à l'Association nationale des enseignants formée 12 ans plus tôt et compte 80.000 membres. Les enseignants n'ont cependant pas reçu le droit de faire grève.

Amende de près de 10.000 dollars pour l'unité locale d'AIG :

En janvier, Nan Shan Life, unité taïwanaise du géant américain de l'assurance AIG, a reçu une amende de 300.000 TWD (USD 9.930) pour avoir retiré au porte-parole de son syndicat son titre de manager régional, suite aux commentaires sur la vente de la société qu'il a livrés aux médias. La direction du Travail de la ville de Taipei a reconnu que cette punition était une discrimination visant le rôle joué par le porte-parole au sein du syndicat.

Thaïlande



POPULATION : 69.100.000
CAPITALE : Bangkok
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 100 - 105 - 138 - 182

La chaîne de restauration rapide KFC a licencié des dirigeants syndicaux. Un militant syndical a été arrêté pour avoir enfreint les lois thaïlandaises de lèse-majesté. Les pratiques d'extorsion, de traite des personnes et de travail en servitude dont sont victimes les travailleurs/euses migrant(e)s se sont poursuivies. Le cadre juridique n'est pas propice aux activités syndicales.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Malgré des garanties initiales, les droits syndicaux sont assortis de restrictions nombreuses et excessives. La Constitution de 2007 garantit la liberté syndicale et mentionne spécifiquement les syndicats au nombre des organisations pouvant être établies légalement. La liberté d'association est, toutefois, limitée ou exclue pour plusieurs catégories de travailleurs, y compris les employés de la fonction publique, les enseignants et les hauts fonctionnaires du gouvernement. Un projet de loi rédigé en 2010 permettrait la syndicalisation des employés de la fonction publique.

Les ressortissants étrangers ne sont pas autorisés à former un syndicat et ne peuvent être élus à des postes syndicaux. La perte de l'emploi entraîne la révocation de l'affiliation syndicale. Le droit d'un syndicat à disposer de conseillers est limité et ces derniers doivent obtenir l'accord du ministère du Travail. D'autre part, un syndicat peut être dissous si son effectif est inférieur à 25% des salariés éligibles. Un seul syndicat par lieu de travail est autorisé. Les syndicats représentant les employés

d'entreprises publiques ne sont pas autorisés à s'affilier à des congrès ou à des fédérations des travailleurs du secteur privé.

Bien que le droit de négociation collective soit garanti, seuls les syndicats qui représentent au moins 20% de l'effectif ont le droit de présenter leur cahier de revendications. Celui-ci doit être voté à l'assemblée générale annuelle du syndicat, faute de quoi le syndicat renonce au droit d'engager des négociations. Les employés des entreprises publiques et les fonctionnaires sont exclus du droit de grève. Cette situation resterait inchangée en cas d'adoption du projet de loi de 2010 relatif aux employés de la fonction publique. Le gouvernement peut aussi restreindre toute action collective susceptible « de nuire à la sécurité nationale ou de comporter des répercussions négatives pour la population en général ». Enfin, la liste des « services essentiels » dépasse largement la définition qu'en donne l'OIT.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Yingluck Shinawatra est depuis juillet 2011 la première femme Premier ministre de Thaïlande. Elle est la sœur de l'ancien Premier ministre Thaksin Shinawatra qui a été déchu lors d'un coup d'état militaire en 2006. Des inondations historiques ont ravagé quelque 28.000 commerces et usines de 31 provinces, affectant près de dix millions de travailleurs. La banque centrale de Thaïlande a estimé que les dégâts causés pour l'industrie dépassaient les 100 milliards de bahts (3,3 milliards USD).

À compter du 1^{er} avril 2012, le salaire minimum à Bangkok et dans six autres provinces sera relevé pour atteindre 300 bahts/jour (9,70 USD), augmentation de 40% environ. Les 70 provinces restantes connaîtront elles aussi une augmentation de 40% de leur salaire minimum journalier. Le parti au pouvoir Puea Thai va également mettre en œuvre un salaire minimum mensuel de 15.000 bahts (485 USD) à compter du 1^{er} janvier 2012 pour tous les employés du gouvernement ayant un diplôme de licence.

Eu égard à la violence politique de 2010, Sunai Julponsathorn, membre du parlement du parti Puea Thai, a dit qu'il allait saisir la Cour pénale internationale (CPI) afin que celle-ci ouvre une affaire pour crime contre l'humanité concernant les 91 personnes tuées dans la répression militaire visant les chemises rouges en avril et en mai 2010. En outre, le Premier ministre adjoint de Thaïlande, Chalerm Yubamrung, a affirmé que des inspecteurs thaïlandais avaient des preuves irréfutables de la responsabilité de l'armée dans la mort du caméraman de Reuters Hiro Muramoto au cours du soulèvement politique. Les

affaires de droits humains, notamment liées aux travailleurs migrants et à la traite des personnes, continuent de poser de graves problèmes.

La main-d'œuvre migrante toujours en péril en Thaïlande : Plus de deux millions de migrants travaillent en Thaïlande, provenant surtout de Birmanie. Le 19 août, la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la traite des personnes, Joy Ezeilo, a affirmé que la corruption et une application défaillante de la loi avaient miné les efforts déployés par la Thaïlande visant à réprimer la traite des personnes, qui reste endémique. Les travailleurs migrants font l'objet d'une traite et se retrouvent dans des situations de servitude pour dette dans le secteur thaïlandais de la pêche.

Il est signalé que des fonctionnaires de l'immigration thaïlandais et des courtiers de main-d'œuvre birmans auraient pratiqué une extorsion sur des migrants birmans qui fuyaient les inondations épiques. Les travailleurs sans papiers étaient ceux qui couraient le plus grand risque d'exploitation. D'abord, les courtiers faisaient payer des sommes faramineuses aux travailleurs (de 3.000 à 4.000 bahts) pour les emmener à Mae Sot, important point de passage de la frontière birmano-thaïlandaise où, signalent des rapports, des milliers de travailleurs birmans sont dans un centre de détention des services de l'immigration. Les fonctionnaires de l'immigration et les policiers, après les avoir mis en détention, leur soutiraient l'argent qu'ils avaient sur eux, puis les déportaient en Birmanie en pleine nuit alors que les combats sévissaient entre l'armée du gouvernement et des factions ethniques. Les fonctionnaires birmans tentaient eux aussi d'extorquer de l'argent aux travailleurs rentrant en Birmanie.

Les grèves, les piquets de grève et les manifestations sont jugés illégaux : Le 27 janvier, M^{me} Jitra Kotchadej, ancienne conseillère du syndicat des travailleurs de Triumph International (Thaïlande) (*Triumph International Thailand Labour Union*, TITLU), M^{me} Boonrod Saiwong, ancienne secrétaire exécutive du TITLU et M. Sunthorn Boonyod, employé du centre syndical, ont été officiellement accusés d'avoir enfreint les sections 215 et 216 du Code pénal en se réunissant au sein d'un groupe de dix personnes ou plus, d'avoir incité des personnes à causer des troubles et d'avoir fait fi des ordres de la police. Les faits motivant ces accusations remontaient à une manifestation d'août 2009 au cours de laquelle environ 400 membres du TITLU étaient allés demander à Abhisit Vejjajiva, ancien Premier ministre thaïlandais, de les aider dans le conflit du travail les opposant à Body Fashion.

Le 28 juillet, le tribunal central du travail de Thaïlande a confirmé le licenciement par les chemins de fer thaïlandais de

sept dirigeants du *State Railway Union of Thailand* (SRUT), et ordonna également aux sept inculpés de verser à l'entreprise d'État 15 millions de bahts (500.000 USD) en dédommagement de dégâts subis lors d'une grève de 2009. Le tribunal a jugé les parties défenderesses coupables d'avoir incité les travailleurs à la grève, d'avoir perturbé le service des trains et d'avoir entraîné des répercussions financières graves aux chemins de fer de Thaïlande. Les sept dirigeants du SRUT étaient son président, M. Sawit Kaewwan, ses vice-présidents M. Phinyo Rueanphet, M. Banchong Bunnet, M. Thara Sawaengtham et M. Liam Mokngam, son secrétaire M. Suphichet Suwanchatree, ainsi que le directeur de l'éducation, M. Arun Deerakhat.

En décembre, un tribunal provincial de Chonburi a condamné 17 dirigeants du *Michelin Thailand Workers Union* à verser une amende de 1.500 bahts (50 USD) suite au piquet de grève organisé dans l'usine en 2009 par le syndicat. Le tribunal avait imposé au départ une peine de prison d'un an et demi et une amende de 3.000 bahts (100 USD) mais il a suspendu la peine de prison et commué l'amende parce que les accusés ont plaidé coupable et n'avaient pas de condamnation pénale antérieure.

La loi thaïlandaise sur le crime de lèse-majesté utilisée pour harceler un militant syndical : Le 30 avril, le Département des enquêtes spéciales (DSI) a arrêté l'ancien coordinateur des projets de la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) et militant des droits du travail M. Somyot Prueksakasemsuk, accusé de violer la loi thaïlandaise de lèse-majesté. Somyot est également dirigeant du groupe pro-démocratie 24 juin, et directeur du magazine *Voice of Thaksin*. D'après une plainte déposée au DSI par le Centre pour la résolution des situations d'urgence, Somyot avait violé la section 112 du Code pénal en publiant dans son magazine des déclarations qui pouvaient être perçues comme une insulte à la monarchie et une menace à la sécurité nationale.

Les syndicats ne sont pas sur le menu de KFC : En mai, la société Yum Restaurants International Co (Thaïlande) (YRI), opérateur de la chaîne de restauration rapide KFC, a licencié M^{lle} Apantree Charoensak, M. Krit Suangaranan et M^{lle} Siwaporn Somjitt qui étaient les chevilles ouvrières de la création du syndicat des travailleurs d'YRI. Les trois dirigeants syndicaux ont été licenciés peu de temps après l'approbation par le ministère du Travail de l'enregistrement du *Cuisine and Services Thailand Workers Union* chez YRI. Après le licenciement des trois dirigeants, YRI a fait subir intimidations et harcèlement aux travailleurs de l'entreprise afin qu'ils retirent leur soutien au syndicat. Le 6 juillet, Apantree, Krit et Siwaporn ont porté plainte auprès

de la Commission des relations du travail, arguant qu'YRI les avait licenciés illégalement en raison de leur activité syndicale. Le 8 décembre, YRI a réintégré les trois dirigeants syndicaux, se conformant à une injonction du tribunal. L'entreprise fait néanmoins appel de cette décision.

Les travailleurs migrants protestent contre des violations des droits du travail : Le 3 janvier, plus de 300 travailleurs migrants birmans ont protesté contre les violations des droits du travail commises par l'entreprise SYK Autopart Import-Export dans le district Bangkhunthian de Bangkok. Les travailleurs ont réussi à faire entendre leurs revendications concernant la nécessité que l'entreprise leur paye les jours fériés nationaux, leur octroie des congés maladie, leur permette d'obtenir des passeports et des permis de travail temporaires, et mette en place des procédures visant à enregistrer correctement leur nombre d'heures de travail.

Le 27 avril, près de 1.000 travailleurs migrants birmans de l'exploitation avicole Saha Farm, dans la province de Phetchabun, ont protesté contre les agressions physiques commises par les gardes de sécurité thaïlandais. Les protestataires ont brièvement pris deux Thaïlandais en otage, puis les ont relâchés. La police thaïlandaise a détenu et interrogé 30 dirigeants du mouvement de protestation.

Le 7 juillet, plus de 400 travailleurs migrants birmans de l'usine de fabrication de chaussures PTK à Chedi Sam Ong dans la province de Kanchanaburi se sont mis en grève pour réclamer une augmentation de salaire. Chedi Sam Ong accueille cinq usines de fabrication de chaussures PTK, avec un total de plus de 2.000 travailleurs birmans qui travaillent dix heures par jour. Ils gagnent 7 bahts par heure, soit 70 bahts (2,25 USD) pour une journée de travail de dix heures. Les travailleurs ont accepté de retourner au travail le 9 juillet, lorsque les responsables de PTK accédèrent à payer les travailleurs 15 bahts (0,50 USD) de plus par jour. Au moment de la grève, le salaire statutaire minimum journalier pour la province de Kanchanaburi était de 181 bahts (5,85 USD). Le 12 juillet, environ 300 travailleurs migrants birmans de l'entreprise Watana Footwear (WFC) à Chedi Sam Ong se sont mis en grève et ont réclamé que leur soit octroyée la même augmentation de salaire que celle accordée par PTK à ses employés. Au moment de la grève, les ouvriers de cette usine gagnaient entre 65 et 80 bahts par journée de travail de neuf heures, en fonction de leur ancienneté. Le 19 juillet, les travailleurs ont accepté de retourner au travail suite à l'acceptation par les responsables de WFC d'une augmentation de salaire de 15 bahts par jour. Le 27 juillet, des rapports ont indiqué que les travailleurs migrants birmans qui avaient été à l'origine des grèves dans les usines de fabrication de chaussures à Chedi Sam Ong avaient été

licenciés et inscrits sur une liste noire. Un travailleur migrant birman employé chez Watana Footwear Company a déclaré que ses directeurs thaïlandais avaient distribué une liste comportant environ 40 noms parmi les entreprises de la région, afin de les dissuader de recruter ces hommes.

Ricoh licencie 41 travailleurs en vue de bloquer l'enregistrement d'un syndicat : En décembre, Ricoh International, dont le siège est au Japon, a licencié 41 travailleurs et militants syndicaux de son usine de la zone industrielle de Rayong dans la province du même nom, la veille de la date prévue par les travailleurs pour l'enregistrement de leur syndicat auprès du ministère du Travail. Ricoh fabrique des imprimantes et des photocopieuses, et emploie 724 ouvriers dans son usine de Rayong. Les travailleurs ont décidé de constituer un syndicat après avoir dû faire trois grèves en trois ans pour réclamer le respect des droits du travail et protester contre les conditions de travail peu sûres, les bas salaires et les heures supplémentaires obligatoires.

Main-d'œuvre migrante soumise à la traite des êtres humains et au travail forcé : Les autorités thaïlandaises sont encore à la poursuite d'un officier de police fugitif impliqué dans une affaire de traite des personnes concernant des hommes venus du Cambodge et obligés de travailler sur des navires de pêche thaïlandais. Les victimes de cet officier de police incluait plusieurs hommes qui, en début d'année, avaient été sauvés en Malaisie après avoir fui leur esclavage à bord de navires de pêche thaïlandais. Un agent de placement avait promis à deux Cambodgiens des postes de jardiniers en Thaïlande, mais ils ont par la suite été obligés à travailler sur des navires de pêche thaïlandais.

Le 7 décembre, la police thaïlandaise et des militants défenseurs des droits humains ont sauvé quatre femmes birmanes, travailleuses migrantes, d'une situation de travail forcé chez un crevettier dans le sud de la Thaïlande. Ces quatre femmes faisaient partie d'un groupe de 39 travailleurs/euses migrant(e)s birman(e)s victimes de la traite des personnes organisée par les autorités thaïlandaises, après avoir passé 32 jours en prison pour être entré(e)s illégalement en Thaïlande en octobre. Après leur sauvetage, elles ont été déportées en Birmanie.

Timor oriental



POPULATION : 1.200.000
CAPITALE : Dili
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
87 - 98 - 182

Le gouvernement a tendance à se ranger aux côtés des employeurs et a laissé à deux reprises la police intervenir durement pour mettre un terme à des actions syndicales.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux fondamentaux soient garantis, certains aspects de la législation du travail suscitent préoccupation. La liberté d'association est garantie par la Constitution et le Code du travail et le Timor oriental a ratifié, en 2009, les deux Conventions fondamentales de l'OIT relatives aux droits syndicaux. Les ressortissants étrangers ne sont, cependant, pas autorisés à participer aux « organes administratifs ou sociaux d'un syndicat ». Bien que la loi interdise explicitement la résiliation d'un contrat de travail en raison d'activités syndicales, cette protection est partiellement compromise par une autre disposition qui prévoit la compensation pécuniaire en lieu et place de la réintégration dans le cas où l'employeur refuserait de réintégrer le travailleur.

Par ailleurs, les activités syndicales sont entravées par certaines dispositions de la loi sur la liberté, les assemblées et les manifestations. Les manifestations sont interdites dans un rayon de 100 mètres autour de certains bâtiments, y compris les bureaux gouvernementaux, les missions diplomatiques, et de l'infrastructure, notamment les ports et des parties clés des transports. Le ministre est investi du droit absolu d'interdire ou de restreindre une grève dans les « services essentiels ».

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Indépendant depuis 2002, le Timor oriental est l'un des pays les plus pauvres du monde, malgré ses ressources en pétrole et en gaz. Les troupes de la MINUT (Mission intégrée des Nations unies au Timor-Leste) ont achevé de transmettre la gestion des tâches policières aux forces de l'ordre locales, et devraient quitter le pays en 2012, après l'élection d'un nouveau gouvernement.

Passivité du gouvernement face aux abus des employeurs : La Confédération syndicale du Timor-Leste (KSTL) regrette un manque de protection des droits des travailleurs de la part du gouvernement, ce qui les expose aux traitements injustes de la part des employeurs. La police est intervenue à deux reprises en 2011 dans des actions syndicales, sans que le gouvernement ne réagisse face aux violences policières ni aux exploitations de la part des employeurs.

La Mission des États-Unis reconnaît son erreur : En 2010, la Mission des États-Unis s'était opposée à la syndicalisation d'un de ses employés, l'avait licencié et avait refusé de rencontrer le Syndicat général des travailleurs du Timor-Leste (SJTL) (voir édition 2011 du rapport annuel). Des pressions nationales et internationales ont amené cette Mission à reconnaître que son personnel avait le droit de s'affilier à un syndicat. Le SJTL a rencontré la Mission le 3 février et a pu régler la question du licenciement injustifié de son affilié.

Trois travailleurs licenciés pour raison syndicale rapidement réintégrés par le supermarché Sigma : Le 24 mai, un délégué et deux membres du Syndicat général des travailleurs du Timor-Leste (SJTL) ont été licenciés par le supermarché Sigma après avoir demandé de meilleures conditions d'hygiène pour le personnel. Le 6 juin, après une heure de grève, le SJTL a obtenu la réintégration de ces trois personnes ainsi que la satisfaction des demandes des travailleurs.

Arrestation de 15 travailleurs et de deux responsables syndicaux dans l'affaire du Turismo Hotel : Le 11 octobre, le secrétaire général du Syndicat général des travailleurs du Timor-Leste (SJTL), M. Almério Vila Nova, une autre cadre du syndicat, M^{me} Henita Casimira, ainsi que 15 travailleurs du "Turismo Hotel" ont été arrêtés par la police alors qu'ils préparaient un mouvement de protestation pacifique devant le ministère de la Justice. Ils entendaient protester contre le licenciement de 19 travailleurs de l'hôtel affiliés au SJTL, un licenciement dans lequel le syndicat estime que la ministre de la Justice, Lucia Lobato, a joué un rôle clé. Ils ont été détenus dans une cellule du commissariat de police durant deux jours et une nuit puis ont été libérés, faute de preuve d'infraction.

La banque Mandiri s'attaque à ses dirigeants syndicaux : Le 30 novembre, Joaquim Gonzala, responsable du département de la défense des droits et de la constitution de réseaux au sein du Syndicat des travailleurs de la banque indonésienne Mandiri, était licencié pour avoir défendu les droits et intérêts des membres du syndicat. Le président et le vice-président de ce syndicat, Helder Barreto et Leonardo Amaral, ont tenté une conciliation avec la banque, mais ont été licenciés à leur tour. Une grève a été organisée par le Syndicat général des travail-

leurs du Timor-Leste (SJTL) à partir du 19 décembre au sein de la banque Mandiri pour protester contre ces licenciements qui violent la législation du travail du pays. Les contestataires ont été dispersés dès le lendemain par la police après une concertation entre son commandant et la direction de la banque. À la demande du SJTL et de la Confédération syndicale du Timor-Leste (KSTL), une réunion de tripartite médiation a été organisée par les autorités nationales en charge des questions du travail. Selon le KSTL, le gouvernement a clairement pris parti pour la direction de la banque lors de cette réunion et aucune solution n'a été dégagée.

Vietnam



POPULATION : 87.800.000
CAPITALE : Hanoi
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 100 - 111 - 138 - 182

La liberté syndicale et le droit de négociation collective demeurent sensiblement restreints au Vietnam. Dans de nombreux cas, les syndicats officiels sont dominés par la direction au niveau de l'entreprise. Compte tenu de cette pratique et de l'absence dans les mécanismes de règlement des différends d'une voie efficace permettant d'obtenir réparation, les travailleurs/euses non syndiqués ont organisé des grèves sauvages. Le gouvernement et la *Vietnam General Confederation of Labour (VGCL)* s'efforcent, depuis 2009, de reformuler le Code du travail et la loi sur les syndicats respectivement, bien que, fin 2011, aucune proposition n'ait été mise au point ni envoyée au Parlement pour ratification. Les travailleurs/euses affilié(e)s indépendamment de la VGCL peuvent, dans certains cas, faire l'objet d'arrestations ou d'autres sanctions.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

De nombreuses restrictions entravent le libre exercice des droits syndicaux. Les travailleurs/euses ne sont pas libres de former un syndicat, pas plus que de s'affilier au syndicat de leur choix. En outre, tout syndicat doit être approuvé par la *Vietnam General Confederation of Labour (VGCL)* et a l'obligation de s'affilier à cette dernière et d'opérer sous sa tutelle. La VGCL est, à son tour, sous la tutelle du parti au pouvoir. Les syndicats individuels ne sont pas autorisés à s'affilier, à s'asso-

cier ou à participer à des organisations syndicales internationales sans avoir préalablement été approuvés par la VGCL.

Les syndicats affiliés à la VGCL ont le droit de mener des négociations collectives. Le droit de grève est, toutefois, sévèrement restreint. Le nombre de votes de travailleurs requis pour qu'une décision de grève soit approuvée est excessif et toute grève doit découler d'un différend collectif du travail ou porter sur des questions relevant du cadre des relations professionnelles. La loi stipule, en outre, que toute grève portant sur plus d'une entreprise est illégale, au même titre que les grèves dans des services publics ou des entreprises de l'État. Les grèves sont aussi interdites dans les secteurs considérés comme essentiels pour l'économie et la défense nationales. Cette définition est large et englobe au total 54 secteurs. Le Premier ministre a le pouvoir de suspendre une grève jugée néfaste pour l'économie nationale ou la sécurité publique. Enfin, si une grève est déclarée illégale, l'organisation des travailleurs et les particuliers impliqués dans la grève sont passibles de « dommages et intérêts ».

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le 11^e congrès du Parti communiste vietnamien s'est tenu en janvier, suivi des élections de l'Assemblée nationale en mai. Le Premier ministre Nguyen Tan Dung a vu son mandat renouvelé. Alors que nombreux étaient ceux qui recherchaient des signes d'un changement politique significatif de la part du Congrès, ces espoirs n'ont pas été réalisés. Arrestations et condamnations de défenseurs des droits humains et de militants pour la démocratie se sont succédé tout au long de l'année. Human Rights Watch rapporte qu'au moins 33 dissidents et militants pacifiques ont été condamnés à un total de 185 années de prison et 75 années de sursis pour avoir exercé des droits à la liberté de parole et d'association pourtant garantis par la Constitution. En détention, les prisonniers politiques sont fréquemment torturés durant les interrogatoires et on leur refuse souvent toute visite de leur famille ou de leurs avocats.

Les médias vietnamiens sont contrôlés de très près par les autorités. Il n'existe pas de médias privés indépendants. Le gouvernement bloque l'accès aux sites sensibles sur le plan politique. Les gérants de cybercafés doivent surveiller et enregistrer les activités de leurs clients sur internet. Les internautes qui osent critiquer les autorités sur internet risquent d'être harcelés, interrogés et parfois emprisonnés. Human Rights Watch rapporte qu'au moins quatre internautes ont été arrêtés pour « subversion », « propagande contre l'État » et pour avoir publié des articles en faveur de la démocratie ou des droits

humains. Deux d'entre eux ont été condamnés à des peines de trois et quatre ans de prison.

Près de 1.000 grèves illégales : Les travailleurs/euses qui participent à des grèves non approuvées par le gouvernement risquent des sanctions, mais les conditions à remplir pour organiser une grève de façon légale sont tellement restrictives qu'il est quasiment impossible de les respecter. Avec près de 1.000 cas recensés contre 423 l'année précédente, le nombre de grèves illégales a explosé au cours de l'année. La plupart de ces grèves sont liées au fait que les salaires des ouvriers n'ont pas suivi l'inflation, qui a atteint 18%.

Dans son dernier rapport, le projet de l'OIT Better Work Vietnam signale que sur les 78 usines impliquées dans son programme, trois ont refusé de réintégrer tous les travailleurs/euses en droit de l'être après une grève, et qu'une usine a sanctionné des travailleurs/euses qui ont participé à une grève.

Du 24 au 29 juin, plus de 90.000 travailleurs/euses de l'entreprise de fabrication de chaussures Pou Yuen, fournisseur des principales marques de chaussures de sport telles qu'Adidas, se sont mis en grève pour réclamer de meilleurs salaires. Plusieurs sources ont rapporté que des travailleurs/euses ont été arrêté(e)s et/ou licencié(e)s suite à cette action.

Négociation collective limitée : La capacité réelle de négociation collective des syndicats affiliés à la *Vietnam General Confederation of Labour* (VGCL) est limitée compte tenu de la domination du syndicat par la direction dans de nombreuses entreprises. Les Statuts de la VGCL ont récemment été amendés afin d'empêcher certains hauts cadres d'exercer la fonction de dirigeants syndicaux. Dans son dernier rapport, le projet de l'OIT Better Work Vietnam souligne que, dans les trois quarts des usines impliquées dans son programme, une rencontre entre le syndicat et les travailleurs/euses sans la présence de la direction n'est pas possible.

40.000 détenus soumis au travail forcé : Les consommateurs de drogue peuvent être enfermés dans des centres de détention publics où ils sont soumis à la « thérapie par le travail ». Un rapport de Human Rights Watch (HRW) a dénoncé les abus commis dans ces centres : détention sans procès (souvent pour des périodes allant jusqu'à quatre ans) ; punitions à coups de matraques, par des chocs électriques, par la privation de nourriture et d'eau en cas de non-respect des règles du centre (par exemple l'obligation de travailler) ; etc. Certaines marchandises produites sous ce régime de travail forcé sont exportées, y compris aux États-Unis et en Europe. Selon HRW, début 2011, environ 40.000 personnes étaient enfermées dans 123 centres de ce type, dont des enfants.

Mauvais traitements et verdict confirmé en appel pour trois défenseurs des droits des travailleurs : Le 18 mars, les autorités judiciaires ont confirmé en appel les peines de sept à neuf ans de prison infligées en 2010 à trois défenseurs des droits des travailleurs qui avaient distribué des prospectus et organisé une grève de 10.000 travailleurs à l'usine de chaussure My Phong, dans la province de Tra Vinh (voir édition 2011 du rapport annuel). Tous trois subissent de mauvais traitements en prison et sont détenus dans des conditions d'hygiène inhumaines. Do Thi Minh Hanh, une jeune femme de 26 ans, a perdu le sens de l'ouïe d'une oreille, souffre de gonflements des articulations et de maux d'estomac suite aux coups reçus en détention. Les deux autres, Doan Huy Chuong, 26 ans, et Nguyen Hoang Quoc Hung, 30 ans, ont également été battus en prison.

Les préoccupations pour la santé de ces trois militants sont d'autant plus vives que deux prisonniers politiques, Nguyen Van Trai et Truong Van Suong, sont morts en détention en juillet et en septembre.

Europe

En Europe, cette année a été marquée par les effets de la crise économique qui se prolonge et qui a le plus fortement touché la Grèce. Plusieurs pays européens ont amendé leur législation du travail, souvent dans le cadre de mesures d'austérité adoptées pour diminuer les déficits budgétaires. Ces démarches ont érodé les droits syndicaux dans la région et dans le même temps, le dialogue social n'a souvent été que superficiel, voire tendu. La discrimination antisyndicale a une fois de plus été courante en 2011, et ce, même dans des pays au long passé de relations industrielles. Tel a surtout été le cas en Géorgie où des réformes néolibérales ont fait régresser les droits des salarié(e)s et des syndicats, en Turquie où les activités syndicales ont été fortement limitées et au Bélarus où le régime de Loukachenko continue de harceler et d'intimider les organisations syndicales indépendantes. Au sein de l'Union européenne (UE), la Grèce a été au centre de la crise de la dette de la zone euro. Pour tenter de réduire sa dette, son adhésion à la zone euro l'empêchant de dévaluer sa monnaie, le gouvernement grec – poussé par le mémorandum de politiques économiques et financières de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne et du Fonds monétaire international (la « Troïka ») – a plutôt procédé à une « dévaluation interne » en réduisant considérablement les salaires et les niveaux de vie.

Cette situation n'est pas sans conséquences pour les droits syndicaux en matière de liberté syndicale et de négociation collective. En automne, des modifications ont été apportées aux règles régissant la négociation collective, laissant la place à un nouveau système au sein duquel la priorité est accordée à la négociation au niveau des entreprises plutôt qu'uniquement à des accords sectoriels ou professionnels. Elles ont également permis à des associations de personnes de participer aux négociations des accords, une mesure destinée aux plus petites entreprises. Les organisations syndicales ont estimé qu'il s'agissait de tentatives de déstabilisation du cadre des relations industrielles et d'affaiblissement du rôle des syndicats.

Si la gravité des difficultés en Grèce est indéniable, les syndicats ont été en proie à des problèmes similaires au Portugal où un sauvetage a aussi été nécessaire et où le gouvernement procède de fait à une dévaluation interne. Face à la crise financière, deux autres pays membres de l'Union européenne, la Hongrie et la Roumanie, ont apporté des changements considérables à leur législation du travail respective, affaiblissant particulièrement les systèmes nationaux et sectoriels de négociation collective au détriment de la population active et des syndicats. Des décisions de justice aux niveaux européen et national relatives aux procédures de négociation du salaire minimum en Irlande, ou les obligations en matière de négociation collective au Portugal (même issue de décisions communes entre syndicats et employeurs) ont été adoptées dans le même but d'éroder les institutions du dialogue social en place plutôt que de s'en servir pour résoudre les problèmes.

Hors UE, les événements survenus en Géorgie ont suscité beaucoup de préoccupations. Bien que l'économie géorgienne profite d'un fort taux de croissance, la déréglementation et d'autres politiques néolibérales radicales du gouvernement de Michael Saakashvili s'accompagnent d'un taux de chômage élevé. La discrimination antisyndicale est omniprésente et l'absence de protection en découlant semble être la principale cause de la perte d'environ 100.000 membres syndicaux depuis l'adoption du Code du travail national en 2006 ; cette situation affaiblit la négociation collective. Du reste, les employeurs/euses, tant privés que publics, recourent à la discrimination à l'encontre des syndicats.

Les syndicats de Géorgie se plaignent depuis longtemps des violations de leurs droits, mais les autorités font souvent la sourde oreille aux critiques de l'Organisation internationale du travail et ne prêtent pas attention aux pétitions de citoyens. En 2011, des confédérations syndicales européennes et américaines ont fait part de violations dans le cadre des relations commerciales et du système de préférences généralisées ; si la Commission européenne n'y a pas donné suite, le représentant des États-Unis pour les questions commerciales a pour sa part lancé une enquête.

En Turquie, les droits syndicaux ne sont pas correctement inscrits dans la loi et cette lacune est visible au travers du grand nombre de violations commises tout au long de 2011. De fortes restrictions s'appliquent toujours à la liberté syndicale alors qu'il est difficile de mener des négociations collectives du fait des seuils élevés de reconnaissance. Le droit de grève est également limité. Un nouveau projet de loi, présenté et débattu au Parlement à la fin de l'année, faisait toujours l'objet de critiques de la part des organisations syndicales qui l'estiment régressif ; en outre, ses dispositions ne répondent pas aux normes européennes et internationales du travail. En Turquie, le recours fréquent à la sous-traitance continue d'affaiblir les droits de la main-d'œuvre alors incapable de se syndiquer.

De nombreux rapports de discrimination à l'encontre de travailleurs/euses en raison de leur affiliation à une organisation syndicale ont été publiés en 2011. Parmi les pires cas, citons le renvoi de 25 militant(e)s syndicaux d'un syndicat des secteurs de la chimie et du pétrole, l'emprisonnement d'un responsable syndical de l'usine d'articles en cuir DESA pour de soi-disant activités terroristes, le licenciement en avril de 110 métallurgistes à Birlisik pour leur adhésion syndicale et la détention de 25 membres du syndicat d'enseignant(e)s *Egitim Sen* en vertu de la législation nationale antiterroriste.

Au Bélarus, le régime du président Loukachenko continue d'ignorer les recommandations de la Commission d'enquête de l'OIT et restreint fortement la liberté syndicale, notamment en appliquant un système de contrats à court terme en vue de discriminer et d'intimider les militant(e)s et les membres de syndicats indépendants, et en mettant en œuvre des procédures d'enregistre-

Europe

ment obligatoires autoritaires pour éviter la création d'organisations syndicales indépendantes.

Si la situation en Grèce, en Géorgie, au Bélarus et en Turquie a particulièrement attiré l'attention, d'autres problèmes n'en sont pas moins préoccupants. Dans toute l'Europe, de nombreuses instances syndicales ont fait connaître leur frustration par rapport à un dialogue social pauvre, surtout en Albanie, en Bulgarie, en République tchèque, en Serbie et en Ukraine, mais cette situation se répète également dans d'autres pays en raison du contexte économique austère. Les modifications apportées à la nature des relations de travail sont aussi source de préoccupations, particulièrement le recours à des contrats à court terme, rendant la syndicalisation plus ardue. Le Bélarus est ici le cas le plus frappant, mais d'autres nations, comme la Croatie, suscitent des inquiétudes.

Des cas de renvoi motivés par une adhésion syndicale et du militantisme ont été rapportés dans plusieurs États d'Europe centrale et orientale, dont la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la République tchèque, la Macédoine, la Pologne et la Serbie. L'Europe de l'Ouest n'est pour autant pas épargnée, des licenciements ayant été signalés en Belgique. C'est sans surprise que l'on note un manque de confiance dans les mécanismes juridiques de protection des droits syndicaux au Bélarus, au Kosovo et en Fédération de Russie. En Albanie et en Moldavie, la piètre application des lois par l'inspection du travail pose également des problèmes.

L'époque reste difficile pour le mouvement syndical européen, des politiques économiques austères menaçant d'affaiblir le rôle des syndicats et leurs relations.

La vague montante de politiques contre les travailleurs et les travailleuses en Europe

Grigor Gradev, secrétaire exécutif du Conseil régional paneuropéen (CRPE)

Les pressions exercées sur les systèmes de relations de travail continuent de provoquer des pertes spectaculaires au niveau des droits syndicaux et des travailleurs/euses. Les principales tendances qui s'étaient dégagées en 2010 se sont systématiquement confirmées en 2011 pour atteindre de nouveaux « records ».

Seuls la nature et les objectifs des soi-disant programmes de sauvetage imposés et mis en place par la « Troïka » (Union européenne, Banque centrale européenne et Fonds monétaire international) dans plusieurs pays membres de l'UE ont empiré la situation des salarié(e)s. En 2011, les gouvernements d'autres pays se sont également montrés disposés à adopter les mêmes approches pour faire face aux enjeux de la crise.

Cette aspiration en faveur d'un système politique unilatéral et de mesures drastiques affecte profondément et à long terme les systèmes nationaux et européens de dialogue social de trois manières :

Premièrement, les tentatives en vue de contourner les partenaires sociaux et les mécanismes de dialogue en place ont conduit au rejet pur et simple des positions, des propositions et des projets normatifs communs préparés par les syndicats et les employeurs.

Les gouvernements ont eu de plus en plus recours à cette approche en vue d'affaiblir les fondements et l'architecture des relations de travail collectives et individuelles qui sous-tendent la paix sociale, ouvrant ainsi la porte aux troubles sociaux et politiques.

Deuxièmement, la tendance à l'unilatéralisme politique a été étendue au niveau international. Dans de nombreuses situations, il n'a été tenu aucun compte des opinions ou des avis d'institutions spécialisées, comme les inquiétudes soulevées par l'OIT à propos des violations des normes fondamentales du travail dans le cadre des réformes entreprises.

Et troisièmement, de plus en plus souvent, des prescriptions normatives et des cadres juridiques rigides viennent remplacer des solutions et des systèmes de fonctionnement où la négociation avait toujours prévalu en vue de consolider les résultats des politiques unilatérales. Les politiques de gouvernance économique de l'UE, et en particulier le dernier « pacte fiscal », encouragent des pays, même s'ils ne sont pas fortement touchés par la crise, à suivre cette voie. Il est évident qu'il faudra de fortes mobilisations et actions politiques pour ensuite corriger les solutions extrêmes imposées de cette manière.

Comme prévu, les politiques et les actions décrites ci-dessus ont modifié le dialogue social à différents échelons dans toute la région menant, dans certains cas, à des restructurations fondamentales et dans d'autres, extrêmes, à une destruction totale du dialogue. L'érosion conséquente de la légitimité des régimes et des élites politiques s'est faite manifeste lors de la mobilisation de mouvements de la jeunesse exigeant une démocratie plus directe alors que s'organisent des actions syndicales de protestation. Les politiques controversées de l'Union européenne pour faire face aux enjeux de la crise, de même que les actions en vue de discréditer le modèle social européen ont considérablement ébranlé la confiance de ses citoyens, une défiance record dont les régimes se servent habilement pour poursuivre la mise en place de certains types de « démocratie ».

Albanie



POPULATION : 3.204.000
CAPITALE : Tirana
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

De nombreuses entreprises font toujours preuve d'hostilité à l'égard des syndicats, évitent toute négociation collective et rétrogradent ou licencient les membres syndicaux. Sachant que les inspections du travail sont extrêmement rares et que les procédures judiciaires en cas de violation des droits des travailleurs/euses ou des droits syndicaux peuvent prendre des années avant d'aboutir, bon nombre de travailleurs/euses n'osent pas adhérer à un syndicat.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que le droit du travail ne comporte pas de domaines préoccupants, des problèmes se posent malgré tout. La liberté syndicale des travailleurs/euses est garantie dans la Constitution et le Code du travail, à l'exception des hauts responsables gouvernementaux. Alors que les licenciements antisyndicaux sont interdits par la loi, les travailleurs/euses ne jouissent pas d'une protection effective dans la mesure où la charge de la preuve incombe à la victime du licenciement abusif ; la réintégration ne peut être ordonnée que pour les employés de la fonction publique.

Le droit de grève est restreint car les fonctionnaires, quelle que soit leur fonction, ne peuvent pas faire grève. En outre, les grèves de solidarité ne sont autorisées que lorsque l'employeur des travailleurs/euses qui font grève par solidarité apporte un soutien actif à l'employeur visé par la grève principale. La liste des « services essentiels » dans lesquels il est interdit de faire grève va au-delà de la définition de l'OIT car elle inclut les employés des services pénitentiaires. Par ailleurs, si une grève est jugée illégale, l'employeur peut lancer aux grévistes un ordre de reprise du travail et ceux qui n'obtempèrent pas dans un délai de trois jours risquent d'être licenciés.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Environ 20.000 manifestants sont descendus dans les rues de Tirana le 21 janvier pour réclamer des élections anticipées, après la démission du Premier ministre adjoint

dans le cadre d'un scandale de corruption. Les manifestations antigouvernementales se sont soldées par la mort de quatre personnes, des dizaines de blessés et plus de 100 arrestations. À la suite des élections locales du 8 mai, des manifestations ont à nouveau éclaté dans un certain nombre de villes afin de protester contre des fraudes électorales présumées, et le parti socialiste d'opposition a boycotté le Parlement jusqu'en septembre. Les tensions qui s'exacerbaient entre le gouvernement et l'opposition, tout comme le climat général de méfiance envers les institutions de l'État, ont détourné l'attention de réformes pourtant fort nécessaires.

Employeurs antisyndicaux : La Confédération des syndicats d'Albanie (KSSH) a indiqué que le comportement antisyndical des employeurs est largement répandu, et comprend transferts, rétrogradations, réductions salariales et licenciements. De nombreuses entreprises restent très hostiles aux syndicats, qu'elles voient comme un obstacle à la libre gestion de leurs relations avec les travailleurs/euses, et elles essaient d'éviter les conventions collectives. Certaines entreprises refusent aux syndicats la possibilité d'entrer en contact avec les travailleurs/euses, et l'on a constaté des cas de violent comportement antisyndical.

Faiblesse de l'application de la loi : L'inspection du travail est en sous-effectif, avec pour résultat le nombre très réduit d'entreprises inspectées en dépit des nombreuses plaintes déposées par les syndicats. Souvent, les inspecteurs du travail n'ont pas le profil professionnel requis, car ils sont recrutés principalement en fonction d'allégeances politiques.

Les droits des travailleurs/euses et les droits syndicaux ne sont pas protégés de manière efficace par les tribunaux, qui sont surchargés et peuvent prendre jusqu'à trois ans pour examiner une affaire de harcèlement antisyndical. Certains des juges assignés au traitement des affaires du travail ne sont pas spécialisés en droit du travail.

Mauvaises conditions de travail dans le secteur textile et de la chaussure : Les violations des droits des travailleurs/euses et des droits syndicaux sont particulièrement fréquentes dans le secteur textile et de la chaussure, qui représente environ 35% des exportations et où travaillent près des deux tiers de la main-d'œuvre totale non agricole du secteur privé. Sur environ 100.000 travailleurs, près de 90% sont de jeunes femmes. Le travail des enfants n'est pas rare. L'on estime à près de 40% le taux de travailleurs non déclarés dans l'industrie, secteur dans lequel l'affiliation syndicale reste très faible à cause des menaces de licenciement contre quiconque adhérerait à un syndicat.

Traite des êtres humains et travail forcé des enfants : Selon l'OIT, l'Albanie est l'un des pays d'Europe centrale et orientale le plus gravement affecté par le problème de l'exploitation des enfants au travail et de la traite des êtres humains. La législation autorise que des enfants de plus de 14 ans soient employés pour s'occuper de « travaux légers », sans toutefois définir cette expression. La plupart des enfants travaillent dans le secteur informel – nombre d'entre eux sont affectés à des travaux extrêmement dangereux et travaillent dans des conditions périlleuses dans des secteurs tels que l'agriculture, le bâtiment, la fabrication de chaussures et de vêtements et les services.

Le gouvernement bafoue les principes fondamentaux du dialogue social : La Confédération des syndicats d'Albanie (KSSH) a signalé que le gouvernement violait les mécanismes établis du dialogue social tripartite, lequel est conduit sous l'égide du Conseil national du travail. Lors de la première session du Conseil en 2011, le 22 février, l'ordre du jour avait été établi unilatéralement, ce qui est contraire à la procédure. En outre, l'ordre du jour incluait deux règlements sur la santé et la sécurité au travail qui avaient déjà été adoptés par le gouvernement deux mois auparavant, sans effectuer la consultation tripartite préalable prévue par la loi.

Mesures contre la grève dans les mines de chrome : Environ 700 mineurs se sont mis en grève le 4 juillet pour protester contre leurs conditions salariales et de travail dans la mine de chrome de Bulqizë, détenue par ACR, filiale de l'entreprise autrichienne DCM Decometal. Cette grève est venue s'ajouter à toutes celles déjà organisées dans la mine de Bulqizë au cours des dernières années à cause des piètres conditions de travail. Pendant la grève, l'employeur a refusé de négocier avec le syndicat, proposant en revanche des contrats à de meilleures conditions à certains des travailleurs, mais à titre individuel, en vue de les persuader de mettre fin à la grève.

Le ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Énergie a demandé une injonction du tribunal dans le but d'interdire la grève qui se déroulait dans la mine, arguant que la grève entraînait des dégâts à la mine et mettait en danger la vie et la santé des grévistes. Le Tribunal du district de Dimbra a ordonné aux grévistes de quitter la mine, tout en déclarant qu'ils avaient le droit de faire grève. La grève s'est ensuite poursuivie en dehors de la mine jusqu'à ce qu'un accord soit conclu avec l'employeur, à la fin du mois de septembre.

Malgré la cessation de la grève, les pressions qui pèsent sur le syndicat n'ont pas disparu, du fait qu'il encourt une poursuite au pénal et une procédure judiciaire au civil. L'employeur, exploitant les faiblesses des tribunaux albanais, demande une

indemnisation financière considérable pour les dégâts provoqués par le syndicat.

Allemagne



POPULATION : 82.300.000

CAPITALE : Berlin

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les fonctionnaires ne bénéficient toujours pas du droit de grève. En dépit des fortes relations industrielles, certains employeurs continuent d'adopter une attitude antisyndicale. Les membres syndicaux font dès lors l'objet de discrimination et certaines négociations se tiennent avec des syndicats jaunes, manquant de représentativité et ne comptant qu'un nombre limité de membres.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La loi fondamentale allemande garantit le droit d'association et reconnaît le droit de négociation collective. La législation de mise en œuvre régit le droit de mener des activités syndicales au sein d'une entreprise, les conditions générales de la négociation collective et le respect des conventions collectives. Les conventions collectives sont contraignantes pour les membres du syndicat et de l'association d'employeurs correspondants. Les fonctionnaires, notamment les enseignants, ne jouissent pas du droit de grève. Depuis 1959, l'OIT demande au gouvernement fédéral allemand d'accorder le droit de grève aux fonctionnaires ne remplissant pas une fonction d'autorité au nom de l'État. À cet égard, les employés ayant le statut de fonctionnaires continuent d'être privés du droit de négociation collective, malgré les critiques de l'OIT. Les fonctionnaires couverts par les négociations collectives jouissent, toutefois, de la pleine liberté d'association.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En 2011, le gouvernement allemand s'est placé au centre des efforts pour combattre la crise de la zone euro, bien qu'il ait fait l'objet de critiques pour avoir préconisé des mesures d'austérité à une période où les économies de plusieurs pays se contractaient et les taux élevés du chômage étaient à l'origine de manifestations de masse dans plusieurs

capitales européennes. Le chômage était plus bas en Allemagne que dans d'autres pays européens, principalement en raison des politiques actives du marché de l'emploi promues avec succès par les syndicats, qui ont protégé les travailleurs/euses des pires effets de la crise. En outre, les tentatives de réformes de la législation du travail ont été écartées, contrairement à d'autres pays en Europe où de profondes réformes ont été imposées. Toutefois, le travail précaire a subi un accroissement significatif, bien que les syndicats oeuvrent activement pour imposer des limites aux agences de travail intérimaire et à d'autres formes d'emploi temporaire. Suite au tremblement de terre et au tsunami au Japon, la DGB, conjointement avec ses huit syndicats membres et une vaste coalition d'ONG, a préconisé une nouvelle orientation du secteur énergétique, qui passerait de l'énergie nucléaire à l'énergie renouvelable. En 2011, des groupes de défense des droits humains ont appelé à l'application de la loi afin d'enquêter sur les actes de violence motivés par la haine et d'entamer des poursuites.

La législation ne reconnaît pas le droit de grève aux fonctionnaires : Bien que le Tribunal administratif de Düsseldorf ait jugé que les enseignants nommés fonctionnaires ne doivent pas être sanctionnés s'ils participent à une grève, le législateur n'a pris aucune initiative précise pour que la législation consacre enfin le droit de grève des fonctionnaires.

Négociation collective : L'Allemagne possède une longue tradition de négociation collective. Toutefois, dans de nombreux secteurs, des clauses d'exemption ont été convenues entre les partenaires sociaux qui permettent aux entreprises de ne pas tenir compte, dans certains cas, des conventions collectives en vue de préserver les emplois.

Lorsque des concessions ont été accordées en matière de salaires, des garanties d'emploi ont été principalement assurées en contrepartie. L'un des problèmes concernent le dumping salarial et social lorsque des conventions collectives sont conclues par des syndicats jaunes ou des syndicats qui comptent peu de membres et qui n'ont dès lors pas la capacité suffisante pour les imposer. Les tribunaux du travail mettent de plus en plus en cause cette pratique.

L'un de ces pseudo-syndicats, l'Association de négociation collective des syndicats chrétiens (CGZP) fixe, depuis de nombreuses années, les normes des salaires minimums dans le secteur du travail temporaire. Après que le Tribunal fédéral du travail d'Allemagne a privé la CGZP du droit de conclure des négociations collectives et a donc rejeté son statut de syndicat, le Tribunal du travail régional de Berlin a déclaré nulles toutes les négociations collectives conclues par ce syndicat.

Dans un cas similaire, le Tribunal du travail régional à Hamm a jugé que le Syndicat des travailleurs du bois et du plastique (GKH), affilié à l'Association des syndicats chrétiens, ne bénéficie pas du droit de conclure des négociations collectives. Pendant des années, ce pseudo-syndicat a conclu, dans toute l'Allemagne, des négociations collectives établissant de bas salaires, de longues heures de travail et de mauvaises conditions de travail avec les organisations d'employeurs dans les secteurs de l'ébénisterie, de la menuiserie et du maquettisme.

Employeurs antisyndicaux : La discrimination systématique exercée par l'État est inconnue en Allemagne. Cependant, en dépit de la riche tradition de syndicalisme, de négociation collective et de codécision, nombreuses sont les entreprises qui manifestent une hostilité à l'égard des syndicats. Dans de tels cas, les représentants syndicaux externes, par exemple, n'ont pas le droit d'accéder au lieu de travail et les employeurs peuvent entreprendre une propagande antisyndicale. En outre, des syndicats sont régulièrement victimes de discrimination par les employeurs, débouchant sur des licenciements, des rétrogradations, des transferts et une discrimination en matière d'embauche de militants syndicaux, en particulier lorsqu'ils se mobilisent pour établir des comités d'entreprise.

Azerbaïdjan



POPULATION : 9.188.000
CAPITALE : Bakou
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Bien que la législation du travail protège les droits syndicaux, l'activité syndicale dans les entreprises multinationales, notamment McDonalds, est difficile et généralement réprimée.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux sont adéquatement protégés par la législation. Les syndicats sont reconnus comme partenaires sociaux à tous les niveaux, notamment en cas d'adoption de lois et de réglementations sociales et du travail. La liberté syndicale est garantie et la loi interdit la discrimination antisyndicale. En général, les employeurs ne peuvent pas licencier de travailleurs sans l'accord écrit du syndicat au sein de l'entreprise. Le droit de négociation collective et le droit de grève sont garantis. Les syndicats ne peuvent pas mener de grèves à des fins purement

politiques, mais sont autorisés à protester contre les politiques socioéconomiques de l'État. Enfin, les travailleurs dans les services essentiels ainsi que les employés des autorités législatives, des pouvoirs exécutifs pertinents et des tribunaux et des autorités chargées de l'application de la loi ne sont pas autorisés à faire grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'économie d'Azerbaïdjan a été menacée, en 2011, par le ralentissement de la croissance économique. La Confédération des syndicats d'Azerbaïdjan (AHIK) a axé son action sur la protection des droits sur le lieu de travail.

Violation des droits des travailleurs : Bien que le Code du travail de 1999 ait amélioré les garanties juridiques pour les travailleurs/euses, les droits du travail sont souvent bafoués dans les entreprises transnationales. Les violations les plus communes comprennent la conclusion de contrats à durée déterminée d'un à trois mois, le refus d'accorder les vacances prévues par la loi, l'imposition d'heures supplémentaires non rémunérées et le non-paiement des cotisations sociales. Les employeurs privés et les entreprises internationales actives en Azerbaïdjan ont empêché la création de syndicats, menaçant les employés de licenciement.

La société McDonalds traduite devant les tribunaux pour licenciement d'un syndicaliste : En 2011, la Confédération des syndicats d'Azerbaïdjan (AHIK) a engagé une action en justice contre McDonalds pour licenciement du président du syndicat des restaurants de la chaîne McDonalds à Bakou, Arif Babaev.

Depuis début 2009, les syndicats locaux sont organisés par la Fédération des syndicats d'Azerbaïdjan 'Khidmat Is' dans quatre restaurants de McDonalds dans la ville de Bakou. Durant 2009, le nombre de membres est passé de 18 à 165. En décembre 2009, le syndicat a demandé que soit engagée une négociation collective et a soumis un projet de convention collective au directeur exécutif de l'entreprise, M. Mirzoev. Depuis qu'une délégation du bureau de McDonalds à Moscou a visité, début 2010, les restaurants à Bakou, les pressions exercées sur les syndicats ont augmenté de manière significative. Tous les membres ont été convoqués à des entretiens individuels avec la direction et ont été forcés de signer des documents confirmant leur abandon du syndicat. Comme la majorité des travailleurs étaient engagés dans le cadre d'un contrat temporaire, ils se sont vus contraints de signer les documents. Le syndicat a refusé d'accepter ces documents, qui ont été gardés

par la direction. Fin 2010, à peine dix employés confirmaient qu'ils voulaient effectivement rester membres du syndicat.

À la fin de l'année, l'affaire était toujours en instance de jugement.

Belarus



POPULATION : 9.595.000

CAPITALE : Minsk

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

L'année n'a pas répondu aux espoirs des syndicats quant aux progrès attendus dans la mise en œuvre des recommandations de l'OIT. Les intimidations et les pressions exercées sur les travailleurs pour les obliger à quitter les syndicats indépendants n'ont pas diminué. Les employeurs et les autorités ont continué de nier aux syndicats indépendants le droit de négocier collectivement et de signer des conventions collectives. La discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat reste monnaie courante.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les syndicats agissent dans un environnement juridique difficile. La Constitution de 1996 a transféré tous les pouvoirs au président du Belarus, ce qui lui donne le droit de promulguer des décrets qui ont force de loi. Techniquement, cette Constitution reconnaît la liberté syndicale, mais les syndicats font face à d'immenses difficultés pour leur enregistrement. Les obligations minimales d'effectifs syndicaux sont tellement élevées qu'elles en deviennent prohibitives et une lettre de la direction confirmant l'adresse du syndicat est exigée. Les syndicats peuvent être rayés du registre sans la moindre procédure judiciaire, sur simple décision du responsable du registre si celui-ci estime que le syndicat a enfreint la législation ou ses propres statuts, ou si les données relatives à un syndicat ne sont plus correctes. Le cadre juridique qui régit les organisations syndicales s'est trouvé encore plus restreint le 17 mai 2011 avec l'adoption d'amendements à la loi sur les syndicats, qui enlèvent toute référence aux Conventions et aux Recommandations de l'OIT comme établissant les principes fondamentaux des droits du travail et des droits syndicaux dans le pays.

Une assistance de l'étranger ne peut être reçue sans le consentement des autorités. Cette disposition n'a pas été modifiée en dépit des recommandations de la Commission d'enquête de l'OIT. En fait, comme l'a souligné le Congrès biélorusse des syndicats démocratiques (*Belarusian Congress of Democratic Trade Unions*, BKDP), l'on attend toujours un plan d'action, clair et doté d'un échéancier, permettant la mise en œuvre de la totalité des recommandations de la Commission d'enquête.

En outre, si le droit de négociation collective est reconnu, lorsqu'un différend surgit au cours de la négociation et que les parties ne parviennent pas à le résoudre, il doit être soumis à la conciliation, et si celle-ci vient à échouer, à un arbitrage rendu par l'administration du travail. Les grèves ne peuvent se tenir que dans les trois mois suivant l'échec de la procédure de conciliation et la durée de la grève doit être annoncée à l'avance. De surcroît, le Président a d'amples pouvoirs lui permettant d'annuler ou de suspendre une grève. Un service minimum doit aussi être garanti au cours de toutes les grèves.

En novembre 2011, le régime a adopté des amendements à la loi sur les activités collectives concernant les rassemblements, les manifestations, les piquets de grève et autres actions collectives, qui limitent gravement les droits des membres syndicaux et de leurs organisations. Enfin, le fait de « discréditer la République du Belarus », délit regroupant toute « fausse déclaration » sur la situation politique, sociale ou économique du pays, est passible d'assignation à résidence ou d'emprisonnement pour une durée de jusqu'à deux ans.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Lorsqu'Alexander Loukachenko, souvent décrit comme le dernier dictateur d'Europe, commença son quatrième mandat à la présidence du pays en janvier 2011, l'UE répondit en réinstaurant une interdiction de voyage à son encontre et en imposant un gel de ses avoirs. Le régime a confirmé sa réputation d'autoritarisme en entamant une procédure judiciaire contre plus de 30 militants politiques, dont quatre dirigeants d'opposition, pour leur rôle dans les protestations du mois de décembre qui dénonçaient les fraudes électorales du mois de décembre 2010. En mai, le dirigeant de l'opposition Andrei Sannikov a été condamné à cinq ans de prison pour avoir organisé ces protestations. Ensuite, en juillet, des centaines de personnes ont été frappées, maltraitées et arrêtées, à la suite d'un mois de protestations d'envergure nationale contre le gouvernement. En novembre, le très en vue militant des droits humains Ales Belyatski a été condamné à quatre ans et demi de prison, pour une évasion fiscale présumée

alors que l'on pense qu'il s'agirait plutôt d'une intervention motivée par des raisons politiques. Le pays a également subi une crise économique dont atteste sa plus grave crise de la balance des paiements depuis l'indépendance, qui a épuisé ses réserves de devises fortes.

Aucun effort authentique pour résoudre les violations des droits syndicaux : Au cours de l'année 2011, le gouvernement n'a pris aucune mesure importante pour résoudre les violations systématiques des droits syndicaux et du travail. Les petits changements introduits ont constitué surtout une démonstration de modération par rapport aux ingérences brutales dans les activités syndicales qui avaient eu lieu par le passé, modération dont l'objectif serait d'attester que le syndicalisme indépendant dispose bien d'un « espace » et qu'il peut œuvrer « librement », à condition de rester dans un cadre acceptable. En revanche, dès que les activités du Congrès biélorusse des syndicats démocratiques (*Belarusian Congress of Democratic Trade Unions*, BKDP) ont commencé à avoir un impact parmi les travailleurs et travailleuses du Belarus, le gouvernement s'est fait l'instigateur et le promoteur d'actions visant à mettre un terme rapidement à toute initiative susceptible de contribuer à l'expansion du syndicalisme indépendant dans le pays.

Les syndicats indépendants sont toujours sous pression : Le Congrès biélorusse des syndicats démocratiques (*Belarusian Congress of Democratic Trade Unions*, BKDP) a signalé que les syndicats indépendants et leurs membres ont continué de subir des pressions en 2011 dans la raffinerie de pétrole Naftan, dans l'entreprise chimique OAO GrodnoAzot et dans la raffinerie de pétrole OAO Mozyrand, et que la discrimination antisyndicale perdurait dans ces entreprises comme dans d'autres.

Droit étendu à proposer des contrats temporaires : Depuis l'entrée en vigueur du décret présidentiel n° 29 de 1999, autorisant les contrats d'emploi à durée déterminée, le recours à des contrats temporaires d'un an est devenu tellement généralisé que 90% de la population active relève maintenant de ce type de contrats, qui ne donnent aucune garantie de renouvellement. Le refus d'accepter qu'un contrat permanent soit transformé en contrat temporaire est considéré être un motif légitime de licenciement.

Les recommandations de l'OIT ne sont toujours pas mises en œuvre et les préférences commerciales de l'UE sont retirées : Dès juin 2007, à la lumière des conclusions et recommandations de l'OIT, le Conseil des ministres de l'Union européenne avait restreint en partie l'accès du Belarus aux dispositions les plus favorables de la politique commerciale et du SPG de l'UE. En dépit des recommandations de la Commission d'enquête de l'OIT, ainsi que de nombreuses

conclusions de la Commission pour l'application des normes (CAS) de la Conférence internationale du travail ainsi que du Conseil d'administration de l'OIT, le gouvernement du Belarus n'a jusqu'à présent pris aucune mesure constructive relative à ces recommandations clés visant à aligner le droit de travail et les droits syndicaux sur les normes internationales du travail. Le Plan d'action pour la mise en œuvre des recommandations de la Commission d'enquête qui avait été préparé par le gouvernement en 2009 (voir l'édition 2010 du Rapport annuel) a suscité une rhétorique plus correcte politiquement et donné lieu à certains ajustements cosmétiques, mais n'a pas traité les violations sur le fond.

Toutes les mesures de la part du gouvernement, telles que le fait de restaurer le taux préférentiel locatif des locaux du Congrès biélorusse des syndicats démocratiques (*Belarusian Congress of Democratic Trade Unions*, BKDP) en 2010, ou de permettre la signature de conventions collectives et salariales nationales, ne résoudre pas le problème de la véritable instauration des droits syndicaux au Belarus. Les efforts déployés par le gouvernement ont visé des points techniques plutôt que la substance des recommandations de la Commission d'enquête. Les obstacles persistants à l'enregistrement de syndicats nouvellement créés, ainsi que les pressions qui sont toujours exercées sur les membres de syndicats indépendants au moyen du système des contrats temporaires, en sont des exemples probants. Le nombre de violations des droits syndicaux n'a fait que croître. Les membres de syndicats affiliés au BKDP subissent toujours la discrimination antisyndicale, notamment sous la forme de licenciements et de non-renouvellement des contrats d'emploi, d'intimidations et de harcèlement.

Arrestation et détention de membres de syndicats indépendants : Pavel Stanevski, un militant du Syndicat libre du Belarus (SPB) de la ville de Grodno a été condamné à huit jours de prison par le tribunal du district de Frunzenski à Minsk. Pavel Stanevski s'était rendu à Minsk depuis Grodno le 19 avril 2011 pour rencontrer ses camarades syndicaux et des membres de l'initiative civile « Notre maison ». Il a été arrêté le jour même. Le tribunal l'a jugé coupable de trouble à l'ordre public et d'utilisation de termes insultants. Les policiers se sont porté témoins.

Le président du SPB, Mikhail Kovalkov, a été arrêté par la police et placé en détention plus de dix heures. Le dirigeant du SPB a décrit le comportement de la police comme étant de la torture par privation de nourriture et restriction illicite des libertés personnelles ; en effet, au cours de sa garde à vue qui dura dix heures et demie, il n'a reçu aucun aliment et n'a pu utiliser les toilettes que sous escorte policière. Lors de sa remise en liberté, il a reçu un document qui stipulait que sa détention

n'avait duré que trois heures. Le dirigeant du SPB considère que le comportement de la police équivalait à des pressions psychologiques. Il estime que le motif de sa détention et des mauvais traitements qu'il a subis pouvait être que ce jour-là les forces d'opposition célébraient la journée de la liberté – l'anniversaire de la Proclamation de la République populaire du Belarus en 1918.

Encore de la discrimination à l'encontre de syndicats indépendants : Le président du Syndicat libre du Belarus (SPB) Mikhail Kovalkov, qui est également président de la section syndicale du SPB dans l'entreprise de fabrication de pièces détachées et composants pour tracteurs Bobruisk, s'est vu refuser l'accès aux lieux de travail des membres de son syndicat. Par ailleurs, les membres syndicaux de son entreprise étaient également privés du droit d'utiliser le centre de sports et de loisirs appartenant à l'entreprise, alors que les membres du syndicat contrôlé par l'État avaient la permission d'y aller.

Tentative de dissoudre les syndicats indépendants : La direction de la raffinerie de pétrole OAO Mozyr a renouvelé en 2011 sa campagne visant à faire partir collectivement les travailleurs du syndicat indépendant de l'entreprise. En vue d'obliger les membres du syndicat indépendant à se désaffilier du syndicat, ils ont tenu des réunions privées et des entretiens individuels avec les travailleurs, suite auxquels ceux-ci devaient écrire une lettre de révocation de leur adhésion au Syndicat indépendant du Belarus (BNP). Ces lettres étaient remises directement au département de la comptabilité de l'entreprise et à l'administration, sans notification au syndicat indépendant. La direction de la raffinerie pétrolière Mozyr n'a eu de cesse, au cours des dernières années, d'intervenir dans les affaires internes du syndicat indépendant et d'exercer des pressions contre ses membres.

Refus d'enregistrer les organisations syndicales du premier niveau : Le Comité exécutif municipal de Polotsk a refusé d'enregistrer l'organisation de premier niveau des « indépendants travaillant pour le marché agricole collectif de plein air de Polotsk » relevant du SPB (Syndicat libre du Belarus). La législation biélorusse stipule que les organisations de premier niveau doivent procéder à leur enregistrement auprès des organismes publics d'enregistrement locaux. Mais souvent, l'obligation d'indiquer une adresse légale pour la procédure d'enregistrement représente un obstacle insurmontable pour les syndicats indépendants du Belarus.

Un certificat de confirmation émis par le gérant de l'atelier d'art et d'artisanat Sofia était jointe à la demande d'enregistrement du SPB, et contenait des garanties pour la mise à disposition de locaux qui accueilleraient l'organe exécutif du syndicat de

premier niveau à des fins locatives. La mairie de Polotsk a estimé que cette lettre de garantie n'avait aucune valeur juridique, et c'est sur cette base qu'elle a refusé l'enregistrement de l'organisation de premier niveau du SPB.

Ingérence des autorités locales dans les activités syndicales : La 20 janvier 2011, le ministère de la Justice a envoyé une télécopie au *Free Metalworkers' Union* (SPM) pour lui demander de lui remettre, en l'espace de cinq jours, des informations sur les effectifs syndicaux totaux du SPM ainsi que le nombre de membres par affiliée, le nom des dirigeants syndicaux et l'information sur les cotisations syndicales. Le SPM a répondu au ministère de la Justice en demandant un énoncé des motifs expliquant l'urgence de cette requête. En guise d'explication, le 27 janvier trois employés du ministère de la Justice se sont rendus au siège du SPM, qui partage des locaux avec le Congrès biélorusse des syndicats démocratiques (BKDP), et exigé de voir les procès-verbaux des réunions de l'organe directeur du SPM des deux dernières années.

Droit de négociation collective bafoué dans une raffinerie de pétrole : La section du Syndicat indépendant du Belarus (BNP) de la raffinerie de pétrole OAO Naftan a de nouveau subi une infraction aux principes de la négociation collective. Une commission paritaire de négociation a été mise en place en vue de conclure une nouvelle convention collective pour l'entreprise, à la fin du mois de mai 2010. Cette commission incluait des représentants de la direction de l'entreprise, de *Belkhimprofsojuz*, l'autre syndicat présent dans l'entreprise, ainsi que les trois représentants de la section locale du BNP. Il avait été convenu que tant le BNP que le *Belkhimprofsojuz* agiraient comme parties à la négociation, chacun au nom de ses propres effectifs syndicaux. Cependant, le 28 janvier 2011 l'employeur a illégalement exclu l'organisation qui relève du BNP du processus de négociation collective et de la signature d'une convention collective. La section du BNP a demandé instamment à l'employeur d'entreprendre des négociations et de conclure une convention distincte. L'employeur a toutefois refusé de renouveler les négociations avec la section du BNP, au motif qu'une convention collective avait déjà été conclue entre les travailleurs et l'entreprise.

Pressions exercées sur les membres des syndicats indépendants suite aux événements du 19 décembre 2010 : Michail Kovalkov, le président du Syndicat libre du Belarus (SPB) a été interrogé dans les locaux du KGB. L'interrogatoire a duré plus de deux heures. On lui a conseillé de ne plus prendre part à des événements collectifs illégaux. Une caméra vidéo a été utilisée durant l'interrogatoire, et on lui a dit à la fin que dorénavant, ses activités feraient l'objet d'une surveillance spéciale du KGB.

Le 14 janvier 2011 des forces spéciales de la police ont effectué une perquisition dans les locaux du syndicat des travailleurs de la radio-électronique (REP) au prétexte de vérifier si les bureaux avaient été utilisés comme siège pour l'un des candidats à l'élection présidentielle. Pendant la perquisition, qui a duré deux heures, les appareils de bureautique et les équipements ont été confisqués, tout comme certains documents internes du syndicat. De ce fait, les activités du syndicat ont été paralysées pendant un certain temps. Le Congrès biélorusse des syndicats démocratiques (BKDP) estime que cette perquisition constitue une violation flagrante des droits syndicaux, ainsi qu'une atteinte à l'inviolabilité des locaux et de la propriété des syndicats, laquelle est garantie par la loi ainsi que par les Conventions de l'OIT que le Belarus a ratifiées.

Le 21 janvier 2011 le dirigeant du REP, Gennady Fedynich, a été interrogé par la police municipale de Minsk. La police s'intéressait à sa participation aux événements du 19 décembre 2010, journée de l'élection présidentielle.

Le responsable de l'information syndicale du REP, Nikolai Gerasimenko, a été soumis à une procédure similaire au poste de police de Frunzenski à Minsk.

Le 2 février, l'appartement appartenant à l'inspecteur de la santé et la sécurité au travail du BKDP, Vladimir Lozovski, a été perquisitionné par trois agents du KGB. Ces derniers ont expliqué que la perquisition avait trait à la manifestation de protestation organisée le 19 décembre 2010. Plusieurs disques CD-Rom ont été confisqués.

Refus d'autoriser des piquets de grève : Les autorités locales de Novopolotsk ont refusé de permettre que le syndicat de Naftan organise un piquet de grève le 25 février 2011, en utilisant l'excuse fallacieuse de l'épidémie de grippe et de la quarantaine qui avait été mise en place dans la ville. La deuxième tentative d'organiser un piquet de grève était prévue le 5 avril mais de nouveau le syndicat de Naftan n'a pas reçu l'autorisation des autorités locales, cette fois-ci au motif que seuls les syndicats sectoriels avaient le droit d'organiser des actions de protestation, mais par leurs structures au niveau des entreprises, donc pas non plus les sections locales. En vertu de la loi du Belarus sur les syndicats et des statuts du Syndicat indépendant du Belarus (BNP), l'ensemble des structures organisationnelles du BNP, y compris les syndicats de premier niveau, ont le droit d'organiser des actions collectives et de saisir les autorités locales sur des questions pertinentes. En outre, une section syndicale de premier niveau avait été enregistrée et possédait par conséquent un statut juridique. Le fait d'inventer des motifs arbitraires pour refuser les actions syndicales collectives est une pratique commune pour les autorités locales,

mais en ce cas d'espèce le motif invoqué était sans précédent. Par ailleurs, le Free Metalworkers' Union (SPM) s'est lui aussi vu refuser le droit d'organiser un piquet de grève le 1^{er} mai, journée de la solidarité, à Minsk, Mogilev et dans un certain nombre d'autres villes et agglomérations.

Licenciements, pressions et refus d'une adresse légale sont des moyens de dissuasion contre les syndicats indépendants

: L'on a vu à la fin de l'année une augmentation drastique de la désaffiliation spontanée de travailleurs, dans différentes régions du pays, à la centrale officielle, la Fédération des syndicats du Belarus (FPB). Les raisons invoquées pour cela par les travailleurs/euses allaient du niveau traditionnellement bas de salaires et de rémunérations, au fait de subir un traitement insultant et humiliant de la part des employeurs. C'est la première fois que cette dernière raison est mentionnée. Les travailleurs/euses disent que les syndicats relevant de la FPB non seulement ne parviennent pas à les protéger, mais finissent par devenir eux-mêmes auteurs d'humiliations et de pressions systématiques.

L'événement qui a le plus attiré l'attention a été le départ massif de la FPB de travailleurs de l'entreprise RUPP Granite à Mikashevichi, ville méridionale de la région de Brest, à la fin du mois de décembre 2011. Cette entreprise minière réalise des extractions de roche naturelle dans des carrières à ciel ouvert et produit des pierres concassées utilisées pour la production de divers matériels de construction ; elle emploie 3.200 travailleurs. Près de 600 d'entre eux ont annoncé leur désaffiliation collective de la FPB. Plus de 200 travailleurs, essentiellement des conducteurs de camions à benne, ont demandé leur adhésion au Syndicat indépendant du Belarus (BNP), affilié au Congrès biélorusse des syndicats démocratiques (BKDP). Ils ont organisé une assemblée générale fondatrice au cours de laquelle ils ont constitué une section locale du BNP.

L'employeur, les autorités locales, la police et des agents du KGB ont lancé une campagne de grande envergure contre le syndicat indépendant nouvellement constitué, ses dirigeants et ses membres.

La direction a entrepris une série d'actions visant à exercer des pressions sur les membres syndicaux et à dissuader d'autres travailleurs d'adhérer au syndicat. Ces attaques avaient clairement pour but d'empêcher le développement d'organisations syndicales indépendantes. Alors que le syndicat de premier niveau nouvellement constitué avait suivi toutes les étapes de la procédure établie dans la législation biélorusse, la direction de l'entreprise a refusé de le reconnaître ou de lui fournir une adresse légale. L'Organisation internationale du travail considère que cette obligation d'une adresse légale est un obstacle à l'enregistrement des syndicats, et par conséquent constitue

une violation des droits syndicaux fondamentaux, mais en vertu de la législation biélorusse cette adresse légale est toujours nécessaire pour obtenir le statut juridique. Oleg Stakhaevitch, le dirigeant du nouveau syndicat de RUPP Granite affilié au BNP, ainsi que deux autres militants syndicaux, ont été licenciés illégalement.

Belgique



POPULATION : 10.712.000

CAPITALE : Bruxelles

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux fondamentaux sont garantis, mais certaines inquiétudes demeurent toutefois. Les travailleurs/euses ont le droit de constituer des syndicats et d'adhérer au syndicat de leur choix. Une protection spéciale est accordée aux représentants du personnel au sein des conseils d'entreprise et comités de prévention et de protection au travail et aux délégués syndicaux, mais une protection efficace contre la discrimination antisyndicale n'est pas vraiment assurée puisque l'obligation de maintien au travail et/ou de réintégration des délégués licenciés n'est pas absolue. La représentation collective des travailleurs/euses dans les petites et moyennes entreprises (PME) n'est pas assurée, bien que la situation se soit améliorée avec l'adoption en 2008 d'une loi garantissant à toute délégation syndicale dans les PME le droit à l'information et la consultation.

Le droit de grève est reconnu même si aucune définition légale de ce droit n'existe réellement. Les tribunaux civils ont également affaibli ce droit, notamment en restreignant les piquets de grève ; un recours a été interjeté à ce sujet en 2009 devant le Comité européen des droits sociaux. Également en 2009, le Tribunal du travail de Bruxelles a lui aussi refusé de reconnaître la gravité des motifs du licenciement d'un délégué syndical pendant une action collective. Dans ce même arrêt, le Tribunal du travail a déclaré que le droit de grève ne se limitait pas aux actions de grève mais pouvait couvrir d'autres types d'action (occupations...).

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le 6 décembre, après avoir semblé plusieurs fois au bord de l'éclatement, le pays s'est doté d'un nouveau gouvernement. La crise politique belge aura été d'une longueur sans précédent : 18 mois sans gouvernement fédéral depuis les élections législatives de 2010. Les responsables politiques du Nord et du Sud, à l'exception notable des nationalistes flamands, ont finalement réussi à se mettre d'accord sur un programme qui prévoit d'importantes réformes institutionnelles, mais aussi des mesures d'austérité très sévères.

Non-respect du gentlemen's agreement de 2002 sur le règlement pacifique des conflits sociaux, le droit de grève souvent bafoué : Malgré un accord informel conclu entre les partenaires sociaux en 2002 visant à favoriser la conciliation et la médiation sur toute autre forme de règlement des conflits collectifs, les employeurs ont souvent et abusivement demandé l'intervention des tribunaux en prétextant « l'urgence absolue ». Plutôt que d'engager des négociations, les entreprises introduisent des requêtes dites unilatérales, ce qui implique que les décisions de justice sont prises sans laisser le temps aux travailleurs/euses de plaider leurs causes. De lourdes astreintes sont prévues s'ils passent outre à ces jugements. Les recours en justice sont possibles, mais souvent vains.

En règle générale, les tribunaux estiment qu'il n'est pas permis d'empêcher les employés ou des tiers d'accéder à l'entreprise, indépendamment du fait qu'il y ait ou non recours à la violence à cette occasion, mais des juges ont émis des ordonnances « préventives » alors que rien n'indique concrètement que de tels actes puissent être commis. En outre, en cas d'annulation de la grève par les syndicats, la justice estime que le conflit est réglé et refuse de statuer sur le fond et la possible infraction au droit de grève. Ces dérives qui violent le droit de grève font l'objet d'une plainte introduite auprès du Comité européen des droits sociaux par la Confédération européenne des syndicats (CES) et les trois centrales nationales, l'ACLVB-CGSLB, la CSC-ACV et la FGTB-ABVV. La décision du Comité est attendue pour février 2012.

Les employeurs toujours libres de licencier les militants en leur payant des indemnités : Une procédure spéciale doit être suivie pour licencier les représentants des travailleurs dans les conseils d'entreprise et comités de prévention et de protection au travail, faute de quoi le représentant peut exiger sa réintégration. Cependant, dans la pratique, les représentants des travailleurs ne sont jamais réintégrés. Les employeurs préfèrent verser les indemnités prévues dans la loi, même importantes, plutôt que de respecter la procédure spéciale ou de réintégrer

les représentants du personnel licenciés abusivement. Cela a été le cas dans les entreprises Rauwers, Clariant, BIAC, BRC, Otis, Auto 5 et Pauwels où dix délégués ont été licenciés.

Les manoeuvres de l'extrême-droite : Le 28 février, la Cour d'appel d'Anvers a donné raison à la Centrale nationale des employés (Landelijke Bediendenn Centrale en néerlandais, LBC) dans une affaire qui l'opposait à un ancien délégué exclu qui, en 2004, s'était présenté sur la liste du Vlaams Belang, un parti d'extrême-droite aux élections régionales flamandes. Après un premier jugement qui avait invalidé l'éviction, la Cour d'appel a confirmé la décision de la CNE-LBC, argumentant que ce parti avait clairement un programme antisyndical. Le 8 juillet, un syndicat proche de ce parti, le Vlaamse Solidaire Vakbond (VSV), a été créé dans le but avoué de briser le monopole présumé « illégitime » des trois grands syndicats belges lors des élections sociales prévues au printemps 2012.

Norme salariale contraignante et limitations à la négociation collective : Après le rejet par deux organisations syndicales du texte sur l'accord interprofessionnel, le gouvernement en affaires courantes a fixé par arrêté royal la norme salariale (la limite maximale d'évolution des salaires sur deux ans) à 0,0% en 2011 et 0,3% en 2012. Le 1^{er} juillet, la ministre de l'Emploi a confirmé le caractère contraignant de cette norme, le contrôle de son application et la pénalisation des infractions. Les conventions collectives sectorielles et d'entreprises ne peuvent donc pas accorder plus que cette norme, sous peine d'être invalidées. En mai, deux nouvelles conventions collectives dans le secteur d'extraction des pierres ont été rejetées pour cette raison. Pour la FGTB liégeoise qui les avait négociées avec les employeurs, « c'est la tradition belge de la concertation sociale qui est foulée aux pieds. »

Les risques liés à une mauvaise interprétation de la Directive européenne sur l'intérim : Concernant la transposition de la Directive européenne réglementant le travail intérimaire, les organisations patronales ont argué que les conventions collectives qui restreignent le recours à l'intérim n'étaient pas conformes à cette directive. Si le gouvernement abonde dans leur sens, la transposition risque de déboucher sur un essor de ce secteur au détriment des travailleurs permanents et de limiter les droits des syndicats à la négociation collective, le travail intérimaire n'étant de facto plus considéré comme un sujet spécifique de négociation collective.

Des perspectives de réformes très peu sociales : D'importantes réformes socio-économiques ont été annoncées lors de l'accord gouvernemental. Parmi elles, il y a l'accélération de la dégressivité des indemnités de chômage et des restrictions supplémentaires à l'accès à la prépension. L'accord limite

implicitement la possibilité des employés du secteur public de faire grève, en particulier les gardiens de prison et les cheminots, en n'excluant pas la mise en place d'un service minimum. Par ailleurs, il y a aussi les six « recommandations » socio-économiques de la Commission, notamment les réformes du système d'indexation des salaires et de l'âge légal de la retraite, ainsi que l'entrée facilitée sur le marché de l'emploi. Les organisations patronales ont pris prétexte de ces recommandations pour demander leur application immédiate.

Agressions contre des grévistes : Lors de la grève générale du 4 mars, dans la zone industrielle d'Houdeng, un camionneur de la firme F. Michel Logistics a tenté de forcer un piquet de grève, blessant deux syndicalistes, l'un de ceux-ci a dû être hospitalisé. À Bruges, un chauffeur de bus a également blessé légèrement deux syndicalistes à un barrage.

Tentative des autorités publiques d'interdire une grève : Le 22 avril, le bourgmestre (maire) de la commune d'Uccle a décidé d'interdire à un syndicat du secteur public de former un piquet de grève en face d'une école au seul motif que les cours reprenaient après un congé scolaire. Le syndicat a contesté cette décision qui a finalement été suspendue par la plus haute cour administrative.

Pénalités salariales illégales chez Arcelor Mittal à Gand : Dans un conflit social à Arcelor Mittal à Gand concernant les négociations sur la nouvelle convention collective, des membres du personnel ont participé en septembre à des grèves perlées, interrompant le travail pendant un quart d'heure. La direction de l'entreprise - sans tenir compte de la nomination d'un médiateur social par le ministère du Travail - a réagi en infligeant des retenues salariales de quatre heures par quart d'heure non presté par les grévistes. Les syndicats ont contesté ces pénalités qui ne figurent pas dans le règlement du travail de l'entreprise. Un accord a été conclu pour intégrer dans la nouvelle convention collective des pénalités salariales qui ne dépassent pas l'équivalent d'un quart d'heure de travail.

Tentatives de casser des grèves dans le secteur chimique : Le 17 octobre, lors d'une grève à l'entreprise chimique Ineos à Feluy, le gouverneur a réquisitionné près de la moitié du personnel aux fins de remplir les tâches dites « d'intérêt public ». Les syndicats ont introduit un recours au Conseil d'État qui leur a donné raison, l'ordre de réquisition devant répondre à une situation requérant des prestations d'intérêt public. Le 26 octobre, lors d'une grève à l'entreprise Mac Bride spécialisée en produits d'entretien à Estaimpuis, la direction a mis des employés aux postes de production délaissés par les ouvriers grévistes, sans tenir compte de leur manque de qualification pour remplir ces tâches.

La contestation découragée : Le 28 octobre, six étudiants qui avaient interrompu une réunion d'élections du groupe des libéraux européens ont été condamnés à un mois de prison avec sursis pour « incitation à la rébellion » (malgré le caractère complètement pacifique de leur action de protestation). Aucun syndicaliste n'était impliqué, mais ce verdict pourrait décourager les organisations, les syndicats et leurs membres qui voudraient procéder à des actions de protestation et cela pourrait contribuer à criminaliser les opinions dissidentes.

Stratégies antisyndicales à l'approche des élections sociales : Plusieurs articles de presse, ne se limitant pas aux communiqués émanant des organisations patronales, ont fréquemment mentionné la possibilité de licencier des travailleurs et leurs représentants avant janvier 2012 afin d'éviter de devoir tenir des élections sociales ou de limiter les (plus gros) montants à payer comme indemnités lors de licenciements des délégués des travailleurs des conseils du travail et des comités de sécurité et santé. Des informations fausses ont également été diffusées concernant la possibilité de permettre aux délégués syndicaux de prendre une retraite anticipée.

Campagne calomnieuse contre les travailleurs en grève : Durant la semaine précédant une grande manifestation des trois centrales syndicales belges, une organisation patronale (Unizo) a lancé le site web «<http://www.wewontstrike.be/>» www.wewontstrike.be (version originale : «<http://www.wijstakenniet.be/>» www.wijstakenniet.be dans lequel elle parle de l'irresponsabilité de l'appel à la grève générale des syndicats dans un contexte de crise économique et financière et du fait qu'en agissant de la sorte, les syndicats compromettent le rétablissement économique de la Belgique).

Bosnie-Herzégovine



POPULATION : 3.760.000
CAPITALE : Sarajevo
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La liberté syndicale est fortement restreinte dans la pratique et les employeurs usent de différentes tactiques pour faire pression sur les travailleurs/euses et les intimider afin de les dissuader d'adhérer à un syndicat. La protection juridique est inefficace, et le taux de chômage est parmi les plus hauts d'Europe, ce qui fait que les travailleurs/euses tolèrent souvent des violations de leurs droits par crainte de perdre leur emploi. Les licenciements illégaux des membres et des délégués syndicaux se poursuivent.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Malgré de récentes améliorations, plusieurs domaines juridiques comportent des restrictions excessives aux droits syndicaux. L'enregistrement des syndicats est une procédure délicate car les délais prévus dans la législation sont très courts et ne pas les respecter peut même mener à la dissolution de l'organisation. En outre, les autorités ont le droit de rejeter une demande d'enregistrement d'un syndicat et elles peuvent dissoudre un syndicat si celui-ci n'a pas convoqué son assemblée. Le droit de grève dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine est gravement amoindri par l'obligation de garantir « le maintien de la production » durant une grève. Le syndicat et l'employeur doivent parvenir à un accord en la matière, au plus tard dix jours avant le début de la grève, ce qui dans les faits donne à l'employeur des pouvoirs discrétionnaires d'interdire une action de grève légale.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : La Bosnie-Herzégovine a été dirigée par un gouvernement intérimaire pendant 14 mois, suite aux élections d'octobre 2010 et jusqu'à la fin du mois de décembre 2011, lorsqu'un accord a finalement été conclu sur la formation du nouveau gouvernement. La mise en œuvre de réformes grandement nécessaires, ainsi que le progrès sur la voie de l'adhésion à l'UE, sont restés entravés par la polarisation politique autour de divisions ethniques, ce qui a affecté tous les niveaux du système de gouvernance du pays, fort complexe. Avant

tout, la Bosnie-Herzégovine demeure profondément divisée entre la Fédération de Bosnie-Herzégovine, bosno-croate, et la *Republika Srpska*, à dominante serbe, qui a envisagé en avril 2011 de lancer un référendum sur la nécessité de continuer la coopération ou pas avec les tribunaux de guerre du pays.

Employeurs antisyndicaux : Il existe de graves obstacles à l'exercice de la liberté syndicale, tout particulièrement dans le secteur privé où l'on constate dans la pratique de nombreuses violations des droits syndicaux. Des entreprises privées récemment établies, y compris des multinationales de la distribution au détail, ont recours à différentes mesures de pression et d'intimidation pour empêcher les travailleurs/euses de se syndiquer. Le taux de chômage élevé est parmi les causes sous-jacentes des violations massives des droits syndicaux par les employeurs, tant dans le secteur privé que dans le public. Sachant que les employeurs pourraient aisément recruter quelqu'un d'autre, les travailleurs/euses qui ont un emploi finissent souvent par s'accommoder d'une détérioration de leurs droits. Les licenciements de responsables syndicaux et les repréailles pour avoir organisé une grève sont des pratiques assez fréquentes. Les travailleuses sont particulièrement vulnérables car le droit aux congés maladie et au congé de maternité est souvent bafoué, et parce qu'il arrive que les entreprises répondent à la grossesse d'une employée par la cessation de son contrat de travail, ce qui est pourtant illégal. En même temps, les mécanismes de protection juridique ne fonctionnent pas correctement en raison de l'immense retard accumulé dans le traitement des affaires, des procédures judiciaires qui sont longues et dispendieuses, de la corruption généralisée et de la mise en œuvre problématique des décisions du tribunal. L'inspection du travail, en outre, est dotée de peu de moyens et se révèle insuffisante. Par conséquent, lorsque les travailleurs se butent à des problèmes dans leurs tentatives de syndicalisation, il arrive fréquemment qu'ils cèdent à la pression exercée par les employeurs. Il est rare que les affaires de violation des droits syndicaux soient portées devant les tribunaux.

Restrictions à l'enregistrement des syndicats : En 2008, la Confédération des syndicats de la *Republika Srpska* (SSRS) a soumis une requête au ministère du Travail et de la Protection sociale de la *Republika Srpska* (RS) pour demander l'amendement du règlement sur l'enregistrement des organisations syndicales. D'après le règlement, seuls les présidents des organisations syndicales peuvent s'enregistrer, et seulement s'ils ont un contrat d'emploi à durée indéterminée. Il est de ce fait impossible de constituer des syndicats dans de nombreuses entreprises qui n'ont pas de salariés avec des contrats à durée indéterminée. C'est pourquoi la SSRS demande que des travailleurs ayant un contrat à durée déterminée aient

eux aussi le droit de s'inscrire au registre des organisations syndicales et bénéficient de la sorte d'une protection spéciale. Cependant, cet amendement n'a pas été mis en œuvre.

Licenciés pour avoir adhéré à un syndicat : Au cours des trois mois suivant la création d'une section du Syndicat des travailleurs de la métallurgie et des mines de la *Republika Srpska* au sein de l'usine de fabrication de tuyaux en métal Unis, à Derventa le 10 février, la direction a licencié 13 membres syndicaux qui avaient des contrats à durée indéterminée, et n'a pas renouvelé le contrat à durée déterminée de 12 autres syndicalistes. Le motif allégué pour les licenciements était le faible rendement au travail des travailleurs concernés, alors qu'il s'agissait d'ouvriers ayant travaillé plus de 30 ans pour l'usine. Les syndicalistes licenciés ont indiqué que le directeur de l'usine leur avait dit ouvertement que leur licenciement avait été motivé par leur activité syndicale. Žika Vidić, président du syndicat de l'entreprise, a évité le licenciement grâce à sa fonction de dirigeant syndical, mis il a été rétrogradé du poste d'ingénieur mécanique à celui de technicien et soumis à un congé forcé de six mois. Le 18 mai, l'inspection du travail de la *Republika Srpska* (RS) a ordonné la réintégration des 13 travailleurs licenciés. Le ministère du Travail et de la Protection sociale de la RS a confirmé cette décision le 14 juin. Au lieu d'obtempérer, l'entreprise a entamé une procédure judiciaire contre le ministère, mais le tribunal du district de Doboj a débouté l'employeur. Les syndicalistes licenciés n'avaient toujours pas été réintégrés à la fin de l'année.

Pression sur les travailleurs des mines de charbon afin qu'ils abandonnent le syndicat : La direction de la mine de charbon RMU Đurđevik, filiale de la société publique d'électricité Elektroprivreda BiH, a exercé des pressions pour entraver la constitution d'un nouveau syndicat. Le 26 avril, Said Muhić, Halid Bajrić, Samir Hodžić et Avdija Klanjac, qui étaient à l'origine de la syndicalisation, ont été soumis à un congé forcé de deux semaines. Bien que le nouveau syndicat des travailleurs de RMU Đurđevik ait finalement pu s'enregistrer le 17 août et se soit affilié au *Trade Union of Coal Mine Workers of BiH* le lendemain, 50 des 350 membres avaient quitté le syndicat avant la fin du mois suite aux pressions constantes de la direction. Les travailleurs ont lancé un appel à 11 institutions étatiques différentes pour que leurs droits syndicaux soient protégés, y compris au ministère de la Justice de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et au Médiateur national pour les droits de l'homme.

Dirigeant syndical licencié par une entreprise publique : Vernes Buljugija, président du Syndicat des ingénieurs des chemins de fer de la Fédération de Bosnie-Herzégovine a été suspendu de son emploi le 9 août du fait de ses déclara-

tions répétées à la presse au sujet des infractions au droit commises par la société publique des chemins de fer, incluant le non-paiement des salaires et des violations de la convention collective. Officiellement, sa suspension était due à ce qu'il aurait divulgué des informations confidentielles à la presse. Buljugija a déclaré que tous ses propos se fondaient sur des informations librement accessibles au public, au travers de verdicts rendus par les tribunaux et de rapports d'audit. Après un arrêt du travail non autorisé en soutien à Buljugija le 10 août, les dirigeants syndicaux Jasmin Kurić, Mirsad Husković et Hasib Topalović ont eux aussi été suspendus. Après avoir obtenu le consentement requis du ministère du Travail et de la Politique sociale, les quatre syndicalistes ont été licenciés le 28 septembre. Ils ont alors entamé une grève de la faim. Le 3 décembre, le tribunal municipal de Sarajevo a confirmé que Buljugija n'avait diffusé aucune information confidentielle et a ordonné sa réintégration.

Le syndicat des travailleurs des chemins de fer de Bosnie-Herzégovine, lui aussi présent dans l'entreprise, a signalé des ingérences de la direction dans les activités du syndicat. Celui-ci a perdu 300 membres des suites des pressions constantes exercées sur les travailleurs pour qu'ils révoquent leur adhésion. La direction refusait de déduire à la source les cotisations syndicales, elle a fait pression sur le syndicat pour annuler la convention collective, interdit à la délégation syndicale de prendre part à des réunions internationales de syndicats des chemins de fer et apporté son soutien à la constitution d'un syndicat jaune.

Licenciements après l'organisation d'un nouveau syndicat : Dans l'entreprise de production alimentaire Klas, à Sarajevo, plus de 100 travailleurs ont décidé de quitter le syndicat *Independent Trade Union of Workers in Agriculture, Food, Tobacco Industry, Water Management, Commerce, Catering and Tourism in BiH* (PPDIVUT) et d'adhérer au *Trade Union of Commerce of BiH* (STBiH), en vue de mieux protéger leurs droits. Le lendemain de l'assemblée fondatrice de la nouvelle section syndicale qui s'était tenue le 10 novembre, le délégué syndical récemment élu Safet Papić, et son suppléant Huso Pabrić, ont été licenciés pour violation grave de leurs obligations professionnelles, sans que l'autorisation préalable requise du ministère du Travail et de la Protection sociale n'ait été obtenue. Le 2 décembre, le tribunal municipal de Sarajevo a prononcé un arrêt déclarant l'illégalité du licenciement de Pprić et ordonné sa réintégration.

Licenciement et agression du président d'un syndicat : En février, Zdravka Ilić, présidente de la section syndicale de l'entreprise Dermal R à Kotor Varoš, a été licenciée pour ses activités syndicales et ses revendications incessantes pour

que le droit du travail et les conventions collectives soient respectés. L'inspection du travail a déclaré que le licenciement était illégal et ordonné la réintégration de Zdravka Ilić, et a également demandé à l'employeur de lui permettre de poursuivre ses activités syndicales. Devant le refus de l'entreprise, Zdravka Ilić a pris contact avec l'inspection du travail pour qu'un de ses agents l'accompagne dans l'entreprise. Alors qu'elle attendait l'inspecteur devant les grilles de l'entreprise, le directeur l'a agressée physiquement et verbalement, puis lui a interdit l'accès aux locaux de l'entreprise, tout comme à l'inspecteur du travail.

Lorsque Zdravka Ilić a pris contact avec la *Confederation of Trade Unions of Republika Srpska* (SSRS) et avec la presse pour les informer de l'agression, le directeur a suspendu la production dans l'entreprise pendant trois jours. Il a ensuite entamé des mesures disciplinaires à l'encontre de Zdravka Ilić. Cette dernière a une fois de plus été licenciée sans l'autorisation du ministère du Travail et de la Protection sociale. En août, l'entreprise a recommencé la procédure disciplinaires et, une fois encore sans l'autorisation du ministère compétent, licencié Zdravka Ilić parce qu'elle ne s'était pas présentée au travail. Ce licenciement est survenu après qu'on lui eut dit qu'elle était interdite d'accès à l'entreprise pendant plus d'un an.

En décembre, le ministère du Travail et de la Protection sociale a donné son consentement au préavis de licenciement, mais sans qu'une enquête rigoureuse n'ait été effectuée sur l'affaire, en se fondant uniquement sur le fait que tous les critères requis pour entamer une procédure disciplinaire avaient été remplis. Les procédures judiciaires étaient en cours à la fin de l'année.

Le ministère de la Justice bafoue un arrêt de la Cour ordonnant l'enregistrement du SSSBiH : En dépit des pressions de l'OIT, le gouvernement de Bosnie-Herzégovine refuse depuis 2002 d'inscrire la Confédération des syndicats indépendants de Bosnie-Herzégovine (SSSBiH) au registre des associations citoyennes. Il a invoqué différents prétextes, mais n'a pas démontré le fondement juridique de ses actions. La SSSBiH a saisi la Cour de Bosnie-Herzégovine en appel et entamé des poursuites judiciaires.

La Cour de Bosnie-Herzégovine a accueilli le recours, annulé toutes les décisions prises par le ministère de la Justice et par la Commission d'appel du conseil des ministres, et ordonné que le ministère inscrive la SSSBiH au registre des associations, du fait qu'il n'existait aucun obstacle juridique pour son enregistrement. Cependant, à la fin de l'année 2011 le ministère n'avait pas exécuté la décision de la Cour de Bosnie-Herzégovine.

Réintégration de syndicalistes licenciés : Le dirigeant syndical Mijo Kelava et les membres syndicaux Ivica Šimunović, Cecilija Petrović et Ankica Miličević-Šimunović avaient été licenciés par la Radio Hecreg Bosna le 13 April 2010, après avoir constitué une nouvelle organisation syndicale. La section locale précédente du Syndicat indépendant des journalistes professionnels de Bosnie-Herzégovine (NNS) avait été radiée du registre par le ministère de la Justice le 2 avril 2010, obligeant de la sorte les travailleurs à lever leur grève contre les arriérés de salaire. Après l'enregistrement du nouveau Syndicat des journalistes de Radio Herceg Bosna, l'employeur a entamé des poursuites judiciaires contre le ministère de la Justice, demandant l'annulation de l'inscription de l'organisation au registre des associations. Le 16 mars, le tribunal du comté de Mostar a rendu un arrêt sans possibilité d'appel, déclarant sans fondement la requête de l'employeur. Alors qu'une décision du tribunal de juin 2010 avait ordonné la réintégration de Kelava, les trois autres membres syndicaux ont dû attendre le mois d'avril 2011 pour que la même décision soit prise à leur égard.

Travailleurs du bois et des mines privés de leurs droits syndicaux : Pendant une grève organisée en octobre à l'entreprise de transformation du bois Budućnost, à Šamac, les travailleurs se sont vu refuser le droit de faire grève à l'intérieur des locaux de l'entreprise. Dans la mine de charbon de RMU Banović, les travailleurs ont décidé de boycotter les traditionnelles célébrations de la journée des mineurs, le 21 décembre, pour protester contre l'incessante discrimination subie par les membres du Syndicat des travailleurs des mines de charbon de Bosnie-Herzégovine, au moyen notamment de réductions de salaire, de rétrogradations, de l'interdiction d'utiliser le panneau d'affichage pour les communications syndicales, et de la mise en place d'un syndicat jaune.

Bulgarie



POPULATION : 7.494.000
CAPITALE : Sofia
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 105 - 111 - 138 - 182

Les syndicats ont évolué dans un environnement économique difficile et plusieurs sociétés ont commis des infractions aux droits syndicaux, notamment des renvois de représentants syndicaux. Les fonctionnaires continuent d'être exclus de nombreuses activités syndicales et le droit de grève est limité.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

En dépit des décisions de l'OIT et du Conseil de l'Europe, les droits syndicaux ne sont toujours pas pleinement garantis. La Constitution prévoit la liberté syndicale, mais les travailleuses et les travailleurs étrangers doivent obtenir une autorisation préalable pour constituer un syndicat. En outre, malgré la protection des salarié(e)s contre la discrimination antisyndicale, la charge de la preuve incombe toujours au travailleur. Du reste, il n'existe pas de dispositions protégeant les syndicats contre les actes d'ingérence dans leurs affaires internes. La négociation collective est permise sauf pour les fonctionnaires.

De nombreuses dispositions restreignent le droit de grève. La durée d'une grève doit être annoncée à l'avance, les grèves ne peuvent être organisées qu'en relation avec un conflit du travail et après avoir épuisé toutes les procédures de règlement des différends. En outre, les fonctionnaires ne peuvent entreprendre que des « grèves symboliques », c'est-à-dire qu'ils ne peuvent s'exprimer qu'en arborant des marques de protestation ou en déployant des banderoles. Dans les secteurs où le droit de grève est interdit, il n'existe pas d'autre mécanisme de règlement des différends. Par ailleurs, le droit de grève est aussi limité par l'obligation d'établir un service minimum qui est déraisonnablement fixé à 50 % dans le secteur ferroviaire.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En 2011, la situation économique est restée difficile puisque le pays n'a connu qu'une timide croissance économique et que ses taux de chômage sont toujours au-dessus de 10 %. Toutefois, le gouvernement a presque atteint son objectif

de 2,5 % de déficit budgétaire. Les élections présidentielles d'octobre ont porté au pouvoir un candidat de centre-droite.

Le dialogue social au sein du Conseil national pour la coopération tripartite a parfois été laborieux et n'a débouché que sur quelques accords relatifs à des thèmes liés aux salaires, aux retraites et aux autres prestations, le fait le plus marquant ayant été le retrait du syndicat Podkrepa et de la CITUB (Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie) en novembre en raison d'un désaccord sur la question des retraites. Le gouvernement avait fait des propositions pour élever l'âge de la retraite pour toutes les catégories de travailleurs/euses en contradiction avec un accord tripartite de 2010 de stabilité économique. Près de 35.000 personnes ont manifesté contre le projet lors d'un rassemblement national à Sofia le 30 novembre.

Le pays a aussi connu de longs conflits à propos de restructurations et de licenciements dans les secteurs publics des chemins de fer et des services postaux.

Une confédération syndicale tente d'obtenir des changements juridiques : Le 9 mai 2011, la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB) a lancé une campagne pour protéger les droits des travailleuses et des travailleurs et promouvoir le rôle des syndicats. Sous le slogan « La sécurité dans la loi, la flexibilité dans la négociation collective », la CITUB a proposé plusieurs changements législatifs. Il s'agit notamment d'une mesure de sauvegarde dans le Code pénal en vue de préserver la liberté syndicale, d'une nouvelle législation pour appliquer le droit à la négociation collective et d'une nouvelle loi sur la grève pour mettre un terme aux actuelles incohérences entre la Constitution qui garantit le droit et la loi pour le règlement des conflits collectifs.

Un dirigeant d'un syndicat des transports licencié à Plovdiv : Les employé(e)s de la compagnie de transport de fret Trans City SA, à Plovdiv, ont mis en place une organisation syndicale à la tête de laquelle ils ont désigné Stéfchov Geshev, un chauffeur. Avant la création officielle du syndicat, M. Geshev avait reçu des menaces de renvoi si l'établissement du syndicat devait aboutir. Le 2 février, l'employeur a été informé de la légitimité du syndicat et de l'élection de M. Geshev en tant que dirigeant de l'organisation. Ce dernier a été licencié le jour même.

Un dirigeant syndical renvoyé chez un producteur de céréales : Rossitza Grain Fodder produit des céréales dans la ville de Pavlikeni. Des salarié(e)s de l'entreprise ont décidé de créer une organisation syndicale après des infractions évidentes à la législation du travail, dont de piètres salaires, le non-paiement d'heures supplémentaires et le non-respect

des pauses prévues par la loi pendant les heures de travail. Gencho Kolev, qui travaillait comme opérateur dans la société, était à l'initiative de la création du syndicat. Il a été renvoyé le jour même de la mise en place du syndicat sous prétexte qu'il n'avait ni l'éducation ni les qualifications requises alors qu'il travaillait depuis sept ans au même poste.

Un centre de congrès renvoie des responsables syndicaux :

À la suite de la décision ministérielle du 4 mai de modifier le statut du centre de congrès NDK pour qu'il devienne une société par actions, la nouvelle équipe de direction a entamé une série d'activités antisyndicales, y compris des renvois de responsables syndicaux. Ces décisions allaient à l'encontre du Code du travail du pays. Parmi les quatre responsables syndicaux licenciés, figuraient le président et le secrétaire du syndicat Fédération Culture à la CITUB du centre de congrès.

Un dirigeant d'un syndicat des transports licencié à Sofia :

Les compagnies de transport national et international par bus, Etap Address et Group Plus Ltd, font partie du groupe Etap Group SA basé à Sofia. Les tensions, liées à des salaires impayés et à des retenues sur salaires pour des matériels techniques, se sont accentuées. Pour défendre leurs droits, les employé(e)s ont mis en place une organisation syndicale. Dans le même temps, des actions antisyndicales ont été lancées et le dirigeant du syndicat, Anatoly Gospodinov, a été licencié. L'organisation syndicale a été démantelée après son renvoi.

Des travailleurs/euses grévistes sont remplacés dans un violent conflit ferroviaire : Le 10 mars 2010, des agents des chemins de fer ont mené une grève d'avertissement d'une heure pour exiger la fin des licenciements et de meilleures conditions de travail. Le même jour, les ministres du Transport et du Travail ont signé un protocole et deux accords avec les dirigeants des principales fédérations syndicales de Bulgarie, la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB) et Podkrepa, sur le développement futur des chemins de fer dans le pays et sur une amélioration des conditions pour les travailleurs/euses ferroviaires.

Alors que la coopération mutuelle prévalait au moment de la signature, la direction des chemins de fer bulgares (BZD) et sa société en holding ont depuis brisé l'accord en renvoyant massivement, en licenciant sans accord, en refusant de négocier une convention collective avec les syndicats, en diminuant les services et en privatisant le volet rentable du réseau, à savoir le transport de marchandises. Le conflit s'est donc durci et le 24 novembre, les salarié(e)s de BDZ ont entamé une grève pour une durée indéterminée. Elle a duré 24 jours pendant lesquels aucun train n'a circulé entre 8 et 16 heures.

La CITUB a fait part de lockouts au cours desquels des grévistes ont été remplacés par des responsables et des chefs d'équipe non grévistes.

Une banque renvoie un dirigeant syndical :

Margarita Yordanova, dirigeante d'une organisation syndicale de la filiale de la banque économique et d'investissements à Montana, a été renvoyée en violation du Code du travail, plus précisément de ses règles relatives aux réductions de personnel et à la protection des dirigeants syndicaux. Après de virulentes batailles devant les tribunaux, le licenciement a été déclaré illégal et M^{me} Yordanova a été réintégrée dans ses anciennes fonctions. L'employeur avait eu recours à des méthodes de harcèlement sur le lieu de travail, y compris l'absence d'un poste de travail fixe et de fonctions définies ainsi que des tentatives pour la transférer contre sa volonté vers une filiale d'une autre ville.

Croatie



POPULATION : 4.400.000
CAPITALE : Zagreb
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les licenciements illégaux de représentants et de militants syndicaux continuent d'affaiblir le droit de s'organiser et de faire grève. En général, les syndicalistes dont les droits ont été bafoués réussissent à obtenir une décision de justice en leur faveur, mais les employeurs ne les respectent pas pour autant. Au moins trois représentants syndicaux ont été renvoyés.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits fondamentaux sont garantis, bien que moyennant certaines restrictions. Les travailleurs/euses ont le droit de former des syndicats de leur choix et d'y adhérer sans autorisation préalable, et les représentants syndicaux sont protégés contre la discrimination antisyndicale. Le droit de négociation collective est légalement reconnu. Les syndicats du secteur public négocient ensemble la base salariale pour tous les agents publics, mais les organisations syndicales sont autorisées à négocier leurs salaires séparément avec le gouvernement. Toutefois, la loi relative à la base salariale dans le service public stipule que, si un accord collectif n'est pas conclu avant l'adoption du budget national, le gouvernement a le droit de convenir des salaires unilatéralement.

La loi sur l'autonomie locale et régionale en matière salariale du 19 février 2010 restreint aussi le droit de négociation collective pour les employé(e)s des gouvernements autonomes locaux et régionaux. Si le droit de grève est garanti, les dispositions du Code du travail de 2010 relatives à la grève ne s'appliquent pas aux employés de la fonction publique et des services publics, et la loi spéciale qui devrait réguler cette question n'a pas encore été adoptée.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Ayant conclu les négociations en juin 2011 et signé le traité d'adhésion à l'Union européenne en décembre, la Croatie deviendra le 28^e membre de l'UE le 1^{er} juillet 2013. Des élections organisées le 4 décembre 2011 ont mené à un changement de gouvernement après huit ans et ont conduit au pouvoir une coalition de centre-gauche dirigée par le Premier ministre Zoran Milanović. Les enquêtes sur la corruption de haut niveau se sont poursuivies, y compris le procès de l'ancien Premier ministre, Ivo Sanader, qui a débuté en septembre. Même si le pays est finalement parvenu à combattre la récession au premier trimestre de 2011, le chômage a continué de croître jusqu'à la fin de l'année.

Des contrats à court terme compliquent l'organisation : La majorité des travailleuses et des travailleurs récemment engagés l'ont été sur la base de contrats à durée déterminée allant jusqu'à trois ans, mais dont certains n'étaient conclus que pour trois mois. Cette tendance touche particulièrement les jeunes travailleurs/euses et les femmes. Craignant que leur contrat ne soit pas renouvelé, les salarié(e)s n'osent pas créer un syndicat ou y adhérer.

Représailles pour des activités syndicales : Il n'est pas rare que des délégués du personnel ou des militants syndicaux subissent des représailles, y compris des licenciements, pour l'organisation d'actions revendicatives ou pour avoir publiquement dénoncé des pratiques commerciales illégales de sociétés.

Renvoyés pour avoir rejoint le syndicat : En décembre 2010, motivés par des infractions répétées aux droits des travailleurs/euses, 12 camionneurs employés par la société de transport routier Džajić Promet de Zagreb ont adhéré au Syndicat des chauffeurs croates et ont désigné Tomislav Pavlek comme délégué du personnel. Après avoir informé leur employeur de l'élection de leur représentant, les 12 syndicalistes ont été convoqués pour des entretiens individuelles et ont été priés de quitter le syndicat ou de risquer des diminutions de salaire ou le renvoi. Outre Tomislav Pavlek, seuls quatre chauffeurs

sont restés membres du syndicat. Le 28 février, l'employeur a licencié Tomislav Pavlek ainsi que les quatre autres militants.

Syndicat dissout sous la pression de l'employeur : Le 16 juin, le syndicat d'Istria et de Kvarner (SIK) a annoncé que son organisation au sein de la compagnie publique de gestion de l'eau Vodovod à Pula était dissoute. Cette décision est survenue après que les 22 derniers membres au sein de la société ont quitté le syndicat à la suite de pressions de la part de l'employeur. Le harcèlement antisyndical avait cours depuis un certain temps. Le délégué du personnel, Stanko Radulović, était harcelé par le directeur de la société, Darko Višnjić, depuis des mois en raison de sa participation à des négociations collectives avec la compagnie. Il a finalement été licencié, sans l'accord du syndicat, le 6 juin 2010. Le 19 juillet, le Tribunal municipal de Pula s'est prononcé en faveur de Stanko Radulović qui poursuivait Vodovod pour licenciement illégal.

Collecte illégale de données sur les membres syndicaux : Dans une circulaire du 19 mai 2011, l'administration fiscale croate a exigé de ses employé(e)s qu'ils remplissent des questionnaires portant sur des données personnelles, dont leur nationalité et leur affiliation à un syndicat. Cette demande constituait une infraction à la Constitution et à la loi sur la protection des données personnelles dans la mesure où il n'existait pas de document légal prévoyant la collecte de ce type d'informations. Faisant suite à un rapport rédigé par le Syndicat des fonctionnaires de l'État et des employés des gouvernements locaux de Croatie, l'Agence chargée de la protection des données personnelles a confirmé l'illégalité de cette démarche et a ordonné à l'administration fiscale de ne plus recueillir ni traiter ce genre de données.

Licenciés pendant une grève : Le 12 décembre, des salariés de la société d'extraction et de traitement de pierres Jadrankamen, à Pučišća sur l'île de Brač, ont entamé une grève pour la cinquième fois de l'année afin de protester contre le non-paiement des salaires et des contributions sociales ; ils dénonçaient aussi des infractions à la convention collective. La direction a poursuivi le Syndicat indépendant de Jadrankamen invoquant l'illégalité de la grève, mais le 13 décembre le Tribunal du comté de Split a statué que la grève était légale. Le président du syndicat dans l'entreprise, Tonči Drpić, a pourtant été renvoyé le 15 décembre.

Le droit de faire grève des journalistes fragilisé : Le 23 mars, à Zagreb, des membres du Syndicat de journalistes employés par le plus grand quotidien de Croatie, V^očernji list, détenu par le groupe de presse autrichien Styria, sont partis en grève après le refus de leur employeur de signer une nouvelle convention collective. La direction a engagé des agents de

sécurité qui ont bloqué l'accès à la société le premier jour de la grève, empêchant ainsi les salarié(e)s de mener leur grève sur le lieu de travail. La direction a également exigé de chaque travailleur/euse qu'il déclare individuellement s'il ou elle était en grève et a engagé des journalistes indépendants pour remplacer les salarié(e)s en grève.

En novembre 2010, lors d'une grève organisée au quotidien local de Pula, Glas Istre, le juge du comté de Pula, Ondina Vidulić Matijević, a statué que la production d'un journal était une activité qui ne pouvait être suspendue durant une grève et avait délivré un ordre de reprendre le travail à vingt travailleurs, restreignant ainsi de fait le droit de grève des autres journalistes qui ont aussitôt dû reprendre le travail. Lors d'une audience suivante, le Tribunal du comté de Zagreb a rétroactivement annulé la décision initiale en invoquant qu'elle avait non seulement considérablement limité le droit de grève, mais l'avait aussi rendu impossible ce qui était légalement non fondé. Même si la décision n'a eu aucun effet pour la grève de Glas Istre, elle pourrait être importante pour de futures grèves de journalistes puisqu'elle énonce clairement qu'il est inacceptable d'émettre des ordres de reprendre le travail dans les médias dans la mesure où cela affaiblit le droit de grève.

Harcèlement antisyndical contre des délégués syndicaux : Dalibor Tudić, délégué du personnel du Syndicat du tourisme et des services de Croatie (STUH), a démissionné en juin 2011 après huit mois de pressions antisyndicales constantes et de harcèlement de la part de son employeur, la société de paris sportifs Pelikan kladionice, à Zagreb. Le STUH a notamment fait savoir que l'employeur avait modifié en toute illégalité le contrat d'emploi de Dalibor Tudić, l'avait empêché de mener ses activités syndicales et lui avait interdit d'entrer dans les locaux de la société.

En novembre, juste deux jours après la création d'une section locale du Syndicat de l'industrie du bois et du papier au sein de la société de fabrication de papier Pan à Donji Andrijaševci, le délégué du personnel nouvellement élu, Marinko Matić, a été rétrogradé. Des employés ont décidé de créer un syndicat alors que ça faisait des mois qu'ils recevaient leur salaire sous forme de coupons qui pouvaient n'être utilisés que dans les magasins de la société.

En octobre, le Nouveau syndicat, affilié à l'Association syndicale croate, a déposé une plainte au pénal et a exigé qu'une inspection du travail soit menée dans les sociétés de Presoflex gradnja, à Požega et Sunčana staza, à Zagreb parce qu'elles n'autorisent pas que des activités syndicales y soient menées. Selon le Nouveau syndicat, les deux entreprises ont renvoyé des délégués syndicaux sans l'autorisation du syndicat, de

même que des travailleurs de 60 ans, ce qui constitue également une infraction au droit du travail.

Pressions antisyndicales constantes contre le syndicat des chauffeurs : Le Tribunal municipal de Sinj a ordonné la réintégration d'Anto Buljan et de Branko Norac, délégués du personnel du Syndicat des chauffeurs et des travailleurs du trafic d'Autoprijevoz, qui avaient été renvoyés en avril 2010 sans le consentement de leur syndicat. Dans le cas d'Anto Buljan, l'employeur a fait appel, mais le Tribunal du comté de Split a confirmé la décision prise en première instance. En octobre 2011, l'employeur a porté plainte contre Anto Buljan en exigeant réparation pour avoir terni la réputation de la société en ayant mené une grève de la faim l'année précédente. Le 16 novembre, des militants syndicaux, Ivan Čupić, Slavko Bračulj et Igor Tokić, ont commencé une grève de la faim après avoir été renvoyés alors qu'à peine six semaines auparavant, quatre nouveaux chauffeurs avaient été engagés avec des contrats à durée déterminée en raison d'une hausse du volume de travail. Le premier jour de leur action, l'employeur a engagé des agents de sécurité qui ont tenté de chasser les travailleurs des locaux de l'entreprise et qui, n'y parvenant pas, les ont finalement enfermés dans l'immeuble. Les salariés n'ont été libérés qu'après l'arrivée de la police. L'Association syndicale croate (HUS), qui dispose également d'une section dans la société, a signalé la tentative de l'employeur de renvoyer leur délégué syndical, Veljko Nasić, en juillet 2011. Les deux organisations syndicales ont également déclaré que l'employeur encourageait les nouveaux salariés à adhérer à un syndicat jaune. En septembre 2011, après une enquête débutée en 2010, le bureau du procureur régional de Split a inculpé le propriétaire et le directeur de la société, Joško Jerkan, et deux autres membres de la direction pour diverses malversations au sein de l'entreprise.

Espagne



POPULATION : 46.000.000
CAPITALE : Madrid
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La réforme du travail en 2011 a eu une incidence significative sur la négociation au niveau de l'entreprise. Plusieurs Communautés autonomes ont essayé d'empêcher les grèves moyennant une imposition abusive de services minimums.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La législation reconnaît la liberté syndicale. Tous les travailleurs et travailleuses, notamment les migrants et les travailleurs en situation irrégulière, peuvent former les syndicats de leur choix ou s'y affilier. Toutefois, certaines catégories de travailleurs/euses n'ont pas le droit de se syndiquer, ou ce droit est fortement restreint, notamment les membres des forces armées et de la gendarmerie (Guardia Civil), du corps national de police et de certaines polices des Communautés autonomes, ainsi que les juges, les magistrats et les procureurs. En outre, les travailleurs/euses indépendants, les chômeurs et les retraités, même s'ils peuvent s'affilier à des syndicats déjà formés, ne peuvent constituer de syndicat pour protéger leurs propres intérêts.

La législation garantit le droit de négociation collective et stipule que les conventions collectives sont contraignantes, protégeant également le droit de grève.

Toutefois, en vertu d'une sentence prononcée en juin 2011, le Tribunal constitutionnel a ratifié un décret-loi selon lequel le gouvernement a convenu, unilatéralement et contrairement aux dispositions des conventions collectives, une réduction de 5% des salaires des travailleurs/euses de certaines administrations publiques.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Mariano Rajoy a été élu président du gouvernement, en décembre 2011, suite à la victoire du Parti populaire (PP) aux élections générales. La campagne électorale a été dominée par la crise de la dette et le taux élevé du chômage.

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) et l'Unión General de Trabajadores (UGT) ont conclu, en février, un accord avec les employeurs et le gouvernement, notamment sur les pensions, la négociation collective et le marché du travail. Ce pacte visait à garantir la future viabilité du système public des pensions, en maintenant un niveau élevé des prestations.

La réforme du travail porte atteinte au système de négociation collective : Le gouvernement espagnol a approuvé, en juillet, une norme (décret-loi royal 7/2011) qui porte gravement atteinte à la force contraignante des conventions ainsi qu'à la capacité des organisations syndicales à structurer le système de négociation collective.

Les conséquences les plus préoccupantes de cette réforme légale portent atteinte à la prévalence de la négociation au niveau de l'entreprise, contrairement aux accords conclus antérieurement au niveau sectoriel entre syndicats et associations d'entreprises et à l'imposition du recours à un arbitrage obligatoire en cas d'adaptation des entreprises, d'absence d'application des hausses salariales et d'impasse des processus de négociation.

Cette norme a été adoptée à travers une procédure d'urgence et, bien qu'elle ait force de loi, son contenu n'a pas été débattu au Parlement, mais a simplement été ratifié lors de la transition politique en vue des élections générales. En outre, la majeure partie de son contenu s'écarte du programme du processus engagé par les syndicats et les employeurs en vue de trouver une solution commune aux règles de négociation.

Engagements de certaines Communautés autonomes non tenus en matière de droits syndicaux : Les gouvernements de plusieurs Communautés autonomes n'ont pas respecté leurs engagements en matière de droits syndicaux, tant avec les syndicats du secteur public qu'avec les syndicats les plus représentatifs au sein de ces Communautés.

Le nombre d'heures et de personnes pouvant se consacrer à l'activité syndicale a été réduit et le concept de « centre de travail », en vertu duquel sont reconnus légalement les droits de représentation, a été redéfini de manière irréaliste. En outre, des institutions chargées de promouvoir le dialogue social entre syndicats et employeurs à l'échelle régionale dans des domaines aussi importants que la sécurité et la santé au travail, la consultation sur les intérêts sociaux en vue de l'adoption de normes, en matière de logement, de santé, etc., ont été supprimées, sous le prétexte de la crise économique.

Les Communautés confrontées à ces situations sont Madrid, Murcie, les Baléares, Castille-La Manche et la Communauté de

Valence. Dans tous les cas, elles sont à l'origine de la suppression de normes convenues, du non-respect unilatéral d'engagements antérieurs et d'un recul en matière de participation et de reconnaissance de l'activité de représentation.

Les syndicats considèrent que ces violations sont liées à l'intention de réduire la capacité de riposte et de mobilisation face aux coupes dans les prestations sociales et à la baisse de l'investissement public qui sont actuellement effectuées.

Imposition abusive des services minimums : L'administration publique a considérablement restreint le droit de grève en imposant des services minimums qui, dans certains cas, touchent 90% du service ordinaire (comme en témoigne, par exemple, la grève des transports dans la Communauté de Valence). Les tribunaux confirment la conformité avec le droit des résolutions administratives sur la base de critères qui, selon les syndicats, n'ont aucun rapport avec la protection d'autres droits fondamentaux. Par exemple, le droit de grève a été restreint dans les transports en période de vacances afin de faciliter la libre circulation des touristes.

Message antisyndical dans les médias : Les syndicats sont fortement préoccupés par le discrédit jeté systématiquement sur leur travail par certaines chaînes de communication. L'acceptation de la baisse de l'État-providence et la tendance à l'individualisation des relations de travail sont présentées, de manière implicite ou explicite, aux citoyens comme une alternative à la défense collective des intérêts menée par les syndicats.

Fédération de Russie



POPULATION : 142.900.000
CAPITALE : Moscou
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les violations des droits syndicaux, telles que les pressions et le harcèlement de la part des employeurs, ont persisté en 2011, ainsi que l'inefficacité des mécanismes censés fournir une protection contre la discrimination antisyndicale. Le droit de grève reste limité, et la majorité des actions de protestation des travailleurs/euses se heurtent à des obstacles juridiques.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

En dépit des garanties initiales, la législation en matière de droits syndicaux est entachée de nombreuses restrictions. La liberté d'association est bien inscrite dans la Constitution et dans le Code du travail mais, en novembre 2009, la Cour constitutionnelle a supprimé l'obligation d'obtenir le consentement d'un organe syndical supérieur dans les cas de licenciement de responsables syndicaux élus mais ne travaillant pas à temps complet.

Le droit de négociation collective est lui aussi restreint, dans la mesure où une seule convention collective peut être conclue dans une entreprise, pour le compte de l'ensemble du personnel. La négociation peut être lancée par des syndicats du « groupe principal », qui représentent au moins 50% des effectifs, ou par un ensemble de syndicats en l'absence de groupe principal.

En outre, le droit de grève est limité car les grèves ne peuvent être organisées que pour résoudre un conflit du travail, et ni les grèves de solidarité ni les grèves portant sur les politiques de l'État ne sont autorisées. Les employé(e)s de la compagnie des chemins de fer n'ont pas le droit de grève. Les catégories de travailleurs/euses des administrations des affaires intérieures qui n'ont pas le droit de faire grève n'ont toujours pas été spécifiées. La durée d'une grève doit toujours être indiquée à l'avance. Le droit de grève est également affaibli du fait que les employeurs ont le droit de recruter de la main-d'œuvre de substitution durant une grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En 2011, les conséquences de la crise financière ont continué de se faire sentir chez les travailleurs/euses. Plus de 250 actions de protestation ont eu lieu en 2011, dont au moins 90 arrêts de travail. La contestation trouve son origine dans les arriérés de salaire, la restructuration des entreprises, les bas salaires, etc. Au même moment, le pourcentage d'actions radicales, telles que les grèves de la faim et les barrages autoroutiers (assez nombreux au cours des années passées) a considérablement diminué, passant de 17% en 2010 à 4,5% en 2011.

Les campagnes des élections présidentielles et législatives ont fortement influencé le contexte politique. Les syndicats ont protesté contre les initiatives du *Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs* (syndicat russe des industriels et des entrepreneurs – RSP) de libéraliser la législation du travail, ce qui permettrait aux employeurs de modifier unilatéralement les modalités des contrats de travail pour des raisons économiques, et d'augmenter le temps de travail hebdomadaire en le faisant passer à 60 heures. Ces amendements au Code du travail ont été rejetés pour l'instant, mais restent une option pour l'avenir.

En même temps, les principales centrales syndicales, la *Federation of Independent Trade Unions of Russia* (fédération des syndicats indépendants de Russie – FNPR) et la *Confederation of Labour of Russia* (confédération du travail de Russie – KTR), font campagne pour interdire les agences de recrutement en Russie. Cette question était en cours de discussion à la Douma au moment de la rédaction de ce rapport. Il convient de rappeler que les employeurs recourent souvent aux agences de recrutement pour démanteler les syndicats.

Les dirigeant(e)s syndicaux rencontrent des difficultés pour accéder aux lieux de travail

La loi accorde aux représentant(e)s syndicaux externes ainsi qu'aux inspecteurs du travail le droit d'accéder aux lieux de travail mais, dans la pratique, ce droit est souvent bafoué. Certains employeurs évoquent, pour justifier leur refus d'émettre des laissez-passer sur le lieu de travail, des instructions émises par le gouvernement réglementant l'accès aux entreprises dans leur secteur. D'autre part, les syndicats doivent payer les laissez-passer qui ont été émis. Les tentatives de se rallier l'aide des autorités publiques n'ont eu que peu de résultats.

Impossibilité de recourir aux mécanismes de règlement des conflits ou aux procédures prévues pour la grève : Au moins 263 actions de protestation ont été organisées, y compris un

minimum de 91 débrayages collectifs. La grande majorité de ces actions (environ 92%) ont été menées sans avoir observé les procédures et conditions stipulées dans le Code du travail concernant les différends collectifs du travail.

Le recours à l'action sans suivre la voie officielle résulte des considérables restrictions et des procédures compliquées prévues par la loi, du comportement injuste de bon nombre d'employeurs qui n'ont nullement l'intention de négocier avec les travailleurs/euses ni de résoudre les différends au travail, ainsi que de l'ingérence flagrante des organes chargés du respect de la loi qui, souvent, soutiennent les employeurs, en particulier dans les petites villes et dans les territoires isolés. En outre, les employeurs, le parquet, les fonctionnaires du ministère des Affaires intérieures et d'autres intervenants ont recours à diverses tactiques – pressions, intimidation et menaces – pour empêcher les travailleurs/euses et leurs syndicats d'accéder aux mécanismes de règlement des litiges ou de faire grève.

Par conséquent, les travailleurs/euses et les syndicats ont tendance à mettre en place d'autres types d'action collective pour attirer l'attention du gouvernement régional ou fédéral.

Aucun système efficace de défense des droits syndicaux

La défense des droits syndicaux et la protection contre la discrimination peuvent être éprouvantes. Les appels lancés par les syndicats au bureau du procureur peuvent non seulement ne jamais obtenir de réponse, mais contribuer au contraire à intensifier les pressions exercées contre les syndicats. Il n'est possible de saisir un tribunal que dans le cas de certaines violations spécifiques, et les procédures sont à la fois compliquées et onéreuses. De surcroît, même lorsqu'un tribunal statue en faveur du syndicat, cela n'atténue en rien la situation générale car les droits syndicaux sont constamment bafoués. Ni le Code pénal ni le Code des infractions administratives ne prévoient de disposition spéciale en matière de responsabilité dans le cas des violations des droits syndicaux.

De nombreuses décisions de justice ont été rendues en 2011 concernant la violation des droits syndicaux commises au cours des années passées. Le 19 janvier, le tribunal du district de Tverskoy a de nouveau rejeté l'appel de l'*Inter-regional Trade Union of Automobile Industry Workers* (syndicat interrégional des travailleurs de l'automobile – ITUA), affilié à la *Confederation of Labour of Russia* (confédération du travail de Russie – KTR) et à la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), au sujet de la décision (de 2009) d'ajouter les documents des syndicats à la Liste fédérale des textes extrémistes.

Le 18 janvier, le tribunal régional de la région de Samarskaya a rejeté la poursuite engagée par des militant(e)s de l'organisation syndicale principale des employé(e)s de General Motors-AvtoVaz, qui ont été licenciés en 2009, sans consultation du syndicat.

En 2011, de nombreuses plaintes déposées par les militant(e)s de l'organisation syndicale principale de l'entreprise Tikkurila, dans la région de Saint-Petersbourg, ont été rejetées par les tribunaux. Le président adjoint de l'organisation syndicale, Igor Ramko, la présidente adjointe, Elena Rostovskaya, ainsi que deux membres du syndicat, Vyacheslav Vackulenko et Alexander Kalyniuk, ont été licenciés en 2010 ; ils ont fait appel mais leurs demandes ont été rejetées.

La répression brutale et inacceptable à l'encontre d'un dirigeant syndical, Valentin Urusov, chef de la récente organisation syndicale d'ALROSA, la plus grande société de diamants de Russie, illustre bien les nombreux cas où, en 2011, un tribunal a refusé la protection des droits humains à des militant(e)s syndicaux. Valentin Urusov a été condamné à six années de prison en 2008 pour détention de drogue, une accusation fabriquée de toutes pièces. Malgré une campagne de solidarité internationale, Valentin Urusov est toujours derrière les barreaux. Il a fait appel, mais la Cour suprême de la république de Sakha a rejeté sa demande, le 30 juin 2011.

Les syndicats se voient souvent refuser l'enregistrement :

En vertu de la loi fédérale relative aux syndicats, à leurs droits et aux garanties qui leur sont octroyées pour leurs activités, il suffit d'une notification de la part d'un syndicat pour être enregistré en tant qu'entité juridique, et il est interdit de lui refuser l'enregistrement. Cependant, dans la pratique, il arrive souvent que le greffier refuse l'enregistrement ou exige que le syndicat modifie ses statuts. Par exemple, le greffier peut considérer que l'obligation prévue dans la loi, consistant à spécifier la couverture géographique des activités du syndicat, est en fait une obligation pour celui-ci de fournir une liste de tous les territoires dans lesquels des affiliées sont présentes, ce qui par la suite rend difficile à des affiliées d'autres territoires d'adhérer au syndicat. Il arrive également que des greffiers demandent aux syndicats régionaux de spécifier tous les secteurs dans lesquels une affiliée peut être créée, bien que la loi ne prévoient nullement une telle disposition.

La société de pneus Nokian Tyres cherche à démanteler les syndicats et empêche systématiquement toute activité syndicale : L'organisation syndicale principale des employé(e)s de Nokian Tyres, appartenant à l'*Inter-regional Trade Union of Automobile Industry Workers* (syndicat interrégional des travailleurs de l'automobile – ITUA), affilié à la *Confederation of Labour of Russia* (confédération du travail de Russie – KTR) et

à la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), a été établie le 13 mars 2010. Mi-2011, l'employeur avait presque entièrement démantelé le nouveau syndicat. Le président du syndicat, Rustam Zabitov, a été contraint de quitter son emploi. Il a été signalé que la direction de la société s'était ingérée dans l'activité du syndicat pendant cette période.

Le 19 avril, la direction de la société a prié ses employé(e)s de signer la lettre collective « contre le syndicat ». Courant avril, lorsque les membres du syndicat ont voulu distribuer un journal de l'ITUA dans les locaux de la société, ils en ont été empêchés par des agents de sécurité.

Le 11 avril, trois membres du syndicat, Denis Khodyrev, Pavel Utrobin et Vyacheslav Smirnov, ont voulu distribuer un questionnaire, dans le cadre d'une étude sur les conditions de travail dans la société, mais les agents de sécurité les ont tout de suite stoppés et les ont conduits de force dans la salle de repos. Ils ont ensuite été obligés de quitter les locaux de la société. Le syndicat s'est tourné vers l'inspection du travail de l'État, mais cette dernière se satisfaisait de la réfutation de Nokian Tyres.

Action antisyndicale à l'usine de pâte à papier d'Arkhangelsk : La direction de l'usine de pâte à papier d'Arkhangelsk (dans la région d'Arkhangelskaya) a commencé à faire pression sur les membres et les militant(e)s d'un syndicat local affilié au *Trade Union Forestry Workers of Russia* (syndicat des travailleurs forestiers de Russie), lui-même affilié à la *Federation of Independent Trade Unions of Russia* (fédération des syndicats indépendants de Russie – FNPR), lorsque le syndicat a demandé une augmentation de salaire pour les travailleurs/euses.

Les membres du syndicat ont été vivement incités à quitter le syndicat. Les membres du comité local du syndicat ont signalé que les employé(e)s avaient reçu des propositions de la direction leur demandant de quitter leur syndicat. Le 14 mars, la société a informé le syndicat qu'elle cesserait de transférer au syndicat les cotisations des membres déduites des salaires. La communication entre le bureau du comité local du syndicat et l'extérieur a été coupée, sur le site de la société.

La pression sur le syndicat a cessé après une campagne de solidarité, lancée par le syndicat des travailleurs forestiers. Cependant, à la fin de l'année, le conflit n'était pas résolu, étant donné que la demande de hausse de salaire des employé(e)s n'avait toujours pas été satisfaite.

Démantèlement du syndicat chez Cisco Systems Russia : Depuis fin 2009, trois membres de LLC Cisco Systems sont

en conflit avec leur direction ; ils défendent leur droit légitime au travail décent et dénoncent les violations des droits des travailleurs/euses. En mai 2010, face à la pression croissante exercée par la société, les employé(e)s ont créé un syndicat principal chez LLC Cisco Systems afin de protéger les droits des travailleurs/euses de manière plus officielle. Depuis lors, les membres du syndicat ont fait l'objet de discriminations systématiques de la part de leur direction, et leur rémunération a fortement chuté.

La direction de la société est à l'origine d'un système de propagande et de discrimination antisyndicales. La direction de Cisco Systems a infligé au président du syndicat principal, Andrey Khabarov, et à ses collègues de nombreux blâmes et amendes. Le syndicat a demandé au tribunal de contester la validité de ces décisions.

Le 17 mars, le président adjoint, Aydar Garipov, a été licencié. Trois jours plus tôt, le syndicat principal avait officiellement adhéré à l'*All-Russian Trade Union of Communication Workers* (syndicat des travailleurs des communications de Russie – CWU-ru), lui-même affilié à la *Federation of Independent Trade Unions of Russia* (fédération des syndicats indépendants de Russie – FNPR). Le 16 mars, le comité directeur du CWU-ru a décidé de rejeter l'accord du PDG de licencier Gapirov. Mais le lendemain, Gapirov était licencié.

Les militant(e)s syndicaux ont adressé une demande collective à l'inspection du travail de Moscou au sujet du licenciement d'Aydar Garipov, qu'ils considèrent illégal. Le procureur du district de Zamoskvoretsky a mené l'enquête pour le procureur du district administratif central de Moscou.

Violences contre des représentant(e)s syndicaux chez ALNAS : Début 2011, à l'usine ALNAS, qui fabrique des pompes à Almetievsk (République du Tatarstan), un conflit a éclaté au sujet des salaires. Les membres du syndicat local d'ALNAS, affilié à l'*Engineering Workers' Union of Russia* (syndicat des travailleurs du génie civil – EWU), appartenant lui-même à la *Federation of Independent Trade Unions of Russia* (fédération des syndicats indépendants de Russie – FNPR) et à la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), ont participé aux négociations entre l'organisation syndicale locale d'ALNAS et la direction de la société. Lorsque Lidia Pavlova, la présidente du comité de l'EWU, et Igor Lobachev, le contrôleur du syndicat, sont arrivés le 29 mars à Almetievsk pour la réunion, ils ont été agressés et menacés de mort s'ils revenaient un jour à Almetievsk.

Démantèlement d'un syndicat à la brasserie Baltica-Rostov et licenciement d'un militant syndical : L'organisation

syndicale d'ouvriers *All Russian Trade Union of Service and Commerce Workers* (syndicat des travailleurs/euses du service et du commerce de Russie) de la brasserie Baltica-Rostov a été créée en 2002 ; elle est affiliée à la *Confederation of Labour of Russia* (confédération du travail de Russie – KTR) et à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA). Depuis sa création, la direction exerce une forte pression sur les militant(e)s syndicaux, qui sont constamment soumis à la discrimination (voir Rapport annuel 2011). Les membres du syndicat ont dénoncé le recours accru à diverses formes d'emploi précaire, ce qui détériore les conditions d'emploi des travailleurs/euses et met en danger les emplois stables. D'autre part, il apparaît que l'emploi précaire s'inscrit dans la politique antisyndicale de la société, au même titre que l'intimidation, la pression et le licenciement sont utilisés contre les militant(e)s syndicaux.

Au cours des quatre derniers mois de l'année 2011, Baltica-Rostov a licencié 39 manutentionnaires. D'autres avaient été renvoyés en 2010 et, fin 2011, il ne restait que 11 manutentionnaires chez Carlsberg, à Rostov, et la majeure partie du travail était effectuée par des travailleurs/euses contractuels. Il s'est produit la même chose avec les gardiens/ennes au printemps 2011, les techniciens/ennes du service de mise en bouteille en 2010 et les inspecteurs/trices du service de contrôle en 2009. Auparavant, tous les travailleurs/euses des services d'entretien des bâtiments et des installations avaient été remplacés par des travailleurs/euses contractuels.

En 2010, en dépit des tactiques d'intimidation pratiquées par la société, le militant syndical Evgeniy Bykadorov a porté plainte, avec d'autres employé(e)s, auprès de l'inspection du travail d'État au sujet des heures supplémentaires qui n'avaient pas été payées. Après cela, Bykadorov a subi des pressions de sa direction, qui contrôlait très souvent son travail, à l'affût de la moindre imprécision. Il a reçu plusieurs blâmes. Bien qu'il ait été désigné par le syndicat, il n'a pas été autorisé à participer aux négociations pour la convention collective. Pour finir, Evgeniy Bykadorov a été licencié le 29 août 2011.

Radiation du syndicat des travailleurs/euses migrants dans la région d'Arkhangelskaya : Le syndicat des travailleurs/euses migrants, affilié à la *Confederation of Labour of Russia* (confédération du travail de Russie – KTR) dans la région d'Arkhangelskaya et présidé par le ressortissant ukrainien Dmitriy Dubonos, a fait l'objet de pressions et de mesures de répression en 2011, après la création d'un syndicat principal à la compagnie des chemins de fer du Nord, en février 2011.

La permission de Dmitriy Dubonos de rester en Russie a été annulée par le service de la migration en mai. Cette décision

a été confirmée par un tribunal en juillet 2011. En tant que citoyen ukrainien, Dubonos doit quitter la Russie tous les 90 jours et revenir ensuite. En juin 2011, le bureau du procureur a intenté une action en justice contre le syndicat des travailleurs/euses migrants. Le 21 octobre, le tribunal a prononcé la radiation du syndicat, une décision que la Cour suprême a confirmée en décembre 2011.

Actions antisyndicales chez Faurecia ADP : Faurecia ADP, contrôlé par le groupe Faurecia, l'un des plus grands équipementiers du monde pour l'industrie automobile, se situe à Luga, non loin de Saint-Petersbourg. Une organisation syndicale locale de l'*Inter-regional Trade Union of Automobile Industry Workers* (syndicat interrégional des travailleurs de l'automobile – ITUA), affiliée à la *Confederation of Labour of Russia* (confédération du travail de Russie – KTR) et à la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) a été créée en 2010. Le président du syndicat local, Aleksey Lyaushko, a été licencié après la constitution du syndicat. Il a été réintégré à son poste ultérieurement, à la suite d'une décision de justice.

Le 27 novembre, les employé(e)s ont fait une grève d'avertissement pendant une heure, après l'échec des négociations avec la direction. Leur revendication portait sur l'augmentation des salaires, qui s'élevaient en moyenne entre 400 et 500 dollars seulement. Les employé(e)s qui ont participé à cette grève ont subi des pressions et des intimidations de la part du parquet de Luga, dès le lendemain. Une représentante du parquet, Anastasia Zorina, s'est rendue dans l'entreprise pour essayer d'obtenir une déposition des travailleurs/euses au sujet de la grève, sans convocation officielle.

Action antisyndicale à la brasserie Heineken de Saint-Petersbourg : C'est en 2009 qu'a débuté le conflit entre la direction de Heineken à Saint-Petersbourg et le syndicat principal de l'*Agro-Industrial Workers' Union* (syndicat des travailleurs du secteur agro-industriel – AIWU), affilié à la *Federation of Independent Trade Unions of Russia* (fédération des syndicats indépendants de Russie – FNPR) et à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA). Les travailleurs/euses ont essayé d'amener la direction de la brasserie à la table des négociations pour discuter du recours accru aux travailleurs/euses contractuels sur le site et du calcul des heures de travail, qui était manipulé afin d'éviter de payer des heures supplémentaires. En dépit de tous les efforts déployés par le mouvement syndical international, Heineken a refusé de reconnaître que ce différend relevait d'un conflit du travail.

Comme les négociations étaient au point mort, le syndicat principal a programmé une grève d'avertissement pour le 15 décembre. La direction de l'entreprise a cherché à dissuader les employé(e)s d'y participer. Sept membres du syndicat ont écrit au comité du syndicat pour signaler qu'ils avaient subi des pressions et des intimidations de leur direction. Celle-ci a menacé les grévistes et leur a ordonné de reprendre le travail pendant la grève.

Les employé(e)s qui ont participé à la grève d'avertissement d'une journée le 15 décembre 2011 ont ensuite été poursuivis en justice par la société, qui considérait que cette grève était illégale.

Tactiques antisyndicales chez AvtoVaz : licenciements, discrimination, pression et refus de dialogue social : Le syndicat local *Unity* appartenant à l'*Inter-regional Trade Union of Automobile Industry Workers* (syndicat interrégional des travailleurs de l'automobile – ITUA), affilié à la *Confederation of Labour of Russia* (confédération du travail de Russie – KTR) et à la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), a fait état de nombreuses plaintes déposées par des membres syndicaux qui travaillaient pour le fabricant automobile russe Avto Vaz, portant notamment sur les pressions et la discrimination exercées par la direction.

Après trois sanctions disciplinaires à son encontre, Olga Boiko, inspectrice technique et juridique d'Unity et présidente du comité syndical d'ouvriers n°3913, a été licenciée en raison de ses activités syndicales. En 2008, Olga, qui travaillait alors à l'atelier de peinture à l'usine, avait soulevé le problème de la réduction de la prime pour conditions de travail dangereuses. En effet, cette prime avait baissé à la suite d'une évaluation du lieu de travail, réalisée par la direction de manière peu transparente. En 2009, le niveau d'origine de la prime a été rétabli. Olga Boiko a cependant commencé à subir des pressions de la part de la direction de la société.

Il est courant de faire pression sur les membres syndicaux pour qu'ils quittent leur syndicat. Le 30 mai 2011, les membres du syndicat d'ouvriers n°2911 ont informé le comité syndical qu'un contremaître, T.Vereina, leur demandait de quitter leur syndicat. Des représentant(e)s syndicaux se sont vus refuser l'accès à leur lieu de travail. Piotr Zolotarev, président de l'organisation syndicale locale de l'ITUA chez AvtoVaz n'était plus autorisé à accéder librement aux lieux de travail depuis 2008, de même que les inspecteurs/trices syndicaux. En avril 2011, sa demande légitime de laissez-passer pour se rendre sur le site d'AvtoVaz lui a, une fois encore, été refusée. Les représentant(e)s syndicaux doivent demander un laissez-passer spécial à chaque fois qu'ils veulent entrer dans l'enceinte

de l'entreprise, et des agents de sécurité les accompagnent pendant toute la durée de leur visite.

Démantèlement du syndicat chez Yura Corporation : Fin 2010, les employé(e)s de la société sud-coréenne Yura Corporation Rus LLC, basée à Ivangorod, ont formé une organisation syndicale principale de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), affiliée à la *Russian Interregional Trade Union of Autoworkers* (syndicat interrégional des travailleurs de l'automobile – ITUA). Au cours des deux derniers mois de 2010, environ 200 travailleurs/euses ont adhéré au nouveau syndicat. Ils ont décidé de créer un syndicat en raison de leurs bas salaires – entre 11.000 et 12.000 roubles (280-300 dollars), primes comprises –, des nombreux problèmes liés à leurs conditions de vie et de travail, du comportement inapproprié de la direction et du non-respect de nombreuses dispositions de la législation russe du travail.

En janvier 2011, l'administration de la société a essayé de démanteler le syndicat immédiatement après avoir pris connaissance de son existence. Les employé(e)s ont subi des pressions pour quitter le syndicat. Les membres du syndicat ont été privés de leurs primes, leurs conditions de travail se sont dégradées, etc. Plusieurs militant(e)s syndicaux, dont le président du syndicat, Victor Mahnov, et une membre, Tatiana Azarenko, ont été licenciés et, en juillet 2011, l'organisation syndicale principale a cessé d'exister.

Activité syndicale impossible chez Togliatticaoutchouc : Dans la société Togliatticaoutchouc, les violations des droits syndicaux recensées dans le Rapport de 2011 (concernant l'année 2010) se sont poursuivies en 2011. À titre d'exemple, les militant(e)s syndicaux n'ont pas été autorisés à distribuer le bulletin du syndicat dans l'enceinte de la société.

France



POPULATION : 62.700.000
CAPITALE : Paris
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Le droit de grève a été fortement contesté par les employeurs comme par les autorités à qui le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, saisi d'une plainte à ce sujet, a demandé de privilégier la voie de la concertation sociale. Des grévistes ont été licenciés arbitrairement. Casser les grèves est devenu un leitmotiv, comme à l'aéroport de Roissy où des policiers ont dû remplacer des agents de sécurité privés. Des attaques politiques orchestrées s'efforcent de jeter le discrédit sur les syndicats alimentant un climat de suspicion.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La liberté syndicale, la négociation collective et le droit de grève sont des droits fondamentaux garantis par la Constitution. Bien que les conventions au niveau de l'entreprise ne puissent être moins favorables aux travailleurs/euses que les conventions conclues à un niveau supérieur, des « clauses dérogatoires » introduites par des modifications au Code du travail en 2004 permettent de déroger à ce principe dans de nombreux cas.

Certains types de grèves sont interdits, tels que les grèves perlées, les sit-in et les grèves du zèle. La loi du 21 août 2007 a introduit dans les transports publics certaines clauses controversées, un(e) travailleur/euse devant notamment déclarer sa participation à une grève 48 heures avant le début de la grève. Par ailleurs, à compter du huitième jour de grève, les travailleurs peuvent être appelés, y compris à l'initiative de l'employeur, à voter pour ou contre la poursuite de la grève. Enfin, en l'absence d'un accord signé avant la fin de l'année, l'employeur est en droit de fixer le niveau de service minimum en cas de grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Alors que la crise de la dette menace la zone euro, le gouvernement a annoncé un programme de rigueur incluant une réduction drastique des dépenses publiques pour économiser plus de 100 milliards d'euros et arriver à zéro déficit d'ici 2016. Ce nouveau plan s'inscrit dans la continuité puisque de

nombreuses mesures d'austérité ont été jusqu'ici imposées, via la Révision générale des politiques publiques (RGPP) ou encore la réforme des retraites.

À la fin de l'année 2011, la France est par ailleurs entrée dans le climat de campagne en vue de l'élection présidentielle 2012. En octobre, François Hollande est désigné candidat du Parti socialiste pour les élections présidentielles de 2012.

Plainte à l'OIT concernant les réquisitions abusives de fin 2010 : Suite aux réquisitions dans le secteur pétrolier durant la grande mobilisation sociale contre la réforme des retraites en octobre 2010, la Confédération générale du travail (CGT) a déposé en février une plainte contre le gouvernement français au Comité de la liberté syndicale de l'OIT. En effet, à cette occasion, l'attitude du gouvernement avait été vivement critiquée par les syndicats : refus de toute négociation, tentatives d'affaiblir le mouvement de protestation et recours abusif à la réquisition de grévistes. La CGT chiffre à 160 le nombre de grévistes qui avaient été réquisitionnés. Selon la CGT, il s'agissait pour les autorités non pas d'assurer un service minimum dans un service essentiel, mais clairement de casser un mouvement. En novembre, le Comité de la liberté syndicale a demandé au gouvernement « de privilégier à l'avenir, devant une situation de paralysie d'un service non essentiel mais qui justifierait l'imposition d'un service minimum de fonctionnement, la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs concernés à cet exercice, et de ne pas recourir à l'imposition de la mesure par voie unilatérale. »

La discrimination syndicale régulièrement condamnée par les tribunaux : La discrimination syndicale a été sanctionnée à maintes reprises en 2011. Ainsi, le 12 avril, la Cour d'appel de Nîmes a condamné la société Dell à verser des dommages et intérêts à un délégué syndical CGT pour discrimination et harcèlement moral relevant les « sanctions injustifiées après chaque démarche présentant une connotation syndicale, les appréciations portées sur son activité en référence à ses mandats syndicaux, la mise à l'écart physique accompagnée de la suppression de toute tâche... autant d'agissements constitutifs de harcèlement ayant pour objet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité. » Plusieurs décisions de justice ont également donné raison à des délégués freinés dans leur évolution de carrière pour des raisons évidentes de militantisme syndical, comme chez Wagon automobile, Renault, à la Caisse générale de sécurité sociale de la Réunion ou encore à la Caisse primaire assurance maladie.

Questions sur la représentativité : Les nouvelles règles de représentativité approuvées par les deux centrales les plus

importantes, la Confédération française démocratique du travail (CFDT) et la Confédération générale du travail (CGT), sont contestées par plusieurs syndicats dont la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) qui a déposé une plainte à l'OIT estimant que la loi de 2008 sur la démocratie sociale enfreignait la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Le critère d'audience est devenu essentiel avec l'établissement de seuils de représentativité correspondant à 10% des votes pour les syndicats et pour les délégués lors des élections professionnelles et d'un seuil de 30% nécessaire pour valider les accords collectifs. Les critiques ont notamment porté sur le mode de désignation du délégué syndical, le calcul de l'audience en cas de restructuration, les incertitudes pendant la période de transition, la durée des mandats et la « compétition électorale » permanente qui pourrait finalement affaiblir le dialogue social que la loi se proposait d'améliorer.

En novembre, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a conclu en invitant le gouvernement à examiner les possibilités de révision de la loi pour ce qui concerne la désignation du délégué syndical et en renvoyant l'examen des critiques soulevées sur d'autres points à une instance française, le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) qui doit rendre en 2013, à l'issue du premier cycle électoral depuis l'entrée en vigueur de la loi, un avis sur les résultats de la mesure d'audience des syndicats. Les seuils de représentativité ont quant à eux été considérés comme étant compatibles avec les principes de liberté syndicale.

Des syndicalistes licenciés arbitrairement : De nombreux employeurs ont continué à licencier des grévistes et des militants syndicaux, comme dans les deux cas suivants.

Le 22 février, suite à une grève sur l'un de ses sites à La Courneuve (Seine-Saint-Denis), la direction de l'entreprise américaine de messagerie UPS a engagé plusieurs procédures de licenciement « pour faute lourde » contre cinq salariés dont deux militants syndicaux de Force ouvrière (FO). L'employeur soutenait qu'ils avaient « volontairement et activement entravé la liberté de circulation des camions de livraison » en vertu de quoi ils étaient suspendus, alors que tout le personnel roulant et les manutentionnaires étaient en grève. Mais suite aux pressions syndicales et à une enquête de l'inspection du travail, UPS a dû faire marche arrière et réintégrer les cinq salariés mis à pied.

Fin février, la direction de l'usine PSA Peugeot-Citroën d'Aulnay a maintenu sa décision de licencier le délégué syndical de la Confédération générale du travail (CGT), Ahmed Berrazel, en dépit de l'avis contraire de l'inspection du travail selon lequel le licenciement présentait « un lien évident avec les fonctions et

activités syndicales ». Ces dernières années, Ahmed Berrazel, 29 ans, avait déjà écopé de cinq sanctions et de 18 jours de mise à pied. Mais suite aux actions de soutien menées par le syndicat, la direction s'est finalement désistée de son recours ministériel en transformant le licenciement en sanction de six jours de mise à pied. Les tensions sociales sont vives au sein du groupe PSA qui a annoncé en 2011 la suppression de 5.000 postes de travail en France.

Les tentatives d'instrumentalisation des syndicats par le FN :

Plusieurs syndicalistes qui s'étaient portés candidats du Front national (FN) lors des élections cantonales ont été exclus par leurs organisations. Celles-ci ont demandé à leurs bases de se montrer vigilantes en rappelant que les valeurs syndicales ne sont pas compatibles avec les idées de ce parti qui prône la préférence nationale. Les confédérations CGT, FO et CFDT ont dénoncé la volonté d'entrisme du FN qui cherche à instrumentaliser les étiquettes syndicales. En riposte à ces exclusions, le Front national a annoncé la création d'un Cercle national de défense des travailleurs syndiqués (CNDTS) pour lutter contre « les intolérables atteintes aux principes démocratiques dont se rendent coupables les grandes centrales syndicales. »

Proposition d'un député d'interdire les grèves pendant les départs en vacances :

Suite à l'annonce unilatérale en juillet de mesures aggravant les conditions de travail par Air France, les syndicats ont lancé un préavis de grève (levé par la suite) auquel a vertement réagi Lionnel Luca, un député proche du ministre des Transports. Il a tenu des propos antisyndicaux et démagogiques. Il a demandé d'interdire les grèves durant les périodes de départs et de retours de vacances, rappelant qu'il avait par le passé déposé une proposition de loi en ce sens.

Dans cette polémique, le journal Ouest-France a effectué un sondage d'opinion d'où il ressort que deux Français sur trois sont opposés à cette mesure, justifiant ce refus par leur attachement au droit de grève.

Tactiques des employeurs pour casser les grèves : En août, plusieurs syndicats ont dénoncé une initiative de la Régie des transports parisiens (RATP) visant à remplacer les conducteurs grévistes par des cadres et agents de maîtrise en proposant à ces derniers des primes de 100 euros par mois pour se tenir à disposition en cas de grève. Si la loi sur le service minimum dans les transports en commun implique l'organisation de la continuité du service en cas de grève, elle intègre aussi une obligation de dialogue et de prévention des conflits qui est gommée dans ce cas de figure. Les syndicats y voient une discrimination.

Le recours à des sociétés privées est de plus en plus généralisé dans les aéroports mais aussi pour la surveillance de bâtiments ministériels ou de tribunaux. Par ailleurs, les syndicats dénoncent les salaires et les conditions de travail médiocres des agents de sécurité privés.

Fuites malveillantes dans la presse : Le 14 décembre, plusieurs confédérations syndicales et une organisation patronale ont demandé la publication d'un rapport de la commission d'enquête sur le financement des partenaires sociaux avec laquelle elles avaient collaboré. Le rapport n'a pas été voté, rendant en principe secret son contenu, les auditions et les débats en commission. Mais des divulgations partielles et partiales dans la presse ont pu jeter le discrédit sur le fonctionnement des syndicats. Ceci alors qu'ils se conforment aux nouvelles règles édictées par la loi de 2008 de publication des comptes certifiés.

Géorgie



POPULATION : 4.300.000

CAPITALE : Tbilissi

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les syndicats de Géorgie font face aux attaques frontales des autorités de l'État. La capacité illimitée des employeurs de résilier les contrats de travail a rendu le travail des syndicats très difficile. Les tribunaux ne mettent pas en application les lois qui interdisent la discrimination antisyndicale. Le Code du travail n'est pas propice aux activités syndicales et sape la négociation collective. La Géorgie est devenue le pays d'Europe avec le pire historique en matière de droits des travailleuses et des travailleurs.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux fondamentaux sont reconnus tant par la Constitution que par la loi de 1997 sur les syndicats, mais les activités syndicales sont entravées par les très vastes libertés accordées aux entreprises. Il faut au moins 100 membres pour constituer un nouveau syndicat, ce qui est excessif. Une fois le syndicat mis en place, il peut être suspendu sur décision judiciaire pour des motifs tels que le fait de provoquer un conflit social. Le Code du travail de 2006 permet aux employeurs de congédier un travailleur sans avoir à se justifier, pour autant

qu'ils s'acquittent du paiement d'une indemnité équivalente à un mois du salaire. Le Code du travail donne également aux employeurs le droit de contourner un syndicat en place et de négocier directement avec les travailleurs/euses non syndiqué(e)s, de refuser complètement d'entreprendre des négociations collectives et même de décider unilatéralement de certaines questions qui normalement devraient être soumises à des négociations. Le droit de grève est lui aussi limité car toutes les grèves doivent être précédées d'un préavis ; le droit d'organiser des grèves de solidarité n'est pas garanti. Par ailleurs, une grève ne peut jamais dépasser 90 jours et le fait d'enfreindre la réglementation relative aux grèves peut coûter aux organisateurs jusqu'à deux ans de prison.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le gouvernement de Mikheil Saakachvili, président géorgien depuis 2003, a mis en œuvre dans le pays la plus radicale des politiques néolibérales, privatisant complètement les actifs de l'État, abolissant la majorité des garanties sociales et introduisant une déréglementation extrême y compris dans le marché du travail. La croissance économique en 2010 était de 7%, mais celle-ci n'influe nullement sur le bien-être de la majorité de la population. Le secteur manufacturier et l'agriculture restent faibles. Le gouvernement a reconnu officiellement un taux de chômage de 15% à la fin de l'année 2011, mais des sources différentes parlent de jusqu'à 41% de chômeurs. L'économie est soutenue par des emprunts extérieurs assez considérables ; la dette externe correspond à 35% du PIB, et la dette publique, à 43% du PIB. La situation politique du pays est caractérisée par la prééminence du président et de son parti, le Mouvement national uni, qui détient la majorité constitutionnelle au Parlement depuis les élections de 2008. L'opposition est faible et fragmentée. Les actions de protestations organisées en mai 2011 par l'opposition dans la capitale, Tbilissi, ont été étouffées par la police.

Pas de protection contre la discrimination antisyndicale : Bien que la législation géorgienne interdise la discrimination antisyndicale, les tribunaux n'appliquent pas ces dispositions. En vertu du Code du travail, l'employeur a le droit de résilier un contrat d'emploi pour quelque raison que ce soit, voire sans raison, et sans préavis. Si la loi sur les syndicats n'a pas été abrogée et reste officiellement en vigueur, l'article 23 de cette loi est ignoré dans la pratique ; celui-ci stipule que les employeurs n'ont le droit de licencier un employé élu à la fonction de président d'une organisation syndicale que moyennant consentement du syndicat. La Confédération géorgienne des syndicats (GTUC) estime que les effectifs syndicaux ont diminué de plus de 100.000 personnes depuis l'adoption du Code du

travail, du fait de l'absence de protection contre la discrimination antisyndicale.

Ample recours aux contrats d'emploi temporaires : Le recours aux contrats d'emploi de courte durée est très répandu dans la pratique. Le Code du travail n'énonce pas de critères ou de restrictions permettant de déterminer les circonstances précises dans lesquelles un contrat à durée déterminée est admissible.

Le Code du travail n'a pas été amendé, malgré les recommandations de l'OIT : La Confédération géorgienne des syndicats (GTUC) a déposé plusieurs plaintes à l'OIT concernant des atteintes à la liberté d'association découlant de l'adoption du Code du travail de 2006. La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) s'est montrée très critique à l'égard du Code du travail géorgien dans son rapport annuel de 2007, au même titre que le Comité de la liberté syndicale de l'OIT dans ses rapports de mars et juin 2010. Ces organes ont demandé instamment au gouvernement d'amender le Code du travail de manière à assurer une protection effective contre la discrimination antisyndicale, en particulier les articles 37 (d) et 38 (3), qui permettent à l'employeur de résilier un contrat sans raison, à condition qu'une indemnité de licenciement correspondant à un mois de salaire soit payée.

La GTUC a ébauché un projet de loi renfermant une série d'amendements proposés au Code du travail et recueilli plus de 100.000 signatures en faveur du projet, qu'elle a finalement présenté au Parlement de Géorgie en 2009. Cette initiative a été ignorée.

L'année 2011 a vu de nouvelles tensions entre le gouvernement et la GTUC, et cette dernière a dû demander à plusieurs reprises au mouvement syndical international de mener des campagnes de solidarité.

En juin 2011, la CSI et la CES ont demandé une enquête relative au respect du système de préférences généralisés de l'Union européenne (SPG+) qui permet à la Géorgie de bénéficier de préférences commerciales. Leur requête soulignait les restrictions imposées par le gouvernement géorgien à la liberté syndicale et à la négociation collective, et détaillait l'absence de protection des travailleurs et travailleuses contre un licenciement motivé par leur appartenance à un syndicat, ou contre toute autre forme de discrimination antisyndicale. Cependant, malgré des critères plus élevés pour le SPG+, la Commission européenne a refusé le cas de la Géorgie comme devant donner lieu à une révision.

Toutefois, en octobre 2011, le Représentant américain au commerce (USTR) a accueilli une demande de révision au titre du système de préférences généralisées (SPG), déposée par l'*American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO) arguant que le gouvernement géorgien n'avait pas « pris de mesures en vue d'autoriser les droits des travailleurs reconnus internationalement » dans la loi comme dans la pratique. C'est ainsi qu'auront lieu une enquête officielle et une audience publique concernant les questions soulevées dans la plainte.

Hercules Steel – militants syndicaux licenciés, grévistes réprimés par la police : Les travailleurs de l'usine sidérurgique Hercules Steel à Koutaïssi ont constitué leur syndicat le 4 août, et l'entreprise a immédiatement licencié six de ses représentants élus, ce qui a déclenché une grève d'avertissement le 2 septembre. L'entreprise a alors licencié d'autres travailleurs, suite à quoi une grève généralisée a été menée, certains syndicalistes entamant même une grève de la faim. Le 15 septembre, les travailleurs ont été obligés de mettre un terme à leur grève et de retourner au travail, suite à une descente en force de la police. Sous la direction du gouverneur local, une cinquantaine de voitures de police ont encerclé les grévistes. La police a placé en détention, pendant plusieurs heures, plus de 40 grévistes. Ensuite, les gérants de l'entreprise se sont rendus chez les travailleurs pour les menacer et la police a obligé de nombreux travailleurs à signer des déclarations par lesquelles ils s'engageaient à retourner au travail.

Une intense campagne de solidarité internationale a été lancée pour protéger les droits des membres syndicaux, ainsi que les droits des victimes de la traite des personnes : l'on a découvert que 130 travailleurs venus d'Inde travaillaient aussi chez Hercules Steel à Koutaïssi. Suite à la campagne, les membres et dirigeants syndicaux qui avaient été arrêtés ont été relâchés et réintégrés à leur poste de travail, et la direction de l'entreprise a accepté de reconnaître le syndicat comme représentant de tous les ouvriers de l'usine, tant Géorgiens qu'Indiens. Le directeur exécutif de Hercules Steel à Koutaïssi, Raji Kumar Sureika, a été licencié. Cependant, dans la pratique, le processus de négociation collective n'a pas progressé et le syndicat fait toujours face à des difficultés, d'autant que l'entreprise conseille aux travailleurs de ne pas avoir de contact avec le syndicat.

La société des chemins de fer géorgiens s'ingère dans les élections syndicales : La société des chemins de fer géorgiens, en violation de la convention collective en vigueur, a émis unilatéralement l'ordonnance numéro 5881/2, en vertu de laquelle le transfert des cotisations syndicales ne se ferait plus à compter de juillet 2010. L'administration de l'entreprise avait l'intention de pousser le syndicat à la faillite et de limiter ainsi

le libre exercice des droits collectifs des travailleurs et travailleuses. Le tribunal a débouté le syndicat de sa plainte, fondant sa décision sur une disposition de la loi sur la négociation collective, pourtant abrogée en 2006. La Commission tripartite de partenariat social a recommandé que les parties s'engagent dans un processus de négociation collective pour résoudre le conflit, mais l'administration des chemins de fer a ignoré cette recommandation.

L'entreprise a commencé à réduire ses effectifs. Le début des licenciements a instauré un climat de crainte. Le 25 mars 2011, des militants syndicaux ont été convoqués au siège de la société des chemins de fer à Tbilissi ; l'administration les a informés qu'elle ne soutenait pas l'activité syndicale. De toute façon, leur a-t-on dit, ils pouvaient décider de poursuivre leurs activités syndicales mais alors ils risqueraient d'être licenciés.

Le 8 avril, M^{lle} Gocha Chubinidze, directrice du dépôt de locomotives des chemins de fer géorgiens à Kachouri, a enjoint les délégués syndicaux de ne pas se rendre au Congrès des travailleurs des chemins de fer, les menaçant de licenciement. Dans cette même ville, le directeur du département des voies ferrées, M. Zaza Chkoidze, a menacé de licencier 8 délégués s'ils venaient à participer au Congrès. Le chef de gare, M. Vasil Kurtanidze, a menacé l'un des deux délégués de le renvoyer s'il se rendait au Congrès. Dans la matinée du 10 avril, alors que les délégués de Kachouri se trouvaient dans la gare et s'apprêtaient à partir pour le Congrès, des inconnus se sont approchés pour tenter de les convaincre de ne pas se rendre à Tbilissi. Certains délégués se sont laissés persuader, ce qui fait qu'au total, 9 délégués élus seulement ont pris part au Congrès. Dans une autre région, à Samtredia, seulement 15 des 38 délégués élus sont allés au Congrès. Quelques jours avant la tenue du Congrès, à Tbilissi, les représentants de l'administration de la société des chemins de fer, respectivement du département des voies ferrées et de celui de l'exploitation des locomotives, ont menacé les délégués.

L'ingérence décrite ci-dessus a eu pour résultat que 69 délégués étaient présents au Congrès, au lieu des 130 prévus, ce qui aurait pu avoir une incidence néfaste sur les travaux du Congrès. Malgré tout, celui-ci a eu lieu et le syndicat a amendé sa constitution et élu ses organes de direction.

Le 22 juin, Merab Targamadze, membre du bureau du *Georgian Railway Workers Union*, a été licencié par l'administration sans préavis, alors que celui-ci est obligatoire en vertu de l'article 37 (d) du Code du travail. Compte tenu des événements susmentionnés et du fait que M. Targamadze menait des activités syndicales, il devient évident que son licenciement était uniquement motivé par ses activités syndicales. Ce cas

particulier permet également de démontrer que la direction de la société des chemins de fer utilise des moyens illégaux pour perturber les activités du syndicat et exercer une discrimination contre les membres syndicaux.

Harcèlement du syndicat des enseignants : Depuis 2008, le Syndicat libre des enseignants et des scientifiques de Géorgie (*Educators' and Scientists' Free Trade Union of Georgia*, ESFTUG) est mis à mal par le ministère des Sciences et de l'Éducation, car celui-ci favorise le Syndicat des professionnels de l'éducation (*Professional Education Syndicate*, PES) (se reporter aux éditions 2009 et 2010 du Rapport annuel). La Confédération géorgienne des syndicats (GTUC) a déposé une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'OIT en 2008 (affaire numéro 267). La GTUC a également soulevé la question auprès de la Commission nationale du dialogue social, et en mars 2010 le gouvernement a affirmé sa volonté de corriger la situation. Une commission spéciale, qui comprenait un représentant de la GTUC, a été constituée en vue de résoudre le conflit. Le dialogue social avec le ministère des Sciences et de l'Éducation s'est alors intensifié pendant quelques temps, et des conventions collectives ont été conclues dans deux régions.

Toutefois, depuis juin 2010 des conventions collectives sur les systèmes ont été conclues avec le PES, sur instruction du ministre de l'Éducation. Les membres de l'ESFTUG ont été obligés de renoncer à leur syndicat et d'adhérer au PES sous peine d'être licenciés. À Zougdidid (région de Mingrétie) près de 1.000 enseignants ont démissionné de l'ESFTUG rien qu'en une journée, et à Koutaïssi, près de 550 enseignants ont quitté l'ESFTUG. Le ministère des Sciences et de l'Éducation a également tenté de faire la promotion de son propre candidat à la présidence de l'ESFTUG au cours de la réunion du conseil exécutif du syndicat en octobre 2010. (Se reporter à l'édition 2011 du Rapport annuel). C'est toutefois un délégué syndical qui a été élu président.

Les pressions à l'encontre de l'ESFTUG se sont poursuivies en 2011. Des fonctionnaires du ministère ont essayé d'exhorter la présidente nouvellement élue, Maia Kobakhidze, à démissionner. Suite à son refus, elle a commencé à subir des intimidations et à recevoir des appels de personnes qui ne s'identifiaient pas et la menaçaient de mort. Le ministère continue d'ignorer la direction du syndicat et d'éviter tout dialogue avec l'ESFTUG. En outre, le ministre de l'Éducation a émis, sans aucune consultation préalable, un ordre de cessation du système de retenue à la source des cotisations syndicales.

Offensive contre le Syndicat de l'université agraire d'État : Une semaine après avoir été désigné recteur de l'université, Lasha Gotsiridze a ordonné de ne plus procéder au virement

des cotisations sur le compte du syndicat, en violation de la convention collective. Le fonctionnement du syndicat a de ce fait été menacé. La Commission tripartite de partenariat social a recommandé que les parties s'engagent dans un processus de négociation collective pour résoudre le conflit, mais ces recommandations ont été ignorées par l'administration de l'université.

Grèce



POPULATION : 11.359.000
CAPITALE : Athènes
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Tous les événements survenus en Grèce sont occultés par la gravité de la crise financière et économique qui sévit dans le pays et qui a entraîné une forte chute du niveau de vie. Les syndicats subissent eux aussi le contrecoup de la crise, à mesure que les réformes exigées par l'UE et le FMI en contrepartie de l'aide se font ressentir.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux élémentaires sont garantis, bien qu'ils comportent certaines limites. La loi stipule que les travailleuses ont le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer sans autorisation préalable. Les policiers ont le droit de s'organiser et de manifester, mais pas de faire grève. Il faut un minimum de 20 personnes pour créer un syndicat, ce qui constitue une restriction au droit à s'organiser, compte tenu du nombre considérable de petites entreprises qui composent le marché du travail grec (représentant approximativement 90% de la main-d'œuvre du pays). La négociation collective est elle aussi reconnue, bien que la loi exclue des conventions collectives les questions liées à la retraite, et qu'elle autorise la dénonciation unilatérale d'une convention collective concernant les fonds de pension complémentaires des employé(e)s de banque. Dans le contexte de la crise économique, le gouvernement a adopté des mesures qui restreignent davantage le droit à la négociation collective : en 2010, le principe du traitement le plus favorable pour le travailleur/euse a été supprimé et des dispositions permettant l'intervention directe de l'État dans la libre négociation collective et dans le cadre des relations de travail ont été adoptées. En 2011, d'autres dispositions ont été adoptées afin d'autoriser les employeurs, au niveau de l'entreprise, à cesser

d'appliquer les conventions collectives sectorielles, annulant de ce fait la nature contraignante des conventions collectives. Par ailleurs, d'autres mesures donnent la possibilité à des associations de personnes de conclure des conventions collectives au niveau de l'entreprise, alors qu'il ne peut y avoir de syndicat en raison du nombre minimum requis de 20 membres pour créer un syndicat. Cette mesure risque de causer un grave préjudice à la situation des syndicats en tant que représentants des travailleurs/euses dans le processus de négociation collective. Dans le cadre actuel, le fait que ces associations de personnes ne puissent être constituées que dans des entreprises qui n'ont pas de syndicats n'apporte aucune garantie en ce qui concerne le choix de représentation des travailleurs/euses, puisque la loi ne permet pas de créer des syndicats dans les entreprises de moins de 20 employé(e)s. En règle générale, les travailleurs/euses bénéficient du droit de grève, mais ce droit est limité pour les fonctionnaires, les employé(e)s des organismes gouvernementaux locaux et les fonctionnaires de la justice, ainsi que dans les entreprises de nature publique ou d'utilité publique si leur activité est jugée vitale pour les besoins essentiels de la société. En outre, les critères permettant de déclarer une grève illégale sont vagues, étant donné que le tribunal rend sa décision après avoir entendu les intérêts divergents des travailleurs/euses et des employeurs, évalué les conséquences générales de la grève et appliqué le principe de proportionnalité. Seuls les syndicats reconnus ont le droit d'appeler à la grève, et les grèves sauvages sont interdites.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En Grèce, la politique a été dominée par la crise persistante de la dette, dont les retentissements ont parcouru toute l'Europe en 2011. De sévères mesures d'austérité, exigées par l'UE et le FMI, ont été mises en œuvre pour faire face à la crise, ce qui a provoqué une forte chute du niveau de vie. Loin de résoudre les problèmes, le plan d'austérité semble plutôt conduire la Grèce vers un effondrement économique et social à une vitesse exponentielle. Tous les indicateurs économiques se sont dégradés. L'économie a diminué d'environ 20% depuis 2008 – ce qui représente la récession la plus grave depuis la Seconde Guerre mondiale – et devrait encore décroître de 25-30% au cours des prochaines années, pour atteindre des niveaux comparables à une économie en temps de guerre. Plus d'un emploi sur dix a disparu. Le taux de chômage s'élève à 21% et le nombre total de sans emploi dépasse le million de personnes, avec un PIB en berne à 5%. Le chômage des jeunes a quant à lui atteint 51,1%.

Le gouvernement de George Papandreou a démissionné en novembre. C'est l'ancien gouverneur de la Banque centrale

grecque, Lucas Papademos, qui lui succède, à la tête d'un gouvernement d'unité nationale de transition. Les efforts déployés pour sortir de la crise se sont répercutés sur le fonctionnement des syndicats et sur les travailleurs/euses, les retraités et leurs familles, en raison des baisses de revenus occasionnées par les pertes d'emplois, par les réductions successives des salaires et des retraites et par le niveau durablement élevé des impôts directs et indirects. Les travailleurs/euses et les syndicats sont également confrontés à une grave perte de l'autonomisation institutionnelle due aux mesures draconiennes d'ajustement structurel du marché du travail.

La crise de la dette et son incidence sur les droits syndicaux : Tout au long de l'année 2011, la Grèce a été au centre de la crise européenne de la dette. L'attention s'est focalisée sur les conséquences de la crise pour l'économie, l'État social et le système de sécurité sociale de la Grèce, mais la crise a également eu une incidence significative sur les syndicats et leur mode de fonctionnement.

Dans l'espoir de réduire sa dette, et compte tenu de l'impossibilité de dévaluer sa monnaie en raison de son appartenance à la zone euro, le gouvernement grec – poussé par le mémorandum de politiques économiques et financières établi par la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds monétaire international (la « troïka ») – a dû mettre en œuvre une « dévaluation interne », consistant à réduire fortement les salaires et les niveaux de vie. À titre d'exemple, les heures de travail ont été allongées dans l'ensemble du secteur public à partir de juin 2011.

Cette situation n'est pas sans conséquences pour les droits syndicaux, notamment la liberté d'association et la négociation collective. En octobre 2011, les règles de négociation collective ont subi des modifications : le nouveau système donne la priorité à la négociation au niveau de l'entreprise et non plus seulement aux accords sectoriels ou professionnels. Désormais, des associations de personnes peuvent participer à des négociations, notamment dans les entreprises de plus petite taille.

Les organismes syndicaux, dont la *General Confederation of Greek Workers* (confédération générale des travailleurs/euses grecs – GSEE), estiment que certaines de ces mesures déstabilisent le cadre des relations entre partenaires sociaux et affaiblissent le rôle des syndicats. Le président du Conseil économique et social de la Grèce a déclaré par ailleurs que le dialogue social n'avait pas vraiment eu toutes ses chances car la dynamique de la crise avait coupé court à toute progression dans ce domaine.

Les syndicats jouent un rôle moins important dans la négociation collective : La *General Confederation of Greek Workers* (confédération générale des travailleurs/euses grecs – GSEE) pense que les conditions fixées dans les mémorandums de la troïka visent à supprimer le système de normalisation minimale via les conventions collectives, un système qui aidait la Grèce depuis plus de 20 ans en maintenant la stabilité sociale et en favorisant le développement. En outre, les récentes modifications apportées au système de la négociation collective avaient pour objectif de réduire les salaires dans le secteur privé et, surtout, de remplacer la négociation collective, non pas simplement par des accords au niveau de l'entreprise mais par des contrats individuels.

Il y a eu des discussions entre le gouvernement et la troïka dans le but d'éliminer efficacement l'extension des conventions collectives sectorielles, malgré le soutien exprimé en faveur de leur maintien par les syndicats et les organisations d'employeurs. L'adoption de conventions collectives spéciales au niveau de l'entreprise, au titre de la loi n°3899/2010, fut le premier pas vers l'affaiblissement des accords sectoriels destinés à réduire les salaires sans fournir de garanties aux travailleurs/euses.

D'après la GSEE, l'intention du gouvernement et de la troïka d'exclure les syndicats du processus de négociation collective se manifeste dans la possibilité d'autoriser des « associations de personnes » atypiques – qui ne sont pas des syndicats – à adopter des conventions collectives spéciales au niveau de l'entreprise. Le rôle des syndicats dans la conclusion de conventions collectives au sujet des dispositions horaires avait déjà été affaibli et des « associations de personnes » avaient alors été habilitées à conclure ce type de conventions collectives. Le gouvernement a commencé à exploiter cette mesure, en autorisant la conclusion de conventions collectives d'entreprise sans nécessiter la présence d'un syndicat, afin de faciliter la négociation de ces conventions dans les entreprises moyennes, petites et très petites, qui représentent 99% des entreprises grecques et qui étaient couvertes jusqu'alors par des conventions collectives sectorielles. La loi ne permettait pas de constituer des syndicats dans les entreprises de moins de 50 employé(e)s, d'où l'intention d'accepter que les conventions collectives soient négociées avec des « associations de personnes » non officielles créées ponctuellement, c'est-à-dire avec des personnes que l'employeur inviterait essentiellement pour discuter, sans aucune garantie d'indépendance.

Cette situation a affaibli l'autonomie des syndicats grecs, également fragilisée par les changements apportés au système d'arbitrage et de médiation. La mission de haut niveau de l'OIT, qui s'est rendue en Grèce en septembre 2011, a fait part de sa

vive préoccupation à l'égard de ces changements, effectués « au détriment de la paix sociale et de l'ensemble de la société. »

Les employeurs et leurs privilèges d'entrepreneurs sortent renforcés : Les conditions définies dans les mémorandums établis par la troïka ont considérablement renforcé les employeurs et les privilèges qui sont les leurs en tant qu'entrepreneurs. Selon la *General Confederation of Greek Workers* (confédération générale des travailleurs/euses grecs – GSEE), la situation est injuste pour les syndicats et les travailleurs/euses. Les mesures principales prévoient les dispositions suivantes : introduction du concept de « réserve de main-d'œuvre » dans le secteur public, faisant office de pré-licenciement ; possibilité pour l'employeur d'imposer unilatéralement la réduction des périodes de travail des employé(e)s « de réserve » ou de mises à pied temporaires (respectivement neuf mois et trois mois) ; changement radical du seuil de licenciement collectif (réduction des indemnités de licenciement, réduction du préavis) et allongement de la période d'essai (un an) sans indemnités de départ en cas de licenciement ; suppression du versement de la somme totale des indemnités de licenciement (versements bimensuels) ; simplification du licenciement des travailleurs/euses proches de l'âge de la retraite et allongement de la durée de travail en agence temporaire, passant de 12+6 mois à trois ans.

Arrestation de dirigeant(e)s syndicaux : Le 24 novembre 2011, la police grecque a arrêté Nikos Photopoulos, président du syndicat de l'électricité GENOP/DEL, ainsi que 14 autres militant(e)s syndicaux. Ils ont été arrêtés après un sit-in dans le service informatique d'une entreprise de production d'électricité, organisé pour protester contre les mesures d'austérité, notamment les considérables impôts fonciers prélevés sans tenir compte des revenus ni des richesses, et les coupures d'électricité infligées aux personnes qui ne peuvent pas, ou ne veulent pas, payer l'électricité. Ils étaient cités à comparaître devant le tribunal le 10 janvier 2012, et ils encourrent jusqu'à cinq ans d'emprisonnement. La *General Confederation of Greek Workers* (confédération générale des travailleurs/euses grecs – GSEE) demande l'abandon de leurs chefs d'inculpation.

Hongrie



POPULATION : 10.000.000
CAPITALE : Budapest
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Le gouvernement hongrois a profité de sa majorité écrasante pour promouvoir des amendements controversés au Code du travail, lesquels affectent la négociation collective et apportent encore plus de restrictions au droit de grève. La grave situation économique du pays a également contribué à un durcissement de l'environnement dans lequel travaillent les syndicats.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La Constitution et le Code du travail reconnaissent la liberté syndicale et le droit de négociation collective. En dépit de ce cadre juridique assez fermement établi, certains domaines continuent de poser problème. Le nouveau Code du travail adopté en 2011 n'a pas abordé certains droits syndicaux fondamentaux. Il ne prévoit pas de sanctions suffisamment dissuasives pour garantir la protection contre la discrimination antisyndicale, et ne protège pas assez les responsables syndicaux. En outre, la nouvelle législation limite la liberté d'opinion et d'expression dans le but de protéger les intérêts légitimes économique ou le prestige des employeurs. Par conséquent, les travailleurs/euses n'ont pas le droit d'exprimer une opinion sur leur emploi, que ce soit durant ou en dehors des heures de travail... La protection contre le licenciement des responsables syndicaux et leur droit à du temps libre sont accordés exclusivement aux syndicats autorisés à conclure une convention collective, c'est-à-dire ceux qui atteignent le seuil de dix pour cent d'affiliation syndicale.

Le nouveau Code du travail impose également des restrictions au droit de négociation collective. Une seule convention collective peut être conclue au niveau de l'entreprise, soit par un syndicat soit par plusieurs syndicats agissant de concert et dont le nombre d'adhérents atteint dix pour cent des effectifs qui seront couverts par la convention collective. Si ce seuil n'est pas atteint, les comités d'entreprise ont la possibilité de conclure des « conventions de travail » ayant les mêmes effets qu'une convention collective. Par ailleurs, les comités d'entreprise ont la priorité, voire l'exclusivité de la consultation sur une diversité de sujets importants, au détriment des syndicats.

Avec l'amendement de 2010 de la loi VII de 1989 sur les grèves, l'ample interdiction visant les « abus du droit de grève » peut amener les autorités à restreindre de manière excessive le droit de grève. En outre, ce droit est limité pour les salariés de la fonction publique puisqu'une grève ne peut être menée que conformément à des règles spéciales contenues dans un accord signé entre le gouvernement et les syndicats du secteur public en 1994. Les employeurs ne sont pas autorisés à engager des travailleurs temporaires pendant une grève, en revanche la main-d'œuvre temporaire engagée avant le mouvement peut continuer de travailler. Par ailleurs, les travailleurs des services du transport et leurs organisations n'ont pas le droit de faire grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : À la fin de l'année 2011 l'économie hongroise était toujours dans un piteux état, avec une croissance modeste de 1,4% et un taux de chômage de 10,6%. Le déficit budgétaire est la principale préoccupation car l'on envisage la nécessité d'un sauvetage financier FMI/UE. Le gouvernement de Viktor Orban, du parti de droite Fidesz, a introduit des changements constitutionnels radicaux en 2011 suite à sa victoire écrasante lors des élections de 2010. Ces changements ont soulevé une opposition intense, tant à l'échelon national qu'international. Le Code du travail a lui aussi subi des amendements de fond et controversés, un projet de loi ayant été adopté à cette fin par le Parlement en décembre. Les syndicats ont pris part à l'organisation de nombreuses manifestations de protestation contre ces changements.

La nouvelle législation sape les droits syndicaux : Fort de sa majorité parlementaire écrasante, le gouvernement hongrois a réussi à faire adopter une législation sur l'emploi et les relations du travail sans consulter les syndicats.

Des changements ont été apportés au système tripartite de réconciliation des intérêts ; un nouvel organisme, le Conseil économique et social national (NGTT), va remplacer l'ancien Conseil national de réconciliation des intérêts. Le NGTT ne sera pas un organisme doté de pouvoirs décisionnels, et seul le ministère sera en mesure de décider des salaires et des règlements sur l'emploi. Tant les organisations patronales que les syndicats s'étaient opposés à cette réforme.

En outre, des mesures de déréglementation du marché de l'emploi auront elles aussi un impact significatif sur les droits de négociation collective et de consultation. La nouvelle tendance semble vouloir favoriser les comités d'entreprise au détriment des syndicats, et les employeurs auront une capacité

accrue d'exercer une discrimination à l'encontre des syndicats qui leur déplaisent.

Les pressions exercées par le gouvernement sur les syndicats ont mené à des divisions, les nouvelles règles sur la négociation collective n'ayant obtenu le soutien que de la moitié des Fédérations.

Une difficulté croissante à exercer le droit de grève : Les amendements à la loi sur les grèves adoptés par le Parlement à la fin de l'année 2010 ont rendu la grève illégale dans les entreprises qui fournissent des services essentiels à la population, à moins que les parties au conflit n'aient convenu du niveau et des conditions d'un service minimum. En l'absence d'un tel accord, le niveau de service sera déterminé par les tribunaux. Mais l'incertitude juridique règne, car des dispositions détaillées en la matière font défaut.

Deux cas attestent de cette situation : Au printemps 2011, la Fédération syndicale des conducteurs d'autobus a décidé d'appeler à la grève après la rupture des négociations avec trois entreprises locales de transport par bus. Elle s'est tournée vers le tribunal pour que celui-ci détermine le niveau de service minimum à maintenir. Depuis, le tribunal a par deux fois rejeté la requête de la Fédération, déclarant que le syndicat avait tout intérêt à déterminer les conditions, même si la loi stipule clairement que c'est au tribunal que cette responsabilité incombe.

Le Syndicat uni des travailleurs du secteur électrique a voulu faire grève en juin 2011 pour protester contre plusieurs des réformes sociales et sur l'emploi prônées par le gouvernement. Ici aussi, les syndicats ont subi le manque de décision des tribunaux quant à la détermination du niveau de service minimum, rendant de la sorte toute action de grève illégale.

Une loi controversée sur les médias a aussi une incidence sur les syndicats : La « fièvre décisionnelle » du gouvernement du Premier ministre Viktor Orban a été grandement critiquée, notamment la nouvelle législation sur les médias. L'on soupçonne que le niveau d'emploi dans trois des organisations soumises à la réforme, Magyar Televízió, Magyar Rádió et Duna Televízió, a été maintenu à 49 salariés pour éviter l'obligation d'y constituer des comités d'entreprise.

Le président du syndicat des travailleurs/euses de la chimie est traduit en justice : Des poursuites judiciaires ont été engagées contre Tamas Szekely, président du Syndicat hongrois des travailleurs/euses de la chimie, par le fabricant de pneus Bridgestone, sans la moindre consultation préalable ou notification. L'affaire remonte à un article paru en 2009 dans le journal du syndicat sur les problèmes de santé et de sécurité au travail

affectant Tibor Skoflek, un employé de l'entreprise. Ces poursuites découlent de changements au Code du travail hongrois qui permettent désormais aux employeurs d'attaquer en justice des activités entreprises sous la législation précédente.

Licenciement d'un délégué syndical principal : Le délégué syndical principal du Syndicat des experts économiques de la Société de services, de commerce et de sécurité de l'aéroport Zrt, division externalisée du groupe Malev Zrt, a été licencié en décembre 2011, sans le consentement du niveau supérieur de représentation syndicale. Au moment de la mise sous presse du présent rapport, un procès était en cours.

Italie



POPULATION : 60.551.000

CAPITALE : Rome

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Même si les droits syndicaux sont bien protégés dans la loi, la majorité des travailleurs/euses migrants d'Italie n'en bénéficient pas et nombreux sont ceux/celles qui vivent dans des conditions proches de l'esclavage. Les règles relatives aux services essentiels servent à affaiblir le droit de grève. Une bonne nouvelle est toutefois parvenue du secteur public où un accord a été conclu permettant l'organisation d'élections pour désigner des représentant(e)s sur les lieux de travail. La dégradation générale de la situation économique et sociale a conduit à la démission du gouvernement de Berlusconi à la fin de l'année.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La législation protège correctement les droits syndicaux. La liberté syndicale est garantie dans la Constitution et dans le « Statut de travailleurs/euses », la principale législation du travail du pays. La discrimination antisyndicale est également interdite dans le droit.

Le droit d'être réintégré ne s'applique que si un employeur/euse compte plus de 15 travailleurs/euses dans une unité ou plus de 60 salarié(e)s dans le pays. Néanmoins, le gouvernement a annoncé une « réforme du marché du travail » réduisant la portée de la réintégration en cas de licenciement illégal

individuel. Cette mesure a été fortement critiquée par les trois principales centrales syndicales italiennes.

Le droit de négociation collective est aussi garanti et les conventions collectives conclues sont légalement applicables. Toutefois, le gouvernement de Berlusconi a adopté une disposition dans une loi budgétaire (art. 8 de la loi 138/2011) permettant aux accords conclus au niveau des entreprises et à l'échelle territoriale de différer des conventions collectives sectorielles nationales qui réglementent les droits au travail et les conditions de travail. Cette disposition a été adoptée en dépit d'un accord entre les partenaires sociaux (les trois principales centrales syndicales et la principale organisation d'employeurs/euses, Confindustria) conclu le 28 juin dans lequel ils s'engageaient à respecter les conventions collectives nationales, à ne pas recourir à des dérogations légales et à fixer des critères communs pour parvenir à des accords au niveau des entreprises et/ou des lieux de travail.

Le droit de grève est garanti dans la Constitution qui précise qu'il doit être exercé conformément à la loi.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En 2011, le chômage a considérablement augmenté et surtout chez les jeunes dont le taux culmine à 39 % dans les régions du sud. La spéculation financière a participé à l'effondrement du budget de l'état, la dette nationale s'élevant à 120 % du PIB. Le gouvernement a réagi en imposant de fortes restrictions aux dépenses de l'état, en réduisant des services sociaux et en exigeant d'importants sacrifices, avant tout de la part des travailleurs/euses, des retraité(e)s et des autorités locales.

En novembre, le gouvernement de Berlusconi a démissionné. Un nouveau gouvernement de « coalition nationale » s'est mis en place avec le soutien d'une forte majorité au parlement (95 %) ; son principal objectif est d'éviter l'effondrement financier de l'état.

Les premières réformes du gouvernement de Monti visaient le système de retraite : il a en effet introduit un critère de 41-42 ans d'activité professionnelle pour prétendre à une pension (désormais fixée au prorata des contributions), ainsi que l'augmentation progressive de 2013 à 2022 de l'âge de départ à la retraite à 67 ans pour les hommes comme pour les femmes.

Les entreprises se sont alors débarrassées de centaines de milliers de travailleurs/euses âgés avant l'approbation de la nou-

velle loi (dans de nombreux cas, conformément aux conventions collectives) qui se retrouvent ainsi sans emploi, ni pension.

Droits à la négociation collective : Des infractions à la liberté syndicale ou au droit à la négociation collective peuvent survenir lorsque des entreprises décident de négocier et de signer des accords avec des syndicats précis, sans tenir compte de leur représentativité.

La négociation collective dans le secteur public : Le droit de grève pose problème dans les services essentiels où la durée et les raisons d'une grève doivent être annoncées à l'avance.

En 2009, le gouvernement a gelé les salaires des fonctionnaires publics pendant quatre ans et a adopté des réductions de poste en annulant tous les contrats précaires dans l'éducation et la recherche publiques ainsi que dans l'administration publique en général. Rien que pour le secteur de l'enseignement, cela signifiait la perte de 150.000 salarié(e)s. En 2010, le gouvernement a également procédé à l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes dans la fonction publique, le faisant passer de 60 à 65 ans, ici aussi sans aucune consultation. Les autorités ont en outre adopté un nouveau système général en vue de repousser l'âge de la retraite d'un ou de deux ans pour toute personne atteignant l'âge légal de la retraite.

En 2011, le Conseil européen a adopté le semestre européen et l'Euro Pact Plus, faisant peser de fortes pressions sur le budget italien afin de réduire la dette. L'attention s'est à nouveau portée sur des réductions dans les dépenses publiques, ce qui a entraîné d'autres suppressions de contrats précaires dans le secteur public, surtout au niveau de l'administration nationale, débouchant sur la perte de 35.000 emplois.

Élections de représentant(e)s du personnel : Un accord a finalement été conclu en 2011 entre les principales centrales syndicales nationales et le gouvernement, mettant un terme au blocage des élections de représentant(e)s du personnel dans le secteur public.

Travailleurs/euses migrants : La législation italienne ne confère pas aux travailleurs/euses migrants une égalité de droits, de conditions et de protection par rapport aux citoyen(ne)s italiens. Ils n'ont en effet pas accès aux emplois du secteur public et il existe des différences au niveau des accords de réciprocité pour les pensions ainsi que pour l'accès aux logements sociaux. Quant aux systèmes de sécurité sociale et aux politiques pour le réemploi, il y a bien une égalité des droits, mais limitée à six mois pour les travailleurs/euses migrants du fait de l'échéance de leur permis de séjour dans

le pays pour chercher un emploi, par rapport aux 12 mois pour les ressortissants italiens.

Plus de 500.000 migrant(e)s illégaux vivent toujours en Italie et travaillent sur le marché noir. Les syndicats ont dénoncé des violations systématiques des droits humains et syndicaux des travailleurs/euses, principalement des migrant(e)s, commises par des bandes organisées (*caporalato*). Les organisations syndicales estiment que des milliers de travailleurs/euses sont victimes de la traite des êtres humains et de conditions proches de l'esclavage.

En 2011, sous la pression des campagnes syndicales et du public, une nouvelle loi a été adoptée reconnaissant le *caporalato* comme un délit punissable de peines allant jusqu'à six ans de prison.

Droit de grève : Jusqu'à tard dans l'année 2011, le gouvernement de Berlusconi s'est fait connaître pour son recours exagéré aux services essentiels tels que définis dans la jurisprudence de l'OIT afin de limiter le droit de grève.

Violations : En décembre 2011, Fiat-Chrysler a refusé de reconnaître des délégué(e)s élus d'une organisation syndicale en dépit de sa représentativité et a refusé de prélever les cotisations en son nom.

Kosovo



POPULATION : 2.000.000

CAPITALE : Pristina

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :

Le secteur privé reste hors de portée pour les syndicats, en dépit du Code du travail entré en vigueur en janvier 2011 et de la loi sur les syndicats adoptée en juillet. Les pressions antisyndicales exercées par les employeurs et l'inefficacité de la protection judiciaire font que bon nombre de travailleurs et de travailleuses ont peur d'adhérer à un syndicat ou même de signaler une violation de leurs droits. L'ampleur de l'économie informelle explique également que de nombreux travailleurs et travailleuses se retrouvent exclus du champ de compétence des syndicats.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Avec l'adoption du Code du travail du 1^{er} novembre 2010, un pas important a été fait pour consolider les droits syndicaux au Kosovo. La nouvelle législation reconnaît la liberté syndicale – un droit que la Constitution de 2008 garantissait déjà – ainsi que le droit de grève, mais elle prévoit que ces droits devront faire l'objet de réglementations ultérieures au moyen de lois spécifiques.

La loi sur les grèves a été adoptée le 22 juillet 2010, la loi sur les organisations syndicales, le 28 juillet 2011 et la loi sur le Conseil économique et social, le 21 juillet 2011. Le Code du travail et la loi sur les organisations syndicales régissent la conclusion de conventions collectives au niveau de l'entreprise, du secteur et de l'État, mais n'interdisent pas explicitement la discrimination antisyndicale.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Hashim Thaçi a de nouveau été nommé Premier ministre en février 2011, après avoir remporté les élections de décembre 2010. Pour la première fois, le gouvernement a inclus un membre de la minorité serbe. La désignation à la présidence de Behgjet Pacolli ayant été invalidée pour des motifs constitutionnels, le Parlement a élu Atifete Jahjaga, auparavant directrice adjointe de la police nationale, qui est devenue la première femme présidente de la République, et

la première non partisane à cette fonction. Le dialogue avec la Serbie, sous l'égide de l'UE, a été engagé en mars 2011. Malgré des ralentissements dus aux tensions ethniques et à des affrontements dans le nord du Kosovo au cours de l'été, ce dialogue a débouché à la fin de l'année sur cinq accords concernant des questions techniques. En septembre 2011, le Kosovo était reconnu par 87 États membres de l'ONU, dont 22 des 27 membres de l'UE.

Pas de syndicalisation du secteur privé : En dépit du Code du travail entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et de la loi sur les organisations syndicales adoptée en juillet 2011, le secteur privé est presque entièrement non syndiqué. Une application de loi lacunaire et l'absence de protection judiciaire effective signifient que les travailleurs et les travailleuses continuent d'être menacés de licenciement ou d'autres formes de discrimination antisyndicale s'ils viennent à adhérer à un syndicat. Les violations des droits des travailleurs ont augmenté au cours des dernières années, depuis le début de la privatisation des entreprises publiques. Près de 30% de la population active travaille dans l'économie informelle, où rien ne garantit que même les droits les plus fondamentaux des travailleurs/euses soient respectés.

Application lacunaire de la loi : Ni les travailleurs/euses ni les employeurs ne sont encore très familiarisés avec le nouveau Code du travail et ses répercussions, tandis que l'inspection de travail et les tribunaux ont une capacité insuffisante pour faire appliquer la législation du travail et surveiller sa mise en œuvre. L'inspection du travail n'a qu'une cinquantaine d'inspecteurs pour couvrir plus de 100.000 entreprises enregistrées. Le nombre de plaintes reçues reste disproportionnellement bas car les travailleurs/euses craignent les représailles de leur employeur, ou simplement parce qu'ils ne connaissent pas les voies de recours juridique à leur disposition.

L'inefficacité des tribunaux, qui ont reçu plus de 130.000 affaires ayant trait au travail depuis 2008 mais n'en n'ont résolu que près de 14.000, fait que souvent les travailleurs/euses n'ont pas recours au système judiciaire pour essayer de faire appliquer leurs droits. Même les décisions contraignantes du Conseil indépendant de surveillance, auquel sont soumises les plaintes des fonctionnaires, restent souvent lettre morte. L'on recense encore un grand nombre de violations des droits des travailleurs/euses, y compris des agressions physiques, dans tous les secteurs et même au sein des organisations internationales, mais c'est dans le secteur privé que la situation est la plus dramatique. Dans l'ensemble, le suivi et la mise en œuvre de la législation du travail, liberté syndicale incluse, continuent de poser un défi considérable aux institutions et aux syndicats du pays.

La discrimination et l'insuffisance des budgets portent atteinte aux améliorations de la protection de la maternité :

Le nouveau Code du travail, entré en vigueur en janvier 2011, a augmenté la durée du congé de maternité de 12 semaines à 12 mois, lequel sera rémunéré pendant neuf mois en non plus seulement pendant 12 semaines. Cependant, cette disposition accroissant le coût de la main-d'œuvre féminine, l'on a commencé à voir bon nombre d'employeurs du secteur privé, notamment les petites et moyennes entreprises, faire preuve de réticence à recruter des femmes ou bien ne les embaucher que sur la base de contrats mensuels. L'application des dispositions améliorées en matière de congé de maternité rémunéré est en outre mise à mal par une allocation budgétaire insuffisante de la part du gouvernement.

Traite des êtres humains et travail forcé : En dépit de quelques progrès dans la prévention et les poursuites de la traite des êtres humains, le Kosovo demeure un pays d'origine, de transit et de destination pour les victimes de la traite des êtres humains, dont la plupart sont des femmes et des enfants. L'on a vu une augmentation du nombre de cas signalés de mineurs victimes de la traite des personnes à des fins d'exploitation sexuelle. La traite des enfants afin de les soumettre à la mendicité ou à d'autres formes de travail forcé reste à un niveau alarmant.

Lettonie



POPULATION : 2.068.000
CAPITALE : Riga
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
87 - 98 - 100 - 105 - 111

Les conditions économiques continuent de rendre difficile le plein exercice des droits par les syndicats et leurs membres. Des difficultés entravent en particulier le droit de négociation collective, en droit comme en pratique.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Certaines restrictions s'appliquent, bien que les droits syndicaux fondamentaux soient garantis par la Constitution. Les garde-frontières n'ont pas le droit de former un syndicat ni d'y adhérer.

La négociation collective est reconnue, à l'exception du personnel de certains services spéciaux du ministère de l'Intérieur et de l'administration pénitentiaire. Toutefois, la marge de négociation sur les conditions d'emploi dans l'administration publique est très réduite. En outre, les critères pour déterminer l'organisation la plus représentative sont incertains et, en période de crise économique, aucun mécanisme efficace ne permet d'empêcher les employeurs de quitter l'organisation d'employeurs concernée et, par conséquent, de se retirer de la convention collective sectorielle.

Le droit de grève est restreint. Si la légalité de la grève est contestée devant les tribunaux, la grève ne peut être lancée tant que le tribunal n'a pas rendu sa décision. En outre, les grèves de solidarité sont illégales, sauf si le différend a trait à une convention collective au niveau sectoriel. Certaines catégories de travailleurs/euses sont exclues indûment du droit de grève et la liste des « services essentiels » pour lesquels un service minimum doit être établi dépasse le cadre de la définition de l'OIT.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Après un profond déclin économique ces dernières années, l'économie lettone a repris le chemin de la croissance (estimée à 4,6%). Toutefois, le chômage demeure élevé, atteignant 14,8%, et les mesures d'assainissement budgétaire continuent d'être appliquées. Le Premier ministre Valdis Dombrovskis est revenu à la tête du pouvoir après les élections parlementaires en septembre, mais son gouvernement de coalition ne détient pas de majorité formelle.

Une entreprise de télécommunications cherche à saper la convention collective : Le *Communication Workers Trade Union* (CWUTU) a découvert, en janvier 2011, que la direction de l'entreprise Lattelecom, dont le siège est établi à Riga, n'assumait pas les responsabilités qui lui incombent en vertu d'une convention collective, en particulier en ce qui concerne la caisse de retraite de l'entreprise. Suite à l'obtention d'un compromis par la Commission de conciliation, les parties ont signé, le 16 mars, un accord visant à réduire de moitié les contributions de Lattelecom. Toutefois, suite à la signature de cet accord, l'employeur a lancé une campagne antisyndicale visant à nuire à l'image du syndicat et à le discréditer aux yeux des employé(e)s, cherchant ainsi à saisir une occasion de ne pas respecter l'accord de compromis. Une intervention positive et efficace de l'Inspection publique du travail a permis d'améliorer la situation, obligeant Lattelecom à verser des contributions à la caisse de retraite et à assumer ses responsabilités. Toutefois, les employé(e)s de Lattelecom ont, par la suite, été privés de

communication avec le CWUTU (rendant impossible la connexion à la page web du CWUTU ainsi que l'envoi de messages aux adresses de courrier électronique des responsables du CWUTU). Suite à une réunion du Comité de coopération tripartite national le 27 mai, un accord de réconciliation a été signé le 15 juillet, rétablissant la normalité et la connexion Internet. Des défis restent toutefois à relever ; le 20 octobre, il a été signalé que Lattelecom avait interdit l'accès du vice-président du CWUTU aux installations de Lattelecom à Liepaja.

Lituanie



POPULATION : 3.324.000
CAPITALE : Vilnius
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La situation économique austère ne s'améliore que lentement, continuant de poser des défis aux syndicats, tant en matière de garantie de leurs propres droits qu'en matière de défense des intérêts de leurs membres.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

En dépit des récents amendements au Code du travail, les droits syndicaux sont toujours soumis à un certain nombre de restrictions. La loi reconnaît le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer, mais pour créer un syndicat il faut au moins 30 membres ou un cinquième de l'ensemble de la main-d'œuvre. Les travailleurs/euses licencié(e)s ne peuvent pas rester membres du syndicat. Le droit de négociation collective est garanti tant dans le secteur privé que dans le secteur public, à l'exception de certains employés du gouvernement.

Le droit de grève est assez restreint : les grèves ne sont possibles que si toutes les procédures de règlement des différends ont été épuisées et elles ne peuvent être lancées que dans le cadre de conflits collectifs. Les grèves de solidarité et de sympathie ne sont donc pas couvertes. En outre, les employeurs ont le droit de recruter du personnel pour remplacer les grévistes dans certains secteurs, notamment dans le transport public et le traitement des déchets. Les autorités peuvent décider d'un service minimum à mettre en place au cours d'une grève si les parties ne parviennent pas à un accord.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Suite au ralentissement majeur de l'économie en 2009 et en 2010, l'économie lituanienne a renoué avec la croissance en 2011, estimée à 6,7% au troisième trimestre. Toutefois, le chômage est resté élevé, au-delà de 15%. Les syndicats ont protesté contre les mesures d'austérité en mars 2011, en mettant particulièrement l'accent sur l'augmentation du salaire minimum, qui est l'un des plus bas dans l'Union européenne.

Un dirigeant syndical victime de discrimination : Le président du syndicat du service national des gardes-frontières, Vladimir Band, a été menacé de licenciement par son employeur en décembre 2010. Le syndicat a refusé de donner son accord à ce licenciement. Dans un procès ultérieur intenté par l'employeur, le tribunal a jugé, le 31 mars 2011, que M. Band avait été victime de discrimination en raison de ses fonctions syndicales. Les agents de l'État n'ont, toutefois, pas été sanctionnés pour cette violation.

Un directeur d'entreprise perd son emploi pour avoir signé une convention collective : Jonas Budrevicius, directeur de l'entreprise publique Turto Bankas, a signé une convention collective avec le syndicat, réduisant le salaire des employés pendant une période limitée d'un an. La décision de licencier M. Budrevicius a été prise en août 2010 dans la mesure où la négociation collective n'était pas favorable à l'entreprise. Le 9 juin 2011, un tribunal a statué en faveur de M. Budrevicius, lui attribuant une indemnité de licenciement. Toutefois, la Cour d'appel a annulé cette décision le 16 novembre 2011. Les syndicats lituaniens considèrent que cela reflète le manque de volonté du gouvernement lituanien de promouvoir la négociation collective et démontre la raison pour laquelle le volume des conventions collectives est si bas dans le pays.

La bière déclarée essentielle pour mettre fin à une grève chez Carlsberg : Le 10 juin, les membres du syndicat lituanien des producteurs d'aliments (LPMS) ont voté en faveur d'une action de grève à la brasserie Carlsberg en Lituanie afin de soutenir leur demande d'une convention collective décente conclue au niveau de l'entreprise. La direction a cherché à mettre fin à la grève et a intenté une action judiciaire pour qu'elle soit déclarée illégale. Dix jours plus tard, le Tribunal du district de Klaipeda a reporté de 30 jours le début de la grève prévue, arguant que la production de la bière était jugée « d'une importance vitale » en Lituanie. Le 5 juillet, le Tribunal du district de Klaipeda a statué que la grève était légale. La direction de Carlsberg Lituanie a ensuite fait appel de cette décision et, à son tour, le Tribunal régional de Klaipeda a annulé,

le 5 août, la décision du tribunal inférieur statuant que la grève annoncée dans la brasserie en juin était en effet illégale. Le LPMS a interjeté appel auprès d'un tribunal supérieur en vue d'obtenir l'annulation de cette décision et a, en outre, soumis une plainte auprès de l'OIT dans la mesure où la suspension du droit de grève pendant une période si longue viole les normes de l'OIT. Cette affaire est également importante car elle implique une entreprise privée.

Entretemps, Carlsberg Lituanie a cherché à faire pression sur les dirigeants et militants syndicaux dans son usine, notamment en licenciant neuf syndicalistes et en réengageant sous contrat temporaire offrant des conditions de travail inférieures.

Macédoine, ancienne République yougoslave de



POPULATION : 2.022.547
CAPITALE : Skopje
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La discrimination antisyndicale s'est poursuivie en 2011, notamment sous la forme de licenciements, d'ingérence dans les élections syndicales et même de tentatives de démantèlement d'organisations syndicales d'entreprise. Au moins trois journalistes ont été licenciés en raison de leurs activités syndicales, suite aux protestations qu'ils avaient émises au sujet de la dégradation de la liberté de la presse, matérialisée par la fermeture de plusieurs médias indépendants.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Un certain nombre de restrictions excessives entachent la garantie des droits syndicaux fondamentaux. La loi sur les relations de travail a été amendée en 2009. Certaines organisations syndicales déplorent, toutefois, le manque de dialogue social pendant le processus d'amendement et estiment que certaines des nouvelles dispositions ont des répercussions négatives sur les droits syndicaux. En outre, la négociation collective est réservée au syndicat qui représente 20% des travailleurs/euses du niveau dans lequel il souhaite engager la négociation, à l'exception du niveau national, pour lequel le syndicat doit représenter 10% du total des effectifs.

Le droit de grève est limité, dans la mesure où les syndicats doivent indiquer à l'avance la durée d'une grève et où les grévistes peuvent être licenciés et poursuivis en dommages-intérêts si un tribunal déclare la grève illégale. La loi sur les relations de travail donne aux employeurs le droit de suspendre jusqu'à 2% des grévistes pendant toute la durée de la grève s'ils font preuve d'un comportement violent ou « non démocratique », disposition à laquelle il peut être fait recours de manière abusive.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : La coalition de centre droit au pouvoir, VMRO-DPMNE, est sortie vainqueur des élections législatives tenues le 5 juin, offrant un nouveau mandat au Premier ministre Nikola Gruevski. Le soir des élections, la mort d'un jeune homme lors des rassemblements sur la place de Macédoine a provoqué une vague de manifestations pour protester contre la brutalité de la police ; ces manifestations se sont poursuivies quotidiennement jusqu'à mi-juillet. De nouvelles manifestations contre la violence de la police ont eu lieu en septembre. Les policiers responsables de la mort du jeune homme ont été démis de leurs fonctions et placés en garde à vue en attendant le procès.

Plusieurs ONG européennes de défense des droits humains ont fait part de leur préoccupation face à la détérioration de la liberté de la presse dans le pays. Dans un rapport publié en octobre, la représentante de l'OSCE pour la liberté des médias signalait des « tendances inquiétantes » concernant les médias en Macédoine. Ce rapport indiquait qu'il manquait « un cadre juridique professionnel stable » susceptible de favoriser la liberté de la presse, et rappelait les problèmes rencontrés par les journalistes. Un rapport de la Commission européenne sur la Macédoine soulignait également que « les médias faisaient encore l'objet d'une ingérence des intérêts politiques et commerciaux », déclarant que « l'intimidation des journalistes et l'application sélective de la législation contre les sociétés de presse ne faisaient qu'ajouter à la préoccupation ». Plusieurs des principaux médias indépendants, dont trois quotidiens et une station de télévision nationale, ont été fermés, au prétexte clairement énoncé par les autorités fiscales qu'ils n'avaient pas payé leurs impôts, ce qui permettait du même coup d'éliminer toute critique de la presse à l'encontre du gouvernement.

Inefficacité de l'inspection du travail malgré de nouvelles lois : D'après un rapport publié en novembre 2011 par SOLIDAR, un réseau d'ONG en faveur de la justice sociale, les modifications apportées à la loi sur l'inspection du travail ont permis de renforcer les droits des travailleurs/euses et les capacités des inspecteurs, lesquels doivent donner suite

à toute demande émanant d'un employé(e) de réaliser une inspection dans une entreprise. L'inefficacité de l'inspection du travail n'est donc pas due à une faiblesse de la législation, mais plutôt à des services d'inspection qui ne fonctionnent pas efficacement, ou ne peuvent pas fonctionner efficacement. Le problème principal réside dans le fait que les inspecteurs du travail ne sont pas assez nombreux. L'influence politique qui est exercée sur l'inspection du travail, et qui vient dénaturer son propre fonctionnement et son impartialité, constitue également un problème non négligeable.

Discrimination antisyndicale : Les membres et les représentant(e)s syndicaux font fréquemment l'objet de pressions et de harcèlement moral. Bien que la loi interdise la discrimination antisyndicale, les licenciements discriminatoires à l'encontre de syndicalistes existent dans la pratique et la résolution des cas de licenciement devant le tribunal prend généralement deux à trois ans. En plus de l'inefficacité des services d'inspection du travail, la confiance à l'égard du système juridique a fléchi ces dernières années, en raison de l'intensification du contrôle politique. Certaines entreprises auraient tenté de s'ingérer dans les élections syndicales, voire de démanteler des organisations syndicales au niveau de l'entreprise.

Des avancées en dépit de la marginalisation du dialogue social : Les critères de participation représentative des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social bipartite et tripartite ont enfin été mis en œuvre, et les syndicats ont commencé à signer des conventions collectives dans le secteur public. Cependant, le dialogue social bipartite et tripartite demeure fragile, et une insuffisante participation des partenaires sociaux dans les processus d'élaboration des politiques est à déplorer.

D'après la *Federation of Trade Unions of Macedonia* (fédération des syndicats de Macédoine – CCM) et la *Confederation of Free Trade Unions of Macedonia* (confédération des syndicats libres de Macédoine – KSS), les deux syndicats représentatifs qui y participent, le Conseil économique et social établi en 2010 à l'échelon national est toujours en cours d'instauration. Les Conseils économiques et sociaux ont été mis en place au niveau local avec la participation des représentant(e)s syndicaux. Il existe trois Conseils économiques et sociaux, à Kumanovo, Strumica et Kavadarci, et dix autres sont en cours d'établissement dans des municipalités plus importantes.

Bien que le gouvernement ait pris des mesures pour limiter le recours excessif aux contrats à durée déterminée dans la fonction publique, ce qui est illégal, il reste encore un nombre considérable d'emplois temporaires.

De manière plus positive, grâce à l'initiative des partenaires sociaux, la loi sur les comités d'entreprise européens a été adoptée, donnant aux travailleurs/euses le droit à l'information, à la consultation et à la participation aux comités d'entreprise européens pour les questions transnationales et la promotion du dialogue social. En outre, pour la première fois depuis l'indépendance du pays, une loi sur le salaire minimum a été adoptée et le salaire minimum a été fixé. Par ailleurs, des amendements ont été apportés à la loi sur les salaires, notamment une augmentation de 5% à partir de décembre 2012.

Menace de licenciement des grévistes : L'*Union of Macedonian Air Traffic Controllers* (syndicat des contrôleurs aériens de Macédoine) a annoncé une grève pour le 19 septembre, après la rupture des négociations entamées un an plus tôt au sujet de la rémunération et des conditions de travail. Avant la grève, le syndicat a signalé que le gouvernement avait menacé les contrôleurs aériens de licenciement s'ils participaient à la grève. L'agence macédonienne de contrôle du trafic aérien n'a pas donné suite aux revendications du syndicat.

Licenciement de syndicalistes dans la presse : Tamara Causidis, présidente de l'*Independent Trade Union of Journalists and Media Workers* (syndicat indépendant des journalistes et des travailleurs/euses des médias – SSNM), a été licenciée de la station de télévision Alsat-M TV le 9 août. Son licenciement a succédé à une manifestation organisée en juillet par le SSNM pour protester contre l'influence politique et commerciale exercée dans les médias macédoniens. Alors que les inspecteurs du travail affirmaient que la procédure de licenciement était conforme à la loi, Tamara Causidis déclarait quant à elle que son licenciement était un blanc-seing que l'employeur avait mis en annexe à son contrat de travail, ce qui lui permettait de la licencier de manière consensuelle sans préavis. Le 11 août, Dunja Mijatović, la représentante de l'OSCE pour la liberté des médias, écrivait dans une lettre adressée au ministre macédonien des Affaires étrangères qu'elle s'alarmait du brutal déclin de la liberté des médias et de la répression incessante des médias et de la critique dans le pays, qualifiant le licenciement de Tamara Causidis de « cas d'espèce ». Deux journalistes du quotidien *Utrinski Vesnik*, à Skopje, ont été licenciés après avoir participé à une grève contre les licenciements collectifs annoncés en juin 2011.

Moldavie



POPULATION : 3.600.000
CAPITALE : Chisinau
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La situation sociale et économique en Moldavie demeure complexe. Les syndicats sont opposés aux plans d'austérité cependant que l'application de la législation du travail reste problématique et le cadre réglementaire n'est pas propice à l'exercice des activités syndicales indépendantes.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Un certain nombre de restrictions s'appliquent aux droits syndicaux en dépit de garanties initiales. Le droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer est reconnu par la Constitution, et la loi de 2000 sur les syndicats prévoit l'indépendance des organisations syndicales. Cependant, les syndicats ne peuvent obtenir un statut juridique que s'ils sont membres d'une organisation sectorielle nationale ou bien d'une organisation syndicale trans-sectorielle nationale, ce qui limite indûment la liberté des syndicats. Le Code du travail stipule par ailleurs qu'une des deux parties à un conflit du travail peut référer le différend aux tribunaux pour obtenir un règlement en cas d'échec des négociations ou si elle n'est pas d'accord avec la décision de la commission de conciliation. Les employés de l'administration publique et les travailleurs des services essentiels (dont la liste excède la définition de l'OIT) n'ont pas le droit de faire grève. En outre, les travailleurs ayant pris part à une grève jugée illégale sont susceptibles d'avoir à payer de lourdes amendes et sont passibles de peines de prison.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Alors que le gouvernement se targue de la croissance économique, la Moldavie reste l'un des pays les plus pauvres d'Europe. Il est estimé que 46% de la population vit sous le seuil de pauvreté. Bien qu'elle soit soutenue par le FMI, la Moldavie se voit contrainte d'appliquer des mesures d'austérité pour avoir accès aux tranches de crédit. Cette politique est durement critiquée par les syndicats. L'année a été marquée par des tensions croissantes entre le mouvement syndical, d'une part, et le gouvernement et les employeurs, d'autre part.

En pratique : La confédération des employeurs a formulé et proposé une série d'amendements au Code du travail. Le nouveau projet de loi est fermement condamné par la Confédération nationale des syndicats de Moldavie (CNSM). Les dirigeants de la Confédération soulignent que les nouveaux amendements proposés affaibliraient le droit des syndicats de protéger leurs membres contre le licenciement arbitraire. La situation des travailleurs moldaves étant marquée par la précarité structurelle, elle-même associée à l'existence d'une économie informelle massive, la réforme de la législation du travail donne aux employeurs une mainmise disproportionnée vis-à-vis des employés et une arme redoutable contre les syndicats.

La CNSM a déclaré, en octobre 2011, que les attaques des médias de masse contre la Confédération relevaient d'une campagne antisyndicale systématique au niveau national ayant pour but d'affaiblir le mouvement syndical et de contrer l'opposition du mouvement syndical aux réformes néolibérales.

La création de nouveaux syndicats reste problématique du fait de la résistance opposée par les employeurs. Les conventions collectives sont conclues essentiellement dans les entreprises ayant déjà un long passé de négociation collective et plusieurs conventions collectives à leur actif. L'application de la loi reste défailante. Ni l'inspection du travail ni les bureaux des procureurs ne sont en mesure de mener à bien un suivi efficace de l'application des normes du travail, en particulier de la liberté syndicale.

Non-résolution des griefs syndicaux ; procédure pénale contre des militants syndicaux : Le conflit qui oppose patronat et salariés dans l'usine de sucre SA Glodeny Zahar se poursuit. Les travailleurs n'ont plus été payés depuis juin 2009. L'usine a été déclarée en faillite à la fin de 2009 mais l'administration des faillites se montre peu encline à payer les arriérés dus. Fin 2010, quand les travailleurs ont formé un piquet devant l'entrée de l'usine pour empêcher la vente des actifs de l'usine, y compris le sucre se trouvant encore dans l'usine, cinq dirigeants et militants du syndicat d'entreprise, notamment Vasiliy Guliak, Valentina Semenyuk, Anatoliy Furtuna, Fyodor Svoevolinn et Victor Golibaba, ont été incarcérés. Une vaste campagne internationale a alors été lancée et les militants syndicaux ont été relâchés. Les poursuites pénales intentées contre eux n'ont, toutefois, pas été retirées et les cinq militants du syndicat des travailleurs de SA Glodeny Zahar sont toujours passibles de peines de prison (de trois à huit ans) pour leurs activités syndicales. Des manifestations de travailleurs ont eu lieu tout au long de 2011 sans, pour autant, conduire à la résolution des griefs.

Monténégro



POPULATION : 631.000
CAPITALE : Podgorica
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La discrimination antisyndicale continue de constituer un grave problème, notamment les licenciements de membres syndicaux actifs. Au moins 11 travailleurs ont été licenciés pendant qu'ils faisaient grève. Le personnel militaire, qui bénéficie de la liberté syndicale, a subi des pressions antisyndicales.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que le Code du travail prévoit les droits syndicaux fondamentaux, il contient des restrictions excessives. La Constitution de 2007 et la législation du travail de 2008 reconnaissent le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer. La loi sur les fonctionnaires et les employés de la fonction publique leur garantissent également ce droit.

La négociation collective est restreinte parce que seuls les syndicats représentatifs, à savoir ceux qui ont le plus grand nombre de membres inscrits, peuvent être partie à une négociation collective.

En outre, la loi stipule que le droit de grève du personnel des organismes d'État et des services publics peut être limité afin de protéger l'intérêt public. Un service minimum doit également être assuré dans un certain nombre de services, après avoir consulté à cet égard le syndicat représentatif. S'il est vrai que la loi sur les grèves adoptée en 2005 a amélioré la situation, l'employeur peut toujours décider unilatéralement d'un service minimum si les négociations avec le syndicat échouent.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Cinq ans après l'indépendance du pays, tant la question de l'identité nationale que les relations entre ressortissants d'origine monténégrine et d'origine serbe demeurent délicates. En août 2011, l'opposition a menacé de boycotter le Parlement et a mis des conditions à son soutien aux réformes électorales qui sont un des critères pour progresser sur la voie de l'adhésion à l'UE, tout comme l'octroi de l'égalité de statut linguistique au monténégrin et au serbe. Le Parlement a adopté

un compromis, octroyant l'égalité de statut linguistique au monténégro-serbe, au croate et au bosnien. En décembre, le Conseil européen a fixé le mois de juin 2012 pour l'ouverture des négociations d'adhésion avec le Monténégro, si le pays obtient de nouvelles avancées dans sa lutte contre la corruption et la criminalité organisée, entre autres conditions.

Discrimination antisyndicale : Les licenciements, rétrogradations et autres discriminations à l'encontre de militants syndicaux ne sont pas rares. Le droit de grève est souvent limité dans la pratique et les syndicalistes subissent des représailles, notamment des menaces de licenciement pour leur militantisme syndical. Le problème est exacerbé par une législation restrictive en matière de grève et par la souplesse excessive des relations d'emploi. Par conséquent, la plupart des grèves n'ont lieu qu'après des mois de salaires impayés, généralement dans des entreprises qui risquent déjà la faillite.

Licenciés pendant une grève : Le 8 novembre 2010, 11 des 14 travailleurs de Tei Mont, à Nikšić, se sont mis en grève pour protester contre une réduction illégale de leur salaire de jusqu'à 50%, en dépit des bons résultats financiers de l'entreprise. Durant la grève, l'employeur a licencié cinq grévistes. Le 4 février 2011, l'entreprise a fait venir deux travailleurs de Serbie pour remplacer les grévistes. Ils ont été avertis par l'inspection du travail qu'ils n'avaient pas le droit de travailler pour l'entreprise, mais ils ont fait fi de l'avertissement et ont continué de travailler les trois jours suivants. Les travailleurs licenciés ont intenté un procès contre l'entreprise. Le tribunal a statué en faveur de la réintégration de tous les travailleurs et du paiement par l'entreprise des salaires impayés.

Action syndicale internationale contre Deutsche Telekom : Les travailleurs de la filiale de Deutsche Telekom à Podgorica, Crnogorski Telekom, se sont mis en grève le 15 mars 2010 pour protester contre les violations de leur convention collective. L'employeur a imposé unilatéralement à la majorité des travailleurs l'obligation de travailler, malgré la grève. Il leur a interdit le port de badges ou autres symboles de solidarité et a fait venir des briseurs de grève de deux autres entreprises. Le 7 juillet 2011, le syndicat allemand ver.di, Communication Workers of America et la fédération syndicale internationale UNI ont déposé une plainte auprès du point de contact de l'OCDE, décrivant les activités antisyndicales de Deutsche Telekom aux États-Unis et au Monténégro qui violent les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales ainsi que les propres engagements envers les normes du travail publiés par l'entreprise. La plainte indiquait que Crnogorski Telekom avait entravé le libre exercice de la négociation collective et avait complètement sapé l'efficacité de la grève au cours des événements de mars 2010.

Discrimination antisyndicale dans l'armée monténégrine :

Suite aux amendements de décembre 2009 à la loi sur l'armée, qui accordaient les droits syndicaux au personnel militaire, deux syndicats militaires ont été fondés en octobre et en novembre 2010, le SOVCG et le SVCG.

Le SOVCG a signalé que l'armée a commencé à exercer des pressions antisyndicales dès la fondation du syndicat, ce qui a poussé certains membres à le quitter. D'après le SOVCG, il n'a pas la possibilité d'entrer en contact avec ses membres durant les pauses déjeuner, les contrats du personnel militaire ayant adhéré au syndicat n'ont pas été renouvelés et, dans le cas d'un soldat, son affectation à une mission en Afghanistan a dépendu de son abandon du syndicat.

Le 23 mars, au cours d'un briefing sur un patrouilleur de la marine à Bar, le capitaine Rajko Bulatović a accusé le syndicat de ne pas respecter la chaîne de commandement, déclaré que l'armée n'avait pas besoin de syndicat et exhorté ses subordonnés à quitter le syndicat. L'enregistrement audio de son discours a par la suite été diffusé publiquement par les médias. En mars également, le ministère de la Défense a entamé des procédures disciplinaires contre le président du SOVCG, Nenad Čobeljić, suite à ses déclarations à la presse. Le ministère a invoqué une disposition de la loi sur l'armée en vertu de laquelle le personnel militaire n'avait pas le droit de parler à la presse sans le consentement préalable d'un officier supérieur. Čobeljić a rétorqué qu'il était dirigeant syndical, tout en soulignant les problèmes rencontrés par le personnel militaire, y compris la discrimination antisyndicale, et fait état des irrégularités présumées dans l'assignation des logements militaires. Le 29 novembre, le ministre de la Défense Boro Vučinić a donné l'ordre de destituer Čobeljić de ses fonctions de directeur du Département des opérations et de la formation de la base logistique de l'armée monténégrine.

Arrêts des tribunaux non respectés : Depuis 2008, le constructeur Novi Prvoborac, à Herceg Novi, a refusé de négocier collectivement, bafoué le droit de grève et renvoyé illégalement des travailleurs, notamment des dirigeants syndicaux. À la fin de l'année 2010, les tribunaux avaient annulé au total 71 licenciements effectués par l'entreprise parce qu'ils étaient illégaux. Certains des travailleurs ont fini par être réintégrés en 2011, mais avec des contrats mensuels au lieu du contrat à durée indéterminée qu'ils avaient précédemment, et pas chez Novi Prvoborac mais dans une filiale, Kamen Beton. Treize de ces travailleurs ont fait une grève de la faim en juin. Le 30 juillet, le tribunal de première instance de Herceg Novi a ordonné à l'employeur d'indemniser 40 travailleurs licenciés pour les salaires non perçus durant la période entre la date de leur licenciement illégal et l'arrêt du tribunal, un montant total

d'environ 400.000 EUR. Sachant que l'entreprise a déposé son bilan en octobre, l'on ne voit pas clairement quand ni comment les travailleurs recevront leurs indemnités.

Pologne



POPULATION : 38.200.000
CAPITALE : Varsovie
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Comme le montrent de nombreux procès-verbaux d'infraction, l'hostilité à l'égard des activités syndicales reste courante. Les employeurs font souvent peser une pression inutile sur les syndicats et sur leurs membres. Par ailleurs, les restrictions qui s'appliquent au droit de grève sont toujours excessives.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux sont garantis par la loi, mais sont limités pour une série de catégories d'agents des services publics. Si tous les travailleurs/euses ont le droit de former des syndicats et d'adhérer à l'organisation de leur choix, il existe un système monosyndical pour les policiers, les gardes-frontières et les gardiens de prison, ainsi que pour les employé(e)s de la Chambre suprême de contrôle. La protection contre les licenciements antisyndicaux est limitée pour les petits syndicats puisque le nombre de responsables pouvant bénéficier de cette mesure dépend de la taille de l'organisation.

Malgré l'existence du droit de négocier collectivement, diverses catégories de salarié(e)s de la fonction publique, dont les fonctionnaires à des postes clés, les employé(e)s désignés ou élus d'organismes de l'État ou de municipalités, les juges et les procureurs, n'en bénéficient pas. Du reste, le droit de grève est considéré comme un élément de conflits collectifs et ne peut en général être invoqué que si les parties ne parviennent pas à un accord lors de négociations et pour autant qu'il y ait eu des conciliations ou des médiations préalables. La liste des « services essentiels » dépasse largement la définition qu'en donne l'OIT et inclut les personnels de l'administration nationale et des autorités locales. Ces travailleurs/euses ne peuvent recourir qu'à d'autres formes de protestation.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : La Plateforme civique de centre-droite a remporté les élections parlementaires d'octobre et a à nouveau formé une coalition avec le Parti paysan polonais. Il en résulte une certaine stabilité. D'un point de vue économique, avec une croissance de 4,3 %, les résultats de la Pologne sont une fois de plus meilleurs que ceux de la plupart des membres de l'Union européenne. Toutefois, le chômage reste un point noir : 10 % de la population active cherche en effet du travail. Le gouvernement a montré peu d'intérêt pour le dialogue social sur des thèmes liés à l'emploi comme le salaire minimum et les formes atypiques d'emploi. Au niveau de leurs activités, les syndicats ont souvent été confrontés à de l'hostilité. Les deux organisations syndicales les plus importantes, Solidarność et OPZZ, ont tenté de prendre leurs distances avec les partis politiques, allant à l'encontre de ce qui s'était fait jusqu'à présent.

Une grande chaîne de magasins à bas prix renvoie des militant(e)s syndicaux : Une importante chaîne polonaise de magasins à bas prix, Biedronka, est accusée de licencier des salarié(e)s en raison de leurs activités syndicales. En janvier 2011, des membres de Solidarność ont manifesté à Varsovie pour dénoncer les renvois.

Intimidations et harcèlement dans l'entreprise de traitement des eaux à Bydgoszcz : À Bydgoszcz, la société City Waterworks Company Ltd se serait rendue coupable de plusieurs violations des droits syndicaux. Il s'agit notamment d'ingérence de la part de la direction dans une réunion syndicale, de la surveillance du délégué syndical et du responsable du comité d'entreprise au travail et en dehors de leurs fonctions professionnelles, de la fourniture d'avantages à des salarié(e)s non syndiqué(e)s, d'intimidations de militant(e)s et d'obstacles aux activités quotidiennes du syndicat.

Licenciement illégal dans une usine d'électroménagers : Le 10 août 2011, M. Pawel Owczarek, membre du comité d'organisation syndicale, a présenté à la société AWECO Polska Appliance Ltd de Tychy des documents relatifs à la création d'un syndicat et à la représentation des salarié(e)s. Cinq heures plus tard, il était licencié. Plus tard dans la journée, M^{me} Barbara Lukaszewska, elle aussi membre du comité d'organisation, a été priée de se rendre au service des ressources humaines en arrivant au travail où on lui a également signifié son renvoi avec trois mois de préavis. Le 16 août, il a été mis un terme à son contrat sans le moindre préavis.

Une déléguée du personnel expérimentée renvoyée : La direction de l'hôtel Jan III Sobieski de Varsovie, dans lequel

Malgorzata Sokalska est représentante des travailleurs/euses depuis 1992, l'a renvoyée pour motif disciplinaire. Cette décision a été portée devant les tribunaux dans la mesure où la déléguée syndicale, protégée par la loi, a été licenciée sans le consentement du syndicat et pour de fausses raisons. L'action en justice est toujours en cours et M^{me} Sokalska ne peut pénétrer dans la société.

Discriminations antisyndicales au centre de détention pour mineurs : La situation serait particulièrement pénible au centre de détention pour mineurs de Pszczyna où le syndicat rencontre des difficultés à mener ses activités et les employé(e)s subissent des discriminations sur la base de leur adhésion à une organisation syndicale. Certains d'entre eux ont été forcés de renoncer à leur adhésion tandis que les agressions à l'encontre de militant(e)s sont tolérées. Cette situation a débouché sur l'anonymat obligatoire pour les membres syndicaux, l'employeur ne disposant dorénavant plus que du nombre de membres et non de leurs noms ; les cotisations syndicales ne sont donc plus prélevées sur les salaires. Le président de la section syndicale locale a été victime d'actes de harcèlement et d'intimidation supplémentaires, y compris en le forçant à passer des tests psychologiques.

Les discriminations se poursuivent à la société de gestion de l'eau : La discrimination antisyndicale a refait surface chez PWiK Ltd, une société de gestion et d'assainissement de l'eau à Rybnik, renouant ainsi avec un long passé d'infractions au sein de l'entreprise. Plus précisément, le dirigeant de Solidarność au sein de la compagnie a été victime de discrimination en étant privé du droit d'être élu au conseil de surveillance et ayant fait l'objet d'une dénonciation anonyme à la police.

Une compagnie aérienne renvoie la présidente d'un syndicat du personnel de cabine : En 2001, le syndicat polonais du personnel de cabine, ZZPP, était en conflit avec la direction de la compagnie aérienne nationale, LOT, à propos des temps de repos et de travail du personnel navigant. Au cours de ce différend, le syndicat a organisé un scrutin à propos d'une grève ainsi que d'autres actions de protestation, conformes à la loi polonaise. En juin 2011, deux syndicats, y compris le ZZPP, ont créé une société destinée à participer à la privatisation de la compagnie aérienne. Les activités de cette société d'employé(e)s respectent la législation polonaise, de même que le programme du gouvernement national en vue d'accroître la participation des salarié(e)s au processus de privatisation. Le 17 novembre, la compagnie aérienne LOT a licencié la présidente du ZZPP, Elwira Niemiec, invoquant une faute professionnelle grave. En tant que présidente du syndicat, M^{me} Niemiec bénéficie de droits spéciaux en matière de protection

de l'emploi et ne peut être renvoyée sans l'accord de son syndicat. Le ZZPP a conclu qu'il n'y avait eu aucune faute professionnelle de la part de M^{me} Niemiec et n'a pas permis son licenciement.

Portugal



POPULATION : 10.600.000
CAPITALE : Lisbonne
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les syndicats ont organisé des actions de protestation contre les mesures d'austérité et les restrictions supplémentaires infligées aux droits des travailleurs/euses, suite aux changements opérés au niveau de la politique économique et des relations de travail. Les représentant(e)s syndicaux du secteur des transports ont reçu l'ordre de travailler pendant la grève générale et certains employeurs ont désigné des travailleurs/euses pour remplacer les grévistes. Dans d'autres cas, il a été vivement déconseillé à des employé(e)s de participer à la grève. Dans le secteur de l'aviation, un employeur a décidé unilatéralement de réduire le niveau de représentation syndicale des personnels et, en janvier, deux dirigeants syndicaux du secteur public ont été arrêtés après un rassemblement.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La liberté syndicale est garantie dans la Constitution ainsi que dans le Code du travail de 2009. Il n'existe pas de critères prédéfinis et précis permettant d'évaluer la représentativité des syndicats, mais il est considéré que seuls sont représentatifs les syndicats ayant un siège au sein de la Commission permanente pour le partenariat social. À cet égard, il est fait référence notamment dans la loi à l'*União Geral de Trabalhadores* (union générale des travailleurs/euses – UGT-P) et à la *Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses* (confédération générale des travailleurs/euses portugais – CGTP), ce qui constitue un obstacle pour les nouveaux syndicats, mais il est généralement accepté que ces deux syndicats sont les seuls à bénéficier d'une représentativité nationale réelle. Depuis la loi 59/2008, entrée en vigueur en janvier 2009, le cadre de la négociation collective a changé dans le secteur public. Cette loi est considérée comme la norme minimale et la négociation collective peut uniquement établir des conditions plus favorables, sur

toutes sortes de thèmes. Le champ d'action de la négociation collective est désormais plus vaste que par le passé (comparable au secteur privé) et concerne un plus grand nombre de travailleurs/euses, puisque la négociation est possible pour tous les travailleurs/euses, pour une profession ou un groupe de professions et pour les travailleurs/euses embauchés par le même employeur public. Ces conventions collectives engagent juridiquement les parties.

En outre, lorsque la situation est jugée suffisamment grave, le gouvernement a la faculté d'émettre une ordonnance ministérielle visant à traiter de manière temporaire une grande variété d'activités de la même façon que s'il s'agissait d'un service public obligatoire, notamment la production pharmaceutique et les services bancaires. Sans être réglementées de manière spécifique dans la loi, les grèves politiques (à visée politique en faveur d'un parti) sont interdites.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En avril, le Portugal est devenu le troisième pays de l'UE après la Grèce et l'Irlande à demander un sauvetage financier. Le mois suivant, l'Union européenne et le Fonds monétaire international ont accordé un renflouement de 78 milliards d'euros, mais cette aide était liée à de très fortes réductions des dépenses. Un gouvernement avait déjà dû démissionner en mars lorsque le Parlement avait rejeté les mesures d'austérité proposées. En juin, le parti socialiste au pouvoir a perdu les élections législatives et le parti social-démocrate a formé une coalition avec le Parti populaire. En octobre, le gouvernement a annoncé un train de mesures visant à répondre aux exigences du renflouement, ce qui a déclenché la colère des syndicats. Outre la réduction des salaires et des pensions, les personnels de la santé et de l'éducation devraient faire plus d'heures de travail et risqueraient de perdre des droits fondamentaux des travailleurs/euses, tels que l'interdiction des licenciements abusifs et le droit à la négociation collective. Les deux principales centrales syndicales nationales, la *Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses* (confédération générale des travailleurs/euses portugais – CGTP) et l'*União Geral de Trabalhadores* (union générale des travailleurs/euses – UGT-P), ont annoncé conjointement une grande grève générale le 24 novembre. Des centaines de milliers de travailleurs/euses y ont participé. En règle générale, l'atmosphère était plutôt pacifique, même s'il y a eu quelques affrontements au sujet de la définition du service minimum que les syndicats doivent assurer dans certains secteurs-clés. Plus tôt dans le mois, les syndicats de la fonction publique avaient organisé leur propre manifestation pour protester contre les réductions, et 180.000 personnes étaient descendues dans les rues de Lisbonne.

Incidence de la crise de la dette sur les syndicats : Un accord tripartite a été conclu en mars 2011 concernant les mesures liées à la croissance et à l'emploi, et la révision de certains aspects du Code du travail en rapport avec les indemnités de licenciement, les conventions collectives et les procédures de licenciement. Toutefois, ces modifications du droit du travail n'ont pas encore été mises en application et d'autres réformes du Code du travail sont attendues pour 2012 suite au mémorandum d'accord. Un nouveau processus de dialogue social a débuté, prévoyant un accord tripartite général (sur la croissance, la compétitivité et l'emploi), dans le cadre duquel la révision du Code du travail devait également être discutée. Ce processus de consultation de longue haleine a été interrompu au moment où le gouvernement a annoncé l'augmentation des heures de travail. Les négociations ont repris après la grève générale de novembre, et un nouvel accord tripartite global sur la croissance, la compétitivité et l'emploi devait être signé en janvier 2012. Cet accord prévoyait également la révision du Code du travail. L'UGT (union générale des travailleurs/euses) a fait remarquer qu'elle était la seule confédération syndicale qui siègeait à la Commission permanente de concertation sociale à signer l'accord, et ce dans le but d'éviter l'adoption de mesures plus punitives pour les travailleurs/euses, telles que celles qui figurent dans le mémorandum de la « troïka ».

La crise a eu une forte incidence sur la négociation collective. Le nombre de conventions collectives est passé de 230 en 2010 à 170 en 2011, et ces conventions concernaient moins de travailleurs/euses (moins de 170.000).

Deux dirigeants syndicaux arrêtés, dont un inculpé : Deux dirigeants syndicaux et plusieurs militant(e)s ont été arrêtés le 18 janvier à la fin d'un rassemblement national de 500 délégué(e)s et dirigeant(e)s syndicaux du secteur public, devant la résidence officielle du Premier ministre, à Lisbonne. José Manuel Marques, du comité exécutif du STAL (syndicat national des employé(e)s municipaux), et Marco Rosa, du SPZS (syndicat des enseignant(e)s de la zone sud) et du secrétariat de FRENPROF (fédération des syndicats d'enseignant(e)s), ont été arrêtés et conduits au poste de police de Calvário. Les deux hommes ont manifestement été brutalisés par la police ; il a notamment été signalé que Marco Rosa est resté menotté durant les trois heures, ou presque, qu'a duré leur passage au poste de police. José Manuel Marques a quant à lui été inculpé pour « désobéissance ».

Le rassemblement des syndicats du secteur public, sur fond de colère, avait pour objectif de protester contre la baisse des salaires, le gel des salaires, l'augmentation des impôts, la réduction des prestations, la forte hausse des prix de l'alimentation et des produits de première nécessité.

Le 14 février, un tribunal a acquitté José Manuel Marques sans retenir de charge contre lui.

Pressions exercées sur des travailleurs/euses pour qu'ils refusent de faire grève : SINDETELCO, le syndicat des travailleurs/euses des télécommunications, a signalé que, la veille de la grève générale du 24 novembre, un employeur du secteur de l'imprimerie avait envoyé un mail à ses employé(e)s pour les prévenir que l'entreprise transporterait ou paierait le transport des employé(e)s qui utilisaient les transports publics afin de leur permettre de venir au travail. Par ailleurs, il a été demandé à certains employé(e)s de changer leurs dates de congés (déjà posées et accordées par l'employeur) pour que la journée de grève soit considérée comme un jour de congé annuel. Des menaces similaires ont également été proférées dans le secteur bancaire, où des cadres dirigeants ont essayé de dissuader les employé(e)s de suivre la grève.

Un employeur cherche à réduire la représentation syndicale au mépris de la convention collective : Le SNPVAC (syndicat du personnel navigant et de l'aviation civile) a signalé qu'un employeur avait cherché à modifier une convention collective au sujet du nombre de représentant(e)s syndicaux. Le syndicat avait moins de représentant(e)s que la loi ne le permettait (il avait droit à huit représentant(e)s mais au moment des faits il n'en avait que sept) et un accord écrit prévoyant un nombre illimité de représentant(e)s pouvait être établi. Cependant, l'employeur a déclaré que cette disposition était préjudiciable et qu'il avait l'intention de modifier la convention afin de faire passer le nombre de représentant(e)s pouvant bénéficier d'une protection juridique en dessous de la limite établie par la loi.

République tchèque



POPULATION : 10.490.000
CAPITALE : Prague
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Le gouvernement ne s'engage dans le dialogue social que pour la forme, et le difficile climat financier a lui aussi contribué à un environnement peu porteur pour les syndicats. Cette situation se reflète dans les nombreuses violations des droits syndicaux recensées dans différents secteurs d'activité. Le droit de grève est restreint.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux fondamentaux soient garantis, ils ont subi un revers en 2008 avec l'annulation par la Cour constitutionnelle de plusieurs dispositions du Code du travail de 2007. La Constitution garantit à toute personne le droit de s'associer librement avec d'autres pour protéger les intérêts économiques et sociaux. La loi de 2009 contre la discrimination prévoit l'égalité de traitement eu égard à l'adhésion à un syndicat et à l'exercice des activités syndicales, mais elle ne protège pas suffisamment les travailleurs/euses contre la discrimination antisyndicale.

En outre, si la législation reconnaît le droit de négociation collective, la marge de négociation salariale dans le secteur public est très réduite. Enfin, le droit de grève, lorsque la grève est en rapport avec les négociations collectives, est entaché d'une série de restrictions. L'on ne peut lancer un mot d'ordre de grève que par un vote remporté à la majorité des deux tiers, auquel auront pris part plus de la moitié des effectifs de l'entreprise. Il faut en outre qu'au préalable toutes les procédures de médiation et d'arbitrage aient été épuisées, ce qui prend au moins 30 jours. La liste des « services essentiels » va au-delà de la définition de l'OIT. Le cadre juridique pour les autres types de grève fait encore défaut, malgré les dispositions constitutionnelles pertinentes et certaines décisions de la Cour suprême de la République tchèque.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : À l'instar d'autres pays européens, la République tchèque a été profondément frappée par la crise économique

mondiale. Le taux de chômage a atteint 9% et la croissance économique n'a été que de 1,7% environ pour 2011.

La coalition gouvernementale de droite a adopté une politique d'austérité qui s'est traduite par une série de réformes dans les domaines de l'emploi, de la santé, des retraites, des impôts et de la sécurité sociale, frappant lourdement les groupes sociaux les plus vulnérables et affaiblissant les droits des travailleurs/euses ainsi que la position des représentants syndicaux.

Le dialogue social n'existe que pour la forme, mais le gouvernement est plus que réticent à entreprendre des consultations et ne respecte pas les positions des partenaires sociaux. Une journée de protestation s'est tenue à Prague le 21 mai, avec 50.000 personnes dans les rues. Le 17 novembre, jour anniversaire de la Révolution de velours, de nouvelles activités de protestation ont eu lieu.

Climat peu propice à de bonnes relations professionnelles :

La mise en œuvre d'une série de réformes sociales d'austérité par le gouvernement de coalition de droite a créé un climat difficile pour les syndicats. L'absence de consultations et de diffusion d'information durant le processus d'adoption des réformes par le gouvernement en est une preuve flagrante.

La Confédération tchéco-morave des syndicats (CMKOS) signale des difficultés constantes dans les domaines de la négociation collective, du droit à l'information et à la consultation et de la liberté syndicale, ainsi qu'une discrimination à l'encontre des militants syndicaux. Le programme du gouvernement a des répercussions néfastes à la fois sur les droits des travailleurs/euses et sur les droits syndicaux.

Des amendements au Code du travail qui entreront en vigueur dès le début 2012 ont déjà commencé à avoir une incidence sur le système de négociation collective car le gouvernement essaie de faire en sorte que les contrats d'emploi soient ramenés à la sphère individuelle entre un employeur et chaque travailleur/euse. Avec l'introduction d'un seuil minimum d'affiliation, les salariés des petites entreprises pourraient perdre leurs droits syndicaux. D'autres amendements érodent le rôle des syndicats, portant atteinte notamment à la nécessité pour l'employeur de consulter le syndicat pour les sujets relatifs à des personnes individuelles, et mettant un terme à l'exigence d'un accord mutuel sur certaines questions relatives au lieu de travail.

La CMKOS est convaincue que c'est une volonté politique qui sous-tendait les efforts du ministère des Finances visant à faire cesser une grève dans le secteur du transport en juin ; cette

conviction a été confirmée par les tribunaux, la CMKOS ayant gagné un procès un appel.

La dérogation à la Charte européenne des droits fondamentaux reste un sujet de profonde préoccupation.

Conflit au sujet de la fusion d'opéras : Les travailleurs et travailleuses de l'Opéra d'État à Prague, qui ont exprimé leur protestation contre la décision du ministère de la Culture de fusionner les théâtres d'opéra de Prague, ont reçu des menaces de licenciement ou d'autres sanctions par la direction. En outre, la décision initiale avait été prise sans la moindre consultation avec le *Trade Union of Professional Singers of the Czech Republic* sur l'incidence que pourrait avoir la fusion.

Un hôtel oblige le président du syndicat à démissionner : Le Parkhotel s.r.o. de Prague, qui fait face à de graves problèmes financiers, a exercé de telles pressions sur le président du syndicat de l'organisation que celui-ci a décidé de résilier son contrat d'emploi. Il continue néanmoins de diriger le bureau syndical.

Le syndicat des travailleurs de la métallurgie signale des intimidations à Brno : Suite à la constitution d'une section syndicale locale d'OS KOVO (Syndicat des travailleurs de la métallurgie de la République tchèque), la direction d'une entreprise de réputation mondiale à Brno a commencé à exercer des pressions croissantes sur les membres du comité syndical, ainsi que sur d'autres travailleurs, les invitant à renoncer à leur adhésion au syndicat ou les enjoignant à ne pas y adhérer. La direction a mis en place un comité d'entreprise composé de salariés qui lui sont proches et a rétrogradé le président de l'organisation syndicale (alors qu'il a un diplôme universitaire, il a été affecté à des travaux manuels). Par la suite, la direction a introduit des mesures administratives en vue de dissoudre le syndicat, et refusé l'accès aux locaux de l'entreprise à un représentant syndical de niveau supérieur qui avait été invité à prendre part à une réunion publique des membres du syndicat.

OS KOVO a dû intervenir pour corriger la situation. L'anonymat de l'entreprise concernée a été maintenu sur requête du syndicat.

Abus flagrant de travailleurs migrants dans le secteur forestier : L'abus dont sont victimes plusieurs centaines de travailleurs migrants dans le secteur des forêts d'État est une situation extrêmement préoccupante qui a fait l'objet d'une ample couverture en 2011. Des travailleurs venus du Vietnam, de Slovaquie, de Roumanie et d'Ukraine avaient été recrutés par des sous-traitants en 2009 pour travailler dans les forêts

d'État, mais leur salaire ne leur avait pas été versé pendant des mois.

La société publique des forêts d'État (Lesy CR) avait externalisé sa main d'œuvre, s'adressant à deux agences de Prague : Affumicata a.s. et Wood Servis Praha s.r.o. Dans le cas des travailleurs vietnamiens, l'on pense qu'ils ont été leurrés et ont signé des contrats de formation et non pas d'emploi. Lesy CR a affirmé qu'elle ne pouvait pas être tenue pour responsable des actions de ses sous-traitants, tandis que l'organisme dont dépend Lesy CR, à savoir le ministère de l'Agriculture, a déclaré que sa responsabilité n'était pas engagée pour des questions relatives à l'emploi.

L'ambassade de France fait fi des demandes de dialogue :

L'ambassade de France à Prague a ignoré les maintes requêtes de ses salariés qui avaient constitué une organisation syndicale et souhaitaient engager un dialogue social. Un certain nombre de questions importantes, telles que la fusion du département culturel de l'ambassade avec l'Institut français, sont restées en suspens. Le syndicat a tenté de conclure une convention collective en recourant à un médiateur, mais là non plus l'employeur n'a pas donné suite.

Le syndicat des travailleurs de la construction signale plusieurs violations : Après des retards considérables, une entreprise étrangère (dont le syndicat a demandé le maintien de l'anonymat) a communiqué le nom de la personne autorisée à représenter l'entreprise dans les relations professionnelles. La section locale d'OS STAVBA (Syndicat des travailleurs de la construction de la République tchèque) a immédiatement soumis un projet de convention collective et nommé sa délégation de négociation, laquelle incluait un expert externe (responsable du syndicat). L'employeur s'est opposé à la participation de cet expert. L'employeur fournissait des informations exclusivement au président de la section syndicale et n'était disposé à négocier que directement avec lui, ce qui enfreint les dispositions pertinentes du Code du travail qui prévoient que l'information doit être mise à la disposition de l'organe statutaire du syndicat, à savoir le comité syndical de l'entreprise. Ces dispositions définissent par ailleurs très clairement les groupes de personnes devant s'asseoir à la table de négociation.

En même temps, l'employeur a annoncé sa décision de se retirer de la convention collective en vigueur. Plusieurs autres dispositions du Code du travail ont été violées par l'employeur, notamment du fait qu'il proposait aux travailleurs des contrats individuels alors que le syndicat était en train de négocier collectivement.

De nombreuses violations dans le secteur forestier : Le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois, de la foresterie et de la gestion des réserves d'eau a signalé une situation alarmante dans la société publique des forêts d'État, Lesy České Republiky, au sujet de laquelle un grand nombre de plaintes ont été reçues concernant des violations des droits syndicaux, notamment le refus de procéder à l'information et à la consultation, des obstructions au processus de négociation collective et des violations des droits des travailleurs (réductions salariales illégales, harcèlement, pressions pour résilier des contrats d'emploi).

Roumanie



POPULATION : 21.400.000

CAPITALE : Bucarest

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Le gouvernement roumain a réformé le Code du travail et la loi sur le dialogue social, ce qui a affaibli le droit de négociation collective et généré une considérable incertitude au plan juridique. En outre, les conséquences des mesures d'austérité adoptées précédemment se font encore ressentir pour une grande partie de la population.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

En 2011, le Code du travail a été considérablement réformé et une nouvelle loi sur le dialogue social a été adoptée. En conséquence, les droits syndicaux sont toujours limités. Bien que la loi interdise la modification ou la résiliation d'un contrat de travail pour cause d'appartenance à un syndicat ou en raison d'une activité syndicale, la législation ne prévoit pas de sanctions en cas de violations. Par ailleurs, il faut au minimum 15 employé(e)s de la même entreprise pour créer un syndicat, ce qui empêche les syndicats de défendre les intérêts des travailleurs/euses, puisqu'une large majorité des entreprises roumaines comptent moins de dix employé(e)s. De plus, pour être enregistrés, les syndicats doivent suivre une procédure longue et fastidieuse. Les travailleurs/euses qui exercent plus d'une activité professionnelle n'ont pas le droit de former un syndicat ni d'adhérer à plus d'un syndicat. Les instances administratives de l'État ont le pouvoir de contrôler l'activité économique et financière des syndicats. Les procureurs et les juges n'ont pas le droit de constituer ni d'adhérer à un syndicat.

La loi accorde aux responsables syndicaux le droit de disposer d'un horaire de travail plus léger sans perte de revenus afin de se consacrer aux activités syndicales, mais cette disposition a été jugée inconstitutionnelle par une récente décision de la Cour constitutionnelle (n°1276/2010). La loi prévoit également des sanctions en cas d'obstruction des activités syndicales, mais elles ne sont pas appliquées dans la pratique en raison de failles dans le Code pénal.

Un syndicat est considéré comme représentatif au niveau national si au moins 5% de la main-d'œuvre y adhère et s'il a des structures territoriales dans plus de la moitié des municipalités du pays. Un agent de négociation n'est reconnu qu'à partir du moment où 50% des employé(e)s de l'entreprise plus un sont syndiqués. En outre, dans le secteur public, certains thèmes sont exclus de la négociation collective, tels que les salaires de base, les augmentations de salaire, les primes et les autres droits du personnel définis par la loi.

Pour être légale, une grève ne peut avoir pour but que la défense des intérêts économiques de la main-d'œuvre et la loi prévoit le recours à un arbitrage contraignant en cas de grève de plus de 20 jours. Si un tribunal déclare une grève illégale, le syndicat doit payer des indemnités et ses dirigeants peuvent être licenciés. Un service minimum d'un tiers de l'activité normale doit être fourni en cas de grève dans de nombreux secteurs, notamment dans les transports publics.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Suite aux rigoureuses mesures d'austérité et aux fortes réductions des dépenses publiques en 2010, l'économie a connu une croissance d'environ 2% en 2011, avec un déficit budgétaire de 4,4% du PIB et un taux de chômage de 7,3%. Le gouvernement a réformé le Code du travail et la loi sur le dialogue social, ce qui a fragilisé le droit de négociation collective et le droit à l'emploi des travailleurs/euses. Cette situation a suscité une profonde inquiétude au sein du mouvement syndical en Europe.

En novembre, le Parlement a décidé de geler les salaires et les pensions en 2011.

Les modifications juridiques font obstacle aux droits syndicaux : La loi sur le dialogue social, publiée dans la Gazette officielle du 10 mai 2011, a abrogé toutes les réglementations précédentes liées aux conventions collectives de travail pour les regrouper dans un chapitre unique. Le nouveau projet de loi limite certains droits syndicaux et précise la manière dont les partenaires sociaux peuvent s'organiser. Des changements ont

été opérés au niveau de la négociation collective, notamment la suppression de l'ancien accord national qui définissait les 32 branches de l'économie nationale. Cette décentralisation de la négociation collective a entraîné une part d'incertitude, dans la mesure où le gouvernement n'a pas défini les secteurs économiques dans lesquels se déroule la négociation. Les conséquences se sont déjà fait sentir dans certains conflits (comme dans le cas de la Tarom exposé ci-après). Certains commentateurs pensent que la négociation collective est au point mort.

La modification des critères de représentativité des partenaires sociaux ne sera pas sans incidence pour les syndicats. Au titre de la précédente loi, pour pouvoir constituer un syndicat, il fallait un minimum de 15 personnes travaillant dans la même branche économique ou profession, même dans des entreprises différentes, alors qu'il faut désormais 15 employé(e)s travaillant dans la même entreprise. Étant donné que 90% des entreprises roumaines comptent au maximum neuf employé(e)s, il sera impossible aux syndicats de représenter les intérêts des travailleurs/euses.

De plus, pour qu'un syndicat soit représentatif et autorisé à négocier une convention collective avec un employeur unique, la moitié des employé(e)s de l'entreprise plus un, au moins, doit adhérer à ce syndicat (contre un tiers des employé(e)s aux termes de l'ancienne loi). En conséquence, un seul syndicat peut être considéré comme représentatif dans une entreprise, alors que l'ancienne loi rendait possible la présence de trois syndicats.

Malgré de nombreuses consultations avec les partenaires sociaux avant l'adoption du Code du travail et de la loi sur le dialogue social, et en dépit des positions plutôt concordantes des syndicats et des organisations d'employeurs, le gouvernement a décidé unilatéralement d'adopter la loi, sans tenir compte de l'opposition des partenaires sociaux.

Les modifications apportées à la législation du travail et au dialogue social affectent quasiment la moitié des travailleurs/euses roumains, en l'occurrence les fonctionnaires, qui représentent presque deux millions de personnes sur les 4.198.500 employé(e)s que compte le pays. L'amendement au Code du travail freine et limite considérablement le processus de négociation collective pour les employé(e)s du secteur public, étant donné que tous les droits établis par des lois ne peuvent faire l'objet d'une négociation collective.

Le manque de clarté de la nouvelle loi est à l'origine d'un différend dans l'aviation : Le *Tarom National Technical Trade Union* (syndicat national technique de la Tarom) a signalé que

la direction de la compagnie aérienne CN Tarom SA refuse de négocier avec le syndicat au sujet d'un nouveau contrat, alors qu'il représente toujours des travailleurs/euses. Apparemment, la compagnie s'appuie sur une brèche résultant de la nouvelle loi sur le dialogue social pour justifier son geste. Cette loi comporte de nouvelles modalités relatives à la représentation des partenaires sociaux et à la négociation collective, mais le gouvernement n'a pas défini les secteurs dans lesquels des accords peuvent être signés.

Conséquences de l'application de la nouvelle loi : Le nouveau texte modifiant les critères de représentativité a déjà entraîné de considérables perturbations et infractions.

Dans la société d'électricité SC Electrocentrale Braila SA, il existait deux syndicats, à savoir le *Sindicatul Liber Productie CET*, qui représentait 50% des travailleurs/euses plus un (soit 800 employé(e)s, comme l'impose la nouvelle loi) et le *Sindicatul Liber Productie CET Braila*, affilié au Bloc national syndical (BNS), qui représentait 400 travailleurs/euses.

Les problèmes ont surgi au moment où le plus grand des deux syndicats, le syndicat représentatif aux termes de la nouvelle loi, a négocié la convention collective. Cette dernière est censée s'appliquer à tous les travailleurs/euses mais, en pratique, le *Sindicatul Liber Productie CET* a déclaré que seuls ses membres pouvaient bénéficier de certaines dispositions prévues dans la convention collective. Les autres travailleurs/euses, membres du *Sindicatul Liber Productie CET Braila*, ne bénéficiaient que des dispositions figurant dans le contrat de travail individuel, sauf si le plus petit des deux syndicats transférait sur le compte du plus grand 60% des cotisations recueillies. Le BNS a déposé plainte auprès du Conseil national pour la lutte contre la discrimination, qui n'avait pas encore rendu sa décision fin 2011.

En septembre 2011, une autre centrale électrique de la région de Craiova a connu une situation similaire. Dans une entreprise disposant de plusieurs filiales sur différents sites, c'est le *Sindicatul Energetic Craiova* de l'une des filiales, dont le nombre d'adhérent(e)s était le plus important (820 membres), qui a négocié la convention collective au niveau de l'entreprise.

Toutefois, seuls les membres de ce syndicat pouvaient bénéficier des dispositions prévues dans la convention (outre les droits liés aux salaires). Les travailleurs/euses adhérent(e)s à l'autre syndicat, le *Sindicatul Independent CET Craiova*, affilié à une fédération appartenant au BNS (780 membres) n'avaient pas droit aux mêmes prestations. De plus, l'employeur ne prélevait les cotisations syndicales que sur le salaire des membres du syndicat représentatif, alors qu'il aurait dû les prélever sur

le salaire des membres des deux syndicats, conformément à la convention collective.

L'Agence nationale pour l'intégrité poursuit le président d'un syndicat : En 2007, l'Agence nationale pour l'intégrité a adopté une nouvelle mesure qui obligeait les président(e)s et les autres responsables syndicaux à présenter des bilans financiers décrivant l'actif et les intérêts du syndicat en lien avec toute propriété acquise pendant l'exercice de leur mandat, ainsi que tout conflit d'intérêt. À l'époque, la confédération syndicale *Cartel Alfa* avait déclaré que cette mesure portait préjudice à l'indépendance et à l'autonomie des syndicats et qu'elle constituait, en définitive, une violation de la liberté d'association.

En avril 2011, l'Agence a exigé que *Cartel Alfa* lui remette la documentation relative à tous les mandats de son président, Bogdan Iuliu Hossu. Compte tenu du fait que M. Hossu était président depuis 1990, cela signifiait qu'il fallait procéder à une application rétrospective de la loi. Par ailleurs, l'Agence n'avait pas de motif pour demander les bilans financiers, comme l'exige la loi.

En juin 2011, lors d'une première audition au tribunal, le juge a reconnu le bien-fondé de la demande de l'Agence et a ordonné à *Cartel Alfa* de payer une amende de 200 lei par jour, à compter du 7 avril, jusqu'à ce que les documents demandés soient remis à l'Agence. La demande d'appel devait faire l'objet d'une nouvelle audition en novembre.

Royaume-Uni



POPULATION : 62.000.000
CAPITALE : Londres
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les mesures d'austérité du gouvernement ont frappé de plein fouet le pays et les syndicats ont pris la tête des manifestations contre les réductions, en particulier dans le secteur public. Le recours aux tactiques antisyndicales ne relève pas de l'exception et le droit de grève continue d'être frappé de nombreuses restrictions.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux fondamentaux soient garantis, certains aspects suscitent préoccupation. Le droit de former des syndicats et d'y adhérer est garanti par la loi, au même titre que la protection contre le licenciement et les représailles antisyndicales. Les syndicats ne bénéficient, toutefois, pas du droit d'accès aux lieux de travail et la procédure statutaire en matière de reconnaissance permet à un employeur d'enrayer la reconnaissance d'un syndicat indépendant par la mise sur pied d'un syndicat d'entreprise et l'octroi de droits de reconnaissance à ce dernier. Les conventions collectives ne sont pas juridiquement contraignantes mais les syndicats ont traditionnellement soutenu une telle approche volontaire.

Le droit de grève est frappé de restrictions. Pour qu'une grève soit légale, le différend doit se rapporter entièrement ou principalement à des enjeux liés à l'emploi. Les grèves politiques ou solidaires sont interdites, de même que le piquetage secondaire. Les procédures à suivre pour lancer un appel à la grève sont fastidieuses et extrêmement complexes. Par ailleurs, l'employeur peut recourir à une injonction contre un syndicat avant même qu'une grève ne débute si le syndicat ne respecte pas scrupuleusement les démarches prescrites. Bien qu'un travailleur ne puisse légalement être congédié dans un délai de 12 semaines à compter de sa participation à une grève légale, des licenciements peuvent avoir lieu une fois dépassée cette limite.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Les réductions des dépenses publiques imposées par le gouvernement de coalition dirigé par les conserva-

teurs en vue d'éponger le déficit budgétaire du pays durant une législature ont commencé à frapper durement le pays. En 2011, l'économie du Royaume-Uni a dû faire face à une croissance minimale (0,4%) et le chômage (8,4%) a atteint son niveau le plus élevé depuis 1994. Le chômage des jeunes est particulièrement élevé. Des émeutes et des pillages généralisés ont eu lieu dans diverses villes britanniques en août. Le mouvement syndical a organisé d'importantes manifestations contre les coupes dans le secteur public, notamment la « Marche pour une alternative » qui a réuni 250.000 personnes à Londres le 26 mars, alors qu'une journée de grève nationale a été convoquée le 30 novembre.

De nouveaux changements au droit de grève sont débattus : Comme indiqué dans l'édition antérieure, plusieurs incidents survenus en 2010 ont mis en exergue le fait que de nombreuses restrictions sont imposées au droit de grève au Royaume-Uni et que les employeurs peuvent mettre fin à une action collective sous couvert de raisons procédurales complexes, en particulier en ce qui concerne les procédures de vote.

En mars 2011, la Cour d'appel a levé deux injonctions contre Aslef et RMT qui, suite aux scrutins, avaient convoqué une action de grève dans le cadre des différends avec les entreprises de chemins de fer London and Birmingham Midland Railway et Serco/Docklands Light Railway respectivement. Les injonctions avaient été prononcées initialement sur la base d'erreurs dans les procédures durant le scrutin. La Cour d'appel a clairement précisé la portée des obligations techniques imposées aux syndicats en ce qui concerne les scrutins. Sur la base de sa décision dans l'affaire de British Airways, elle a confirmé que des erreurs de scrutin mineures et accidentelles peuvent ne pas être prises en considération, pour autant qu'elles n'influent pas sur le résultat. Elle s'est opposée à l'application d'une « norme de perfection » qui aurait pour but de « tendre des pièges ou poser des obstacles au syndicat qui n'ont aucune finalité ni fonction légitime ».

Toutefois, cette question a continué de susciter quelques controverses en 2011, lorsque l'organisation d'employeurs, la Confederation of British Industry, a réclamé, le 17 juin, des amendements à la loi. Elle a demandé, en particulier, l'introduction d'un seuil minimal de 40 % de votes favorables des membres participant au scrutin avant qu'une grève ne soit déclenchée. Sur la base de ces propositions, une majorité simple des votants ne serait plus suffisante.

Retrait de la reconnaissance pour imposer des coupes : En août 2011, le Conseil municipal de Plymouth a retiré la reconnaissance d'Unison, le principal syndicat parmi les membres

de son personnel, suite à son refus de signer une nouvelle convention collective. Unison a allégué que la convention prévoyait des conditions et des salaires inférieurs pour le personnel et qu'elle était potentiellement discriminatoire et a qualifié le retrait de reconnaissance de « réponse agressive et disproportionnée ». Après la révision de la convention, Unison a convenu de la signer pour autant que la reconnaissance soit rétablie. Sa reconnaissance lui a de nouveau été octroyée à la mi-septembre.

Cette affaire met en lumière les inquiétudes des syndicats concernant le fait que, dans le cadre des réductions des dépenses publiques, les employeurs ailleurs dans le secteur public (où la reconnaissance syndicale est particulièrement très élevée) pourraient procéder au retrait de la reconnaissance pour imposer des coupes dans les salaires et les conditions – soit comme tactique de négociation, soit comme stratégie à long terme.

Les travailleurs agricoles menacés par l'abolition du conseil des salaires : Des manifestations ont eu lieu devant le Parlement le 25 octobre pour protester contre la loi sur les organismes publics (Public Bodies Bill) qui, en cas d'adoption, entraînerait l'abolition du Conseil des salaires agricoles (Agricultural Wages Board - AWB), l'organisation chargée d'établir les salaires minimums et les conditions d'emploi dans le secteur agricole. Un amendement visant à retirer l'AWB de la liste des organismes publics à abolir a été rejeté par la Chambre des communes. Le mouvement syndical craint à présent une pression à la baisse sur les conditions de travail d'environ 150.000 travailleurs/euses dans l'agriculture.

Serbie



POPULATION : 9.856.000
CAPITALE : Belgrade
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les représailles envers les militant(e)s syndicaux ou tout travailleur/euse qui décide d'adhérer à une organisation syndicale sont fréquentes ; il peut s'agir de rétrogradations, de suspensions ou de renvois. Alors que bon nombre de syndicats enregistrés rencontrent des problèmes pour se faire reconnaître en tant qu'organisation représentative, les employeurs/euses mènent parfois des négociations avec des syndicats non enregistrés. Au moins 40 membres syndicaux ont été licenciés en raison de leurs activités syndicales ou pour avoir participé à une grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux sont limités en dépit de certaines garanties constitutionnelles. Les procédures d'enregistrement des syndicats sont très compliquées et requièrent une autorisation du ministère du Travail. Pour être reconnu en tant qu'agent de négociation, un syndicat doit représenter au moins 15 % du personnel. En outre, la section 233 du Code du travail impose une période de trois ans avant qu'une nouvelle organisation ou qu'un syndicat qui n'est pas parvenu à obtenir une demande d'enregistrement puisse demander une décision sur sa représentativité.

De plus, le droit de grève est grandement restreint dans la mesure où les parties à une convention collective doivent soumettre leurs différends à un arbitrage obligatoire ; c'est le cas également des conflits du travail dans les services d'intérêt général. En cas de grève, un service minimum doit être fourni dans les « services essentiels », dont la définition est très vaste. Les procédures visant à déterminer le service minimum sont établies dans des réglementations gouvernementales et peuvent même mener à une interdiction pure et simple des actions de grève. Enfin, en cas de grève, la loi prévoit la suspension des salaires et des droits à la sécurité sociale pour les grévistes.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En février et mars 2011, des travailleurs/euses du secteur public, dont des enseignant(e)s, des membres de la police et des personnels de la santé, ont mené une série de grèves et de protestations dans tout le pays pour réclamer des augmentations salariales. Après les arrestations de Ratko Mladić en mai et de Goran Hadžić en juillet, les deux derniers fugitifs suspectés de crimes de guerre et recherchés par le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, la normalisation des relations avec le Kosovo restait le dernier obstacle du long processus d'accession à l'Union européenne. Des pourparlers dans le cadre de l'UE ont commencé entre la Serbie et le Kosovo en mars 2011. Même si les progrès ont été ralentis par la survenue régulière de violences ethniques dans le nord du Kosovo dès le mois de juillet, les négociations ont abouti, en fin d'année, à cinq accords sur des points techniques, comme le commerce et la liberté de mouvement. En octobre, la Commission européenne a recommandé la Serbie comme candidat à l'UE, mais le sommet du Conseil européen de décembre a décidé de postposer la décision jusqu'au mois de mars 2012, espérant des améliorations au niveau des relations avec le Kosovo. Néanmoins, le soutien populaire à l'adhésion européenne a fortement chuté en 2011, atteignant son niveau le plus bas, 47 %, en octobre, en partie à cause de la détérioration des conditions économiques en Serbie et en Europe, mais aussi des préoccupations plus terre-à-terre des citoyens.

La syndicalisation et l'organisation d'actions syndicales découragées : Il est fréquent que les employeurs/euses « conseillent » au personnel de ne pas former de syndicats ou le menacent d'éventuelles représailles. Il n'est pas rare qu'au niveau des entreprises, les responsables syndicaux soient menacés de renvoi s'ils organisent des actions de revendication ou s'ils dénoncent publiquement les conditions de travail au sein de leur société. L'inefficacité de la protection judiciaire contre de telles actions illégales de la part des employeurs/euses est liée à la lenteur du système judiciaire et au fait que l'inspection du travail ne fait pas toujours les efforts nécessaires pour éliminer les comportements antisyndicaux.

Dialogue social limité : Le dialogue social, tant tripartite que bipartite, reste limité en raison notamment de problèmes de représentativité des partenaires sociaux. Plusieurs syndicats enregistrés, y compris quatre confédérations syndicales, ne sont pas reconnus en tant que partenaires sociaux. Le dialogue social tripartite au niveau national n'a que peu d'influence sur l'économie puisque les consultations entre partenaires sociaux n'ont pas lieu de façon régulière. Aux niveaux inférieurs, le dialogue social tripartite n'existe pas dans la plupart des muni-

cipalités : il est en effet toujours impossible de mettre en place des conseils économiques et sociaux locaux étant donné l'absence de partenaires sociaux représentatifs, surtout de la part des employeurs/euses. Du reste, l'incidence du dialogue bipartite est aussi limitée dans la mesure où il est rare que des sociétés individuelles respectent les conventions sectorielles et où les employeurs/euses encouragent les syndicats jaunes.

Renvoi de responsables syndicaux : En février 2011, six responsables syndicaux, dont la présidente du syndicat de l'entreprise, Nela Obradović, sa vice-présidente, Marijana Ilić et sa secrétaire, Vera Petrović, ont été licenciés par la société d'équipement électrique Zastava Elektro, à Rača, qui, depuis 2010, est une filiale de la multinationale coréenne Yura. Les trois autres personnes renvoyées étaient membres du comité syndical de la société. Le renvoi de Nela Obradović et de Marijana Ilić a été justifié par leur incapacité à empêcher la direction de l'organisation syndicale Sloga, auquel le syndicat de la société est affilié, de parler en public des problèmes de l'entreprise, ternissant ainsi sa réputation. Le syndicat de la société venait juste d'être créé, en janvier, et Sloga n'avait de cesse d'accuser la direction coréenne d'exercer des pressions antisyndicales, y compris de proférer des menaces de renvoi à l'encontre des salarié(e)s qui rejoindraient l'organisation, et de se rendre coupable de nombreuses violations des droits des travailleurs/euses et de harcèlement. Le président de Sloga, Željko Veselinović, a expliqué qu'à la suite du renvoi des six membres du syndicat, qui organisait 120 membres du personnel sur 1.000, ce dernier était dissout puisque les autres militant(e)s avaient abandonné les activités syndicales du fait des pressions exercées par les employeurs/euses. L'inspection du travail n'a ordonné la réintégration que de deux des syndicalistes licenciés ; ni Nela Obradović ni Marijana Ilić n'ont récupéré leur emploi. Les six personnes ont déposé plainte.

Tentative pour briser une grève : Lors d'une grève dans la société agroalimentaire Banat, à Banatski Karlovac, du 28 mars au 4 mai 2011, pour dénoncer des salaires impayés pendant un an et des contributions sociales non versées pendant trois ans, la direction a suspendu 77 des 105 travailleurs/euses grévistes. Trente d'entre eux ont par la suite reçu un télégramme les invitant à reprendre le travail. Ne répondant pas, ils ont ensuite reçu des avertissements avant d'être renvoyés. De plus, au cours de la grève, la direction a engagé des agents de sécurité qui ont tenté d'empêcher les travailleurs/euses en grève de pénétrer à l'intérieur de la société. Lorsque l'inspection du travail a confirmé la légitimité de la grève, les salarié(e)s ont été autorisés à poursuivre leur mouvement dans les locaux de la société.

Membres d'un comité syndical renvoyés : Le 4 février 2011, lassés par les constantes infractions aux droits de la main-d'œuvre, y compris le paiement tardif des salaires et le non-paiement d'heures supplémentaires, 35 des 170 salarié(e)s de la société de fabrication de meubles TRA Duga, à Sombor, ont créé le syndicat autonome TRA Duga. Ayant appris la création du syndicat, le directeur et propriétaire de l'entreprise, Mirko Rakonjac, a demandé à son président, Aleksandar Pelagić, de démissionner ce qu'il a refusé ; il a été aussitôt suspendu. Le 12 février, Mirko Rakonjac a présenté à la direction du syndicat la réorganisation des postes au sein de l'entreprise, datée du 1^{er} février. Le nouvel organigramme ne comportait pas les fonctions des 12 dirigeant(e)s et membres du syndicat de façon à pouvoir les renvoyer avant la date de création de l'organisation. Le 5 mai, Aleksandar Pelagić et les six autres membres du comité syndical (Dragan Trifunović, Miljan Malović, Željko Tomčić, Goran Grudić, Nikola Jovičić et Kristijan Varga) ont été renvoyés au même titre que cinq autres militant(e)s syndicaux. Seulement quatre d'entre eux ont reçu des indemnités de licenciement. Mirko Rakonjac a prétendu que le syndicat n'existait pas. Les syndicalistes renvoyés ont informé l'inspection du travail qui, empêchée par l'employeur, n'a pas pu mener correctement une inspection au sein de la société.

Renvoyés alors qu'ils étaient en grève : À la suite d'une grève débutée en juillet 2011 dans l'imprimerie Dnevnik à Novi Sad pour dénoncer plus d'une année de salaires et de contributions sociales impayés, 27 travailleurs/euses ont été licenciés sous prétexte que la grève était illégale. L'inspection du travail a par la suite déclaré que les renvois étaient illégaux et les salarié(e)s sont retournés au travail où ils ont poursuivi la grève. Pendant l'arrêt de travail, les salaires impayés de 2010 ont été versés, mais uniquement aux personnes qui n'y avaient pas participé.

La police empêche un arrêt de travail : Des travailleurs/euses employés par le groupe Nibens de Belgrade, la plus grande entreprise de construction routière de Serbie chargée de construire et d'entretenir de nombreuses routes et autoroutes dans le pays, ont organisé plusieurs arrêts de travail en 2011 motivés par des salaires impayés. Au cours de la grève d'août, la police a bloqué l'entrée à cinq entreprises actives au sein du groupe Nibens (Vojvodinaput-Bačkaput, PZP Beograd, PZP Kragujevac, PZP Niš et PZP Vranje), empêchant ainsi les travailleurs/euses de bloquer des travaux routiers en cours sur plusieurs sites. Dans une lettre ouverte envoyée le 12 août au ministre de l'Intérieur, Ivica Dačić, la présidente du Syndicat autonome des travailleurs/euses de la maintenance routière de Serbie (SSPS), Sonja Vukanović, a demandé que cessent immédiatement les mesures de répression à l'encontre des salarié(e)s du groupe Nibens, déclarant que la police avait entravé leur liberté de mouvement, avait interrogé des

représentant(e)s syndicaux et avait eu recours à la force physique à l'encontre des travailleurs/euses. Le SPSS a condamné la décision du gouvernement de limiter la liberté de mouvement des salarié(e)s du groupe Nibens et a également signalé le cas à l'OIT et à d'autres institutions.

Une convention collective signée avec un syndicat non enregistré : Au journal V^očernje novosti de Belgrade, la direction a refusé de négocier avec le syndicat enregistré, affilié au Syndicat des journalistes de Serbie (SINOS), préférant conclure une convention collective le 7 août 2011 avec le Syndicat uni (JS) qui n'était pas enregistré auprès du ministère du Travail et de la Politique sociale. La nouvelle convention était moins favorable pour les salarié(e)s, notamment dans le cas de licenciements collectifs. Dragana Čabarkapa, présidente de SINOS et de sa section au journal V^očerenje novosti, a expliqué que ça faisait des années que le directeur de la société, Manojlo Vukotić, discriminait des membres de SINOS et fournissait un soutien financier au JS. Le 30 novembre, Dragana Čabarkapa a affiché une lettre de la Confédération des syndicats autonomes de Serbie (CATUS) sur le tableau d'affichage de l'entreprise dans laquelle on pouvait lire que le Syndicat autonome des travailleurs/euses des industries de l'imprimerie, de l'édition, de l'information et du film, affilié à CATUS, avait décidé le 10 janvier de dissoudre JS dans la mesure où cette organisation n'avait jamais été correctement enregistrée et qu'aucune élection n'y avait jamais été organisée. À la suite de son geste, Manojlo Vukotić a menacé et insulté Dragana Čabarkapa qui a fini sa journée aux urgences, souffrant d'hypertension artérielle. Le lendemain, elle a reçu une amende parce qu'elle n'avait pas terminé son travail la veille. Les agissements de Manojlo Vukotić ont été condamnés par l'Association des journalistes de Serbie, l'Association indépendante des journalistes de Serbie et la Fédération européenne des journalistes.

Pressions policières lors de grèves : À deux reprises, le commandant de police a exercé des pressions sur des membres syndicaux afin qu'ils cessent leur action de grève. En février et en décembre 2011, le Syndicat indépendant de la police (NPSS) a organisé des grèves pour protester contre les salaires et les conditions de travail insatisfaisantes. Les deux arrêts de travail ont été organisés dans la légalité, en respectant les obligations de service minimum.

Selon le président du NPSS, Velimir Barbulov, lors de la grève qui a débuté le 2 février, les chefs de certaines administrations de police ont reçu l'ordre de faire pression sur les membres du syndicat pour qu'ils cessent leur action et ont été menacés de rétrogradation s'ils ne s'exécutaient pas. La grève a été suspendue le 15 février après qu'un accord avec le ministère de

l'Intérieur a été suivi de la signature d'une convention collective pour les forces de police le 28 février.

Au cours de la grève qui a débuté le 12 décembre pour dénoncer des infractions à la convention collective, le policier Nenad Bošković, du poste de police de Babušnica, a subi quotidiennement des insultes de la part de ses supérieurs et a été harcelé, y compris par le chef de l'administration de la police de Pirot, Goran Krstić, qui, le 17 décembre, a tenté d'agresser physiquement Nenad Bošković. Après la demande de M. Bošković pour obtenir une protection juridique, le NPSS a entamé des procédures disciplinaires à l'encontre de M. Krstić. L'organisation a par ailleurs déposé plainte auprès du tribunal des délits mineurs de Pirot et a entamé des poursuites criminelles auprès du parquet du tribunal de première instance de Pirot.

Des syndicalistes licenciés toujours par réintégré : En 2010, un tribunal s'est prononcé en faveur de Zlatko Francuski et de six autres membres du comité syndical de Gorenje Tiki, à Stara Pazova, renvoyés en août 2009 pour leurs activités syndicales, et a ordonné leur réintégration. Zlatko Francuski a donc repris ses fonctions en 2010, mais a ensuite été rétrogradé, suspendu et finalement transféré vers une autre société sans son accord. Il a maintenu son action en justice contre Gorenje Tiki. Pour les six autres syndicalistes, l'employeur a refusé de respecter les décisions de justice. Alors que le syndicat de Gorenje Tiki a déposé une demande en vue de déterminer sa représentativité en septembre 2009, le ministère du Travail et de la Politique sociale n'avait toujours pas rendu sa décision à la fin de 2011.

Suède



POPULATION : 9.380.000
CAPITALE : Stockholm
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Bien que le droit suédois protège les droits syndicaux, la décision du Tribunal suédois du travail et l'application juridique de la décision rendue par la Cour de justice des Communautés européennes concernant « l'affaire Laval » ne sont pas sans conséquence pour le droit à entreprendre des actions revendicatives et à conclure des conventions collectives.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La Constitution suédoise et la loi de 1976 sur la co-détermination reconnaissent aux employé(e)s du secteur public – y compris le personnel des forces armées et de la police – et aux employé(e)s du secteur privé le droit de former et d'adhérer à des syndicats indépendants de leur choix, sans autorisation préalable ni conditions excessives. La législation permet aux syndicats de mener leurs activités sans ingérence du gouvernement. Il n'y a pas de condition d'enregistrement ni de seuil d'affiliation minimum. Il n'y a pas non plus d'obstacles juridiques empêchant des travailleurs/euses, même les travailleurs/euses étrangers, d'adhérer à un syndicat. La loi sur la protection de l'emploi protège les travailleurs/euses contre le licenciement arbitraire, qu'ils soient membres d'un syndicat ou non.

La loi de 1976 sur la co-détermination établit le droit de négociation collective. Cette même loi interdit la discrimination antisyndicale. La loi sur les différends du travail (1974) prévoit des procédures judiciaires en cas de conflits portant sur la convention collective ou d'autres différends liés aux relations entre les employeurs et les salarié(e)s.

Le droit de grève est consacré par la Constitution, qui stipule que les syndicats « ont le droit d'entreprendre une action collective, sauf disposition contraire aux termes d'une ordonnance légale ou d'un accord ». La loi de 1976 sur la co-détermination régit les actions collectives. Les employé(e)s du secteur public jouissent, eux aussi, du droit de grève, sous réserve de certaines restrictions précisées dans les accords collectifs, qui ont pour objectif déclaré de protéger la santé et la sécurité immédiates des citoyens/ennes. Les parties sont tenues de délivrer un préavis sept jours ouvrables avant l'action collective.

Des médiateurs/trices peuvent être désignés par consentement mutuel entre les parties ou, à défaut, par l'Office national de médiation ; dans ce cas, le consentement des parties n'est pas requis. Il n'existe pas de procédure d'injonction, mais l'Office national de médiation peut, néanmoins, donner l'ordre à une partie de différer l'action collective de 14 jours. Les parties ont l'obligation de collaborer avec le médiateur/trice, quel qu'il soit, sous peine d'amendes. Les différends du travail sont généralement réglés au travers de négociations entre les parties concernées au niveau local ou national. En cas d'échec des négociations entre les parties ou d'allégations de discrimination antisyndicale, le Tribunal du travail, constitué de représentant(e)s proposés par les partenaires sociaux, est chargé de traiter les différends juridiques afférents à l'interprétation des conventions collectives en vigueur. En cas de conflit d'intérêt (par exemple, dans le cas d'une négociation collective ou d'une action de grève en soutien à une nouvelle convention collective), les parties peuvent, si elles le souhaitent, faire appel à l'intervention de l'Office national de médiation.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En 2011, malgré la crise financière, l'économie de la Suède est restée relativement forte par rapport à de nombreux autres pays européens. D'après les estimations, le PIB a augmenté de 4,5% en 2011. En novembre 2011, le taux de chômage s'élevait à 6,7% de la population. En revanche, le niveau de chômage des jeunes était très important, atteignant presque 21%, ce qui est supérieur à la moyenne de l'UE. Le gouvernement de centre droit, au pouvoir depuis 2006, a été réélu en septembre 2010. Depuis son arrivée au pouvoir, le gouvernement a procédé à d'importantes réductions fiscales à l'intention des personnes qui travaillent, augmenté les charges de l'assurance-chômage, et adopté diverses restrictions au niveau des indemnités de maladie. Il convient de noter que, concernant l'assurance-chômage, seuls 40% des chômeurs perçoivent une indemnisation. En conséquence, l'écart entre les Suédois les plus riches et les plus pauvres a augmenté.

Conséquences de la décision du Tribunal suédois du travail au sujet de l'affaire Laval : L'inexécution de l'obligation de maintenir la paix sociale est passible de lourdes sanctions en Suède. Dans le jugement rendu par le Tribunal suédois du travail le 2 décembre 2009 concernant l'affaire de l'entreprise lettone Laval, la stricte responsabilité délictuelle de l'organisation syndicale a été reconnue. Le fait que l'action revendicative, dans l'affaire Laval, ait été légale au regard de la loi suédoise n'a eu aucune incidence sur la responsabilité délictuelle de l'organisation syndicale.

Il résulte de cette affaire qu'une erreur de jugement peut conduire une organisation syndicale à la ruine financière, étant donné que l'employeur peut exiger une indemnisation financière intégrale pour compenser ses pertes. La crainte des organisations syndicales d'agir de manière erronée, par mégarde, et de se mettre en danger en devant payer des dommages-intérêts très onéreux s'est traduite par une forte chute des signatures de conventions collectives de la part des entreprises étrangères qui ont une activité commerciale en Suède.

Conséquences de l'application juridique de la décision de la Cour de justice des Communautés européennes concernant l'affaire Laval : De nouvelles mesures juridiques sont entrées en vigueur en 2010 suite aux conclusions de la Cour de justice des Communautés européennes concernant l'affaire Laval. Ces amendements à la loi entraînent des restrictions au droit d'entreprendre une action revendicative à l'encontre de toutes les entreprises qui détachent des travailleurs/euses en Suède. Les restrictions les plus importantes sont décrites ci-après. En premier lieu, la nouvelle législation interdit aux syndicats de conclure des conventions collectives en organisant des actions revendicatives pour des questions autres que celles stipulées spécifiquement par la loi suédoise sur les travailleurs/euses détachés.

En deuxième lieu, la convention ne peut comporter que des mesures sur les taux minimum de salaires et de conditions d'emploi. Les organisations syndicales ne sont pas autorisées à entreprendre des actions revendicatives aux seules fins de conclure des conventions collectives à un niveau supérieur au niveau minimum absolu figurant dans la convention collective centrale du secteur concerné.

En troisième lieu, les nouvelles obligations légales ont pour effet, dans certains cas, de priver totalement les organisations syndicales du droit à réglementer les conditions de travail par le biais de conventions collectives conclues à l'issue d'actions revendicatives. Au titre de la loi sur les travailleurs/euses détachés, une action revendicative ne peut être entreprise si l'employeur prouve que les conditions des travailleurs/euses sont, globalement, au moins aussi favorables que les conditions minimales de toute convention collective suédoise ordinaire s'inscrivant dans le cadre de la directive sur les travailleurs/euses détachés. Cela signifie que, dans ces cas, des zones dépourvues de conventions collectives apparaissent sur le marché du travail suédois, dans lesquelles il n'est possible de conclure une convention collective que si l'employeur l'accepte de son plein gré.

Suisse



POPULATION : 7.660.000
CAPITALE : Berne
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les syndicats ont continué à dénoncer l'absence de sanctions suffisamment dissuasives contre le licenciement abusif qui a concerné plusieurs syndicalistes. Des employeurs ont cherché à exploiter toutes les failles de la législation du travail pour contester ou réprimer les activités syndicales.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux fondamentaux sont garantis par la législation, mais non sans restrictions. La Constitution fédérale reconnaît explicitement le droit des travailleurs à former des syndicats et à y adhérer. Bien que les représentants syndicaux jouissent d'un certain degré de protection contre le licenciement, le Tribunal fédéral a confirmé que les employeurs disposaient d'une marge considérable grâce à la notion de licenciements « pour raisons économiques » et la réintégration n'est pas prévue. Toutefois, un projet de loi mis en consultation en 2010 prévoit d'augmenter la sanction en cas de licenciement abusif et d'améliorer la protection des représentants élus des travailleurs contre les licenciements. Le gouvernement n'a pas encore décidé s'il transmet ce projet ou non au Parlement pour approbation.

Le droit de grève est limité, car pour être légales toutes les grèves doivent être en lien avec les relations du travail. Le gouvernement peut restreindre ou interdire les grèves si elles portent atteinte à la sécurité de l'État, aux relations extérieures ou à la prestation de biens et services essentiels ; toutefois, aucun mécanisme de règlement compensatoire des différends n'est à la disposition des travailleurs/euses affectés. En outre, si une grève est déclarée illicite, l'employeur a le droit de licencier sans préavis les travailleurs/euses, qui sont en outre susceptibles d'avoir à payer une indemnisation ainsi que des dommages et intérêts. Des sanctions pénales peuvent également être appliquées. Finalement, le demi-canton de Nidwald et le canton de Fribourg ont introduit des lois qui interdisent le droit de grève pour leur personnel.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Lors des élections fédérales d'octobre, l'Union démocratique du centre (UDC) a conservé sa place de première force politique. Mais pour la première fois en 20 ans, ce parti qui fait traditionnellement campagne contre l'Europe et l'immigration a obtenu un résultat moindre (26%) que lors des précédentes élections. Avec un taux de chômage d'à peine 2,8% et une bonne croissance, la Suisse, dont les banques gèrent près de 30% de la fortune mondiale offshore, demeure une enclave de stabilité et de prospérité en Europe.

Le licenciement abusif mal sanctionné : Le projet de réforme visant à améliorer la protection contre le licenciement abusif a été rejeté par les organisations patronales. Le gouvernement fédéral n'a pas encore décidé s'il le présenterait au Parlement. Trop peu dissuasive, la réglementation en vigueur a permis aux employeurs de continuer à bafouer les droits des travailleurs. Ainsi, le 1^{er} mars, la justice a donné définitivement raison à une employée de la société Composants Techniques Horlogers (CTH) congédiée en 2008 pour avoir participé à des réunions syndicales. Le caractère antisyndical de ce licenciement a été confirmé, de même que le harcèlement dont elle a été la victime, comme en atteste cet extrait du jugement : «Le supérieur hiérarchique a reproché à la collaboratrice de ne pas être venue travailler le samedi précédent en criant, en l'invectivant et en tapant du poing sur la table. Par ailleurs, il l'a immédiatement transférée dans un local plus petit et dépourvu de fenêtres, dans lequel elle était chargée de contrôler et de nettoyer des verres de montres déjà emboîtées (...). Ce travail supposait l'emploi de produits toxiques (alcool isopropylique, acétone et F45) qui, en raison de l'absence d'une installation d'aération ou de ventilation spécifique, ont causé des maux de tête et des nausées à la collaboratrice. Jusque-là, personne n'avait jamais été affecté à plein temps à ce travail. La victime n'a eu droit qu'à une indemnité de six mois de salaire, sans commune mesure avec la gravité des faits. Elle montre la nécessité de prévoir, comme l'a demandé l'OIT, la réintégration des travailleurs licenciés abusivement.»

Un syndicaliste blâmé dans les transports lausannois : En avril, un délégué syndical, Aissam Echchorfi, employé aux Transports publics de la région Lausannoise, a reçu un blâme et une pénalité pécuniaire au motif qu'il aurait « harcelé » certains de ses collègues en leur envoyant des SMS et courriels les appelant à se mobiliser afin d'améliorer leurs conditions de travail. Le Syndicat du personnel du transport (SEV) a déposé plainte. L'affaire doit être jugée en 2012.

Un parking exclu aux syndicalistes : Le 10 octobre, suite à la plainte déposée par le chef étoilé, Philippe Chevrier, du restaurant Domaine de Châteauneuf à Genève, plusieurs syndicalistes du syndicat interprofessionnel UNIA ont été condamnés en appel pour violation de domicile pour avoir distribué des tracts sur le parking du restaurant en vue d'informer les employés de la nouvelle convention collective.

Criminalisation du droit de grève : En novembre, l'entreprise alimentaire Barbey a déposé plainte contre le syndicat UNIA, réclamant 3,3 millions de francs suisses de dédommagement pour la perte d'un client et le déficit d'image suite à une grève de son personnel en mai 2010. Le syndicat UNIA a dénoncé la criminalisation du droit de grève. La grève était légale et avait permis au personnel de bénéficier de meilleures conditions de travail. En outre, Barbey a obtenu la condamnation d'un militant syndical pour diffamation, alors que ce qu'il a publiquement dénoncé (travail de nuit sans autorisation, temps de repos quotidien non respecté, etc.) a été confirmé par l'inspection du travail.

Plusieurs cas de licenciement antisyndical : Chez TESA (instruments de précision), deux délégués ont été licenciés le 8 novembre, juste après des négociations ardues durant lesquelles les syndicats s'étaient opposés avec succès à une augmentation du temps de travail sans compensation. TESA a pris prétexte d'une pétition circulant au sein du personnel et dénonçant le dénigrement par la direction de ses travailleurs.

Chez Edipresse (médias) en novembre encore, une déléguée syndicale a été licenciée « pour motifs économiques » en violation de la convention collective qui impose que les licenciements de représentants du personnel soient d'abord discutés entre partenaires sociaux.

En mai, un tribunal a statué que le licenciement de Daniel Sutter en 2009 (voir rapport 2011), président de la commission du personnel du quotidien Tages-Anzeiger, n'était pas abusif, même s'il a eu lieu juste avant des négociations sociales importantes. L'affaire est pendante devant le Tribunal fédéral. L'Union syndicale suisse (USS) a également dénoncé une entreprise industrielle du Tessin qui a annoncé au président de la commission du personnel son intention de le licencier lors d'une réunion dédiée aux négociations salariales annuelles.

Les syndicats interdits dans les bâtiments publics du Tessin : Le 29 novembre, l'exécutif du Tessin a pris la décision d'interdire l'accès aux syndicats des bâtiments officiels du canton. Un an plus tôt, le chef de groupe du Parti démocrate-chrétien (PDC) au Parlement tessinois s'était plaint de la distribution parmi le personnel de l'administration cantonale de tracts syndicaux lors du référendum pour ou contre le salaire au

mérite. Pour le Syndicat des services publics (SSP), la décision de l'exécutif atteste de sa volonté de punir les syndicats, « coupables » d'avoir fait échouer le vote en faveur du salaire au mérite. Une procédure de conciliation a été lancée entre le SSP et le gouvernement tessinois.

Fausse accusations contre des grévistes dans le secteur de la santé : Aux Hôpitaux universitaires de Genève, plusieurs mouvements de grève ont eu lieu concernant les transporteurs de patients, aides-soignant(e)s, laborant(e)s, nettoyeurs/euses pour dénoncer des coupes budgétaires. La direction a imposé un service minimum illégal pour ces professions et a porté plainte, accusant les grévistes d'avoir mis des vies humaines en danger, ce qu'ont réfuté les salarié(e)s.

Turquie



POPULATION : 72.800.000

CAPITALE : Ankara

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

On dénombre plusieurs cas d'employeurs/euses ayant renvoyé des travailleurs/euses simplement en raison de leur appartenance à un syndicat, surtout dans les secteurs du pétrole, de l'automobile, de l'ingénierie, du textile et du cuir. On déplore également plusieurs actes de violence à l'encontre de syndicalistes dont certains ont entraîné des blessures, comme lorsque la police est intervenue lors d'une manifestation à l'entrée d'une usine de production de sièges de voiture. Vingt-cinq enseignant(e)s et un(e) salarié(e) de l'industrie du cuir ont été condamnés à des peines de prison en tant que terroristes pour leurs activités syndicales, et 111 personnes ont été poursuivies pour avoir participé à une manifestation syndicale.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La législation ne protège pas correctement les droits syndicaux. Alors que la liberté syndicale est garantie par la Constitution, il est obligatoire d'avoir la nationalité turque pour former un syndicat ou pour y occuper un poste à responsabilités. Plusieurs catégories de travailleurs/euses ne bénéficient par ailleurs pas de ce droit, notamment dans le secteur public. Du reste, les syndicats ne peuvent pas agir librement : les organisations syndicales ne peuvent être établies sur une base profession-

nelle ou sur la base du lieu de travail, leur organisation interne et leurs activités sont minutieusement réglementées – menant à des ingérences répétées de la part des autorités – et elles doivent obtenir la permission des autorités pour organiser des réunions ou des rassemblements. La police doit pouvoir assister aux événements et enregistrer les débats. Dans le cas où une organisation syndicale enfreint gravement les lois régissant ses activités, elle peut être obligée de les suspendre ou un tribunal du travail peut lui ordonner de se mettre en liquidation. La Constitution a été partiellement amendée en 2010 afin d'autoriser que la négociation collective se déroule également dans le secteur public. Toutefois, les seuils pour la reconnaissance sont démesurément élevés pour toutes les organisations syndicales. En outre, le droit de grève est limité et la période d'attente – près de trois mois – pour pouvoir organiser légalement une grève est excessivement longue. Les conditions pour former un piquet sont très strictes, une grève ne peut être invoquée pour le non-respect des conventions collectives et la législation interdit les grèves dans de nombreux services qui ne peuvent pas être considérés comme essentiels. Plusieurs sanctions, y compris la prison, sont envisageables pour avoir participé à des grèves illégales. La loi confère aussi au Conseil des ministres la possibilité de suspendre pour 60 jours une grève légale pour des raisons de santé publique ou de sécurité nationale, et de renvoyer ensuite l'affaire à un arbitrage obligatoire. Le parlement discute actuellement d'un projet de loi sur les relations collectives du travail. Il semblerait que certaines de ses dispositions empireraient la situation des droits syndicaux dans le pays en termes de liberté syndicale, de négociation collective et de droit de grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En juin 2011, Recep Tayyip Erdogan a entamé son troisième mandat après la victoire retentissante de son Parti justice et développement (AKP), appartenant à la mouvance islamiste, aux élections législatives. En août, des frappes militaires ont été lancées contre des groupes rebelles kurdes dans les montagnes du nord de l'Irak. En octobre, des rebelles du Parti des travailleurs du Kurdistan (PKK) ont tué 24 militaires turcs à proximité de la frontière iraquienne. Les négociations à propos de l'adhésion de la Turquie à l'Union européenne se sont poursuivies, mais le pays a été lent à apporter les réformes nécessaires, notamment au niveau des droits humains.

De sérieux doutes subsistent en Turquie à propos de la liberté de la presse après l'arrestation, le 3 mars, de dix journalistes que les autorités ont accusés d'être impliqués dans une conspiration contre le gouvernement ; le nombre de journalistes derrière les barreaux s'élève désormais à 68. Tous ont osé se

montrer critiques envers le gouvernement dans leurs articles et certains avaient reçu des menaces à cause de leurs actions.

Restrictions de la liberté syndicale : En juin, à l'occasion de sa 100^e session, la Commission de l'application des normes de l'OIT a notamment fait part, dans ses conclusions, de sa préoccupation à l'égard « d'allégations selon lesquelles des restrictions importantes ont été imposées à la liberté de parole et de rassemblement des syndicalistes ». Elle a instamment demandé au gouvernement turc de rédiger des rapports sur le respect des droits syndicaux avant la réunion de novembre du Conseil d'administration du BIT et l'a invité à faire à nouveau appel à l'assistance technique de l'OIT.

Tactiques antisyndicales des entreprises : Il est courant en Turquie que les employeurs/euses portent plainte en prétendant qu'une organisation syndicale ne dispose pas de la majorité requise pour négocier. C'est une méthode courante pour bloquer la reconnaissance syndicale. En outre, il n'est pas rare que les syndicalistes soient licenciés alors que les procès sont en cours. Du reste, la plupart des tribunaux prennent des années à résoudre l'affaire, ce qui empêche les syndicats de fonctionner librement et efficacement.

Le nouveau projet de loi sur les syndicats n'est toujours pas conforme aux normes internationales du travail : Dans ses conclusions, la Commission de l'application des normes de la Conférence de l'OIT de juin 2011 a regretté « qu'aucun progrès spécifique n'ait été réalisé en ce qui concerne le projet de loi tant attendu sur les syndicats ». Pourtant il y a eu, courant 2011, des discussions constantes entre le gouvernement, des confédérations syndicales et des employeurs/euses à propos de modifications de la législation turque sur les organisations syndicales. La nouvelle législation, intitulée « Lois sur les relations collectives du travail », doit remplacer la loi no 2821 sur les syndicats et la loi no 2822 sur les conventions collectives, les grèves et les lockouts. Selon plusieurs confédérations turques, si la nouvelle loi, non conforme aux normes européennes et internationales du travail, devait être appliquée, cela réduirait les droits des travailleurs/euses et des syndicats.

Le nouveau projet de loi comporte certaines améliorations, comme l'annulation de l'obligation de faire appel à un notaire pour adhérer à un syndicat qui était considérée comme le principal obstacle à l'organisation syndicale et le fait que les difficultés légales des employeurs/euses générées par la présence d'autres syndicats sur les lieux de travail ne pourront plus être invoquées pour suspendre le processus d'autorisation de la négociation. Néanmoins, le système proposé, par la mise en place de « l'administration électronique », permet toujours aux autorités de s'ingérer dans les affaires des syndicats et

de contrôler leurs relations avec leurs membres. Par ailleurs, la diminution du nombre de secteurs fait qu'il est plus difficile pour les syndicats de satisfaire les seuils sectoriels nationaux. Malgré les maigres améliorations, le projet n'est toujours pas conforme aux normes internationales du travail. Le système de seuil en tant que condition préalable pour les syndicats afin d'obtenir le statut de négociateur, ainsi que pour les conventions collectives à l'échelle des usines et des entreprises est toujours en violation des normes internationales du travail. En outre, en vertu de ce projet, toutes les procédures bureaucratiques liées aux processus d'autorisation dans le cadre de la négociation collective restent en place. Les interdictions des grèves sont maintenues et les arrêts de travail sont toujours interdits dans des secteurs qui n'entrent en aucun cas dans la définition de l'OIT des « services essentiels ». Le projet de loi préserve le pouvoir du Conseil des ministres de suspendre par décret une grève légale pour des raisons de santé publique et de sécurité nationale. L'utilisation de termes aussi vagues que « sécurité nationale » et « santé publique » mène souvent à des violations claires et évidentes du droit de grève. Le projet de loi confère aussi aux tribunaux locaux l'autorité de suspendre une grève pour les mêmes raisons vagues, une mesure qui serait pire que la législation actuelle.

À la fin de l'année, le second projet de loi a été modifié et était en discussion au parlement. Plusieurs organisations syndicales ont condamné ce deuxième projet parce qu'il contient des dispositions rétrogrades comparées à celles de la loi actuelle et du premier projet de loi dont les partenaires sociaux avaient discuté au début de 2011.

Le rapport de la Commission européenne déplore les progrès limités dans le domaine du dialogue social : Dans son rapport d'octobre sur l'accession, la Commission européenne déclarait « qu'il y avait eu peu de progrès dans le domaine du dialogue social ». L'interdiction pour le personnel contractuel des entreprises économiques d'état d'établir des syndicats ou de mener des activités syndicales a été levée, mais celle concernant leur participation à des grèves reste d'application. Une circulaire émanant du bureau du premier ministre autorise les syndicats de fonctionnaires à participer aux conseils abordant les droits sociaux des agents de la fonction publique et les questions disciplinaires. Les amendements constitutionnels relatifs aux droits des travailleurs/euses n'ont pas pris effet dans la mesure où les changements nécessaires de la législation sur les syndicats n'ont pas été apportés.

Les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à s'accorder sur des points principaux comme le droit d'organisation au niveau de l'entreprise et les seuils pour la négociation collective. Le Conseil économique et social ne s'est pas réuni pendant la

période étudiée. La couverture des travailleurs/euses par les conventions collectives est restée inchangée.

La sous-traitance affaiblit les droits de la main-d'œuvre et des syndicats : Le recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance en Turquie affaiblit les droits de la main-d'œuvre. La Confédération des syndicats progressistes (DİSK) estime qu'environ 3 millions de travailleurs/euses turcs sont employés par des sociétés en sous-traitance, souvent dans des conditions inhumaines. Les sociétés sous-traitantes faisant fi des mesures de sécurité, le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles a augmenté. Les rémunérations peuvent également poser des problèmes dans la mesure où même si l'employeur réel paie les salaires à temps, la société sous-traitante pourrait utiliser l'argent pour ses propres investissements et retarder les versements aux travailleurs/euses.

Il est difficile pour de la main-d'œuvre sous-traitée d'améliorer ses conditions car elle ne peut rejoindre de syndicats. En effet, si des salarié(e)s tentent de s'organiser, ils perdent leur emploi, et quand ils y parviennent, la société contractante lance souvent un nouvel appel d'offres et engage une nouvelle société sous-traitante. Bien que de plus en plus utilisée dans le secteur privé, la sous-traitance est principalement utilisée dans le secteur public pour des services comme le nettoyage, le transport et la santé. Même de grandes entreprises de production massive modifient leur système et préfèrent engager des travailleurs/euses sous-traités, sans syndicat.

Fait inquiétant, le gouvernement turc se prépare à modifier la législation de façon à accroître le nombre de travailleurs/euses en sous-traitance, notamment en facilitant l'engagement de personnel sur une base saisonnière.

Attaques des employeurs/euses contre un syndicat de travailleurs/euses de la chimie et du pétrole : Petrol-İş, le syndicat des travailleurs/euses des secteurs du pétrole, de la chimie et du caoutchouc, affilié à la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), a subi une série d'attaques de la part d'employeurs/euses en réaction à sa vigoureuse campagne d'organisation. Le 7 janvier, 15 membres de Petrol-İş ont été renvoyés en raison de leur adhésion syndicale de la société d'origine indienne Polyplex qui fabrique du film polyester dans la province de Corlu. En décembre 2010, la société avait déjà renvoyé six autres syndicalistes. L'organisation syndicale avait également recruté 53 membres chez Demo Plastik, une filiale d'une société d'origine française AFE Plasturgie, située dans la ville de Bursa. La société comptait 109 salarié(e)s, mais lorsque la direction locale a appris la syndicalisation, elle a immédiatement licencié dix militant(e)s

syndicaux. Toutes les personnes renvoyées ont aussitôt formé un piquet de grève devant l'usine. La direction a continué de faire pression sur les membres syndicaux pour qu'ils quittent le syndicat et la situation s'est détériorée. La direction a finalement renvoyé tous les travailleurs/euses qui refusaient de quitter l'organisation syndicale.

Quelques progrès avaient été enregistrés plus tôt dans l'année chez Sa-ba Endüstriyel Ürünler İmalat ve Tic. A.Ş., un fournisseur de pièces automobiles pour des multinationales comme Ford, Isuzu, Fiat et Renault. En décembre 2010, la société a renvoyé 99 membres du personnel après le début de la campagne d'organisation de Petrol-İş. Toutefois, après une série de réunions avec la direction, le syndicat a été reconnu en tant que partenaire de négociation et tous les travailleurs/euses licenciés désireux de revenir ont été réintégrés.

La police attaque et arrête des manifestants syndicaux : Le 8 janvier, environ 100 travailleurs/euses d'Istanbul Sabiha Gökçen (İSG), le deuxième aéroport d'Ankara, ont été attaqués et arrêtés par la police alors qu'ils bloquaient un pont sur le Bosphore. Ils participaient, comme un millier d'autres personnes, à une protestation pour exiger la réintégration de 351 travailleurs/euses d'İSG renvoyés en décembre 2010 après avoir tenté de rejoindre le syndicat de l'aviation civile, Hava-İs, affilié à la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Des syndicalistes d'une organisation de travailleurs/euses des transports routiers, Türkiye Motorlu Taşit İşçileri Sendikası, elle aussi affiliée à l'ITF, ainsi que des agents des services postaux, des employé(e)s à la retraite et des représentant(e)s de partis politiques et d'organisations progressistes s'étaient joints à eux. Toutes les personnes arrêtées ont été relâchées le lendemain.

Incendie criminel dans un camp de grévistes : Le 16 janvier, la « tente de la résistance » située devant l'usine Grup Suni Deri (cuir artificiel) et abritant des manifestant(e)s a été incendiée. Les travailleurs/euses protestaient contre le renvoi de 15 salarié(e)s en décembre 2010 à la suite de leur refus de quitter le syndicat Deri-İş (syndicat des travailleurs/euses du cuir et des chaussures de Turquie), affilié à la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC). La société refusait de reconnaître ou de négocier avec l'organisation syndicale même si elle représentait 65 des 105 salarié(e)s de l'usine, ce qui équivalait à bien plus que le seuil de 50 % exigé par la loi. Sa réaction a été d'annoncer aux membres syndicaux qu'ils devaient quitter le syndicat s'ils ne voulaient pas être renvoyés. Le mouvement de protestation a commencé après que la direction a mis à exécution sa menace.

Renvois et harcèlements antisyndicaux dans des usines de cuir : Le 17 janvier, la société d'articles en cuir DESA a renvoyé

12 travailleurs/euses de son usine de Sefakoy. Neuf d'entre eux ont été licenciés pour avoir assisté à une réunion de DERİ-İS, le syndicat des travailleurs/euses du cuir affilié à la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) ; les trois autres personnes ont été renvoyées pour avoir été en relation avec ces neuf salarié(e)s. Deux autres employé(e)s ont ensuite été licenciés le 28 janvier en raison de leurs activités syndicales. Les membres de DERİ-İS continuent de subir des harcèlements et des intimidations, surtout les travailleuses. Le 23 juin, un dirigeant syndical de l'usine de Duzce a été condamné à cinq mois de prison pour ses activités prétendument terroristes liées à sa participation au syndicat.

La direction de DESA a continué de traiter le président du syndicat, son secrétaire à l'organisation et ses responsables de terroristes, et a eu recours à de la propagande antisyndicale, y compris en prétendant que les responsables syndicaux étaient Kurdes ou Arméniens ; le racisme sous-jacent en a poussé certains à démissionner. Après la visite de Klaus Priegnitz, le secrétaire général de la FITTHC, en novembre, les directions de DESA et de Deri-İs sont venues d'entamer des négociations sur les mesures à prendre pour veiller au respect des droits fondamentaux de la main-d'œuvre.

En mai, 16 membres de DERİ-İş ont été licenciés à l'usine de cuir de Kampana pour avoir participé à une protestation organisée par un syndicat contre les longues heures de travail, les faibles salaires et les graves risques pour la santé que suppose l'utilisation de produits chimiques sans véritable protection. Les licenciements ont déclenché une campagne menée par DERİ-İş contre l'attitude antisyndicale de l'employeur qui a alors décidé de transférer la production vers l'usine Savranoglu à Izmir. Le syndicat également organisé des membres du personnel sur place. Trois autres licenciements ont encore eu lieu et les travailleurs/euses ont mis en place un piquet de grève. La direction a décidé de fermer l'usine d'Izmir et a ordonné aux salarié(e)s de déménager vers Istanbul, s'attendant à ce qu'ils refusent de quitter leur famille. Toutefois, pour poursuivre l'organisation, 38 membres du personnel ont accepté le transfert vers Istanbul le 3 octobre. Aucun jour de congé ne leur a été accordé pour trouver un logement et ils ont passé leur première nuit à Istanbul dans l'usine. Le 13 octobre, la direction a renvoyé 36 travailleurs/euses sans indemnité de licenciement parce qu'ils occupaient l'usine d'Istanbul. Les salarié(e)s continuaient d'exiger que l'employeur respecte leurs droits fondamentaux et accepte leur syndicat.

Bonne nouvelle pour les membres de TÜMTİS : Au début du mois de février, 162 travailleurs/euses des transports qui avaient été licenciés par une filiale d'UPS pour leur affiliation syndicale (voir le Rapport de 2011) ont finalement obtenu

de réintégrer leurs fonctions. Les travailleurs/euses et leurs familles, leur syndicat *Türkiye Motorlu Tasit İşçileri Sendikası* (TÜMTİS) et la confédération syndicale nationale (TURK-İŞ) ont bataillé ferme au niveau national pendant que la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et l'Union Network International (UNI) menaient une campagne internationale.

Attaques policières lors d'une protestation syndicale : Le 3 février, la police a utilisé des pompes à eau et des gaz lacrymogènes pour empêcher des milliers de travailleurs/euses et d'étudiant(e)s de se diriger vers le parlement à Ankara lors d'une manifestation organisée par les syndicats pour protester contre un projet de loi du travail. Les travailleurs/euses dénonçaient la nouvelle législation sur l'emploi en débat au parlement. Selon eux, elle réduira les droits de la main-d'œuvre et permettra aux employeurs/euses de recourir à des formes de travail non réglementées. Pour le gouvernement, la loi était nécessaire pour créer un modèle de travail plus souple et le ministre de l'Intérieur, Besir Atalay, avait prévenu les syndicats qu'une manifestation au parlement ne serait pas tolérée. Des députés de l'opposition soutenaient les manifestant(e)s.

Deux blessés lors d'une manifestation contre des renvois antisyndicaux : Le 25 février, deux personnes ont été blessées lors de l'intervention la police alors qu'elles manifestaient à l'entrée d'une usine de production de sièges pour voitures pour D.S.C. dans le district de Kartepe. Des membres de *Birleşik Metal-İş*, un syndicat affilié à la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), protestaient contre le renvoi de plusieurs travailleurs/euses qui étaient convaincus de n'avoir été licenciés que pour leur adhésion syndicale. La direction prétendait que les renvois avaient été motivés par la crise économique, mais seuls des membres syndicaux ont été renvoyés et de nouveaux salarié(e)s ont été engagés. Lors de l'intervention de la police, Hami Baltacı, responsable provincial du syndicat s'est cassé une côte et un autre syndicaliste, Sezer Torgut, a été blessé à la main.

Intimidation antisyndicale dans une société d'ingénierie : Le 18 mars, huit gardes de sécurité ont chassé par la force Ayhan Uygun, le secrétaire de l'éducation du syndicat de l'aviation Hava-İs, affilié à la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), d'un immeuble de l'aéroport international Sabiha Gökçen, à Istanbul. M. Uygun tentait d'organiser une réunion avec des salarié(e)s de la société d'entretien des moteurs, Turkish Engine Centre (TEC), pour tenir les membres informés des négociations en cours avec TEC. D'après les informations, un incident se serait produit au cours duquel sont intervenus plusieurs membres syndicaux et des travailleurs/euses auraient entamé un mouvement de protestation à propos du comportement des gardes. Quatre employé(e)s de TEC ont

été renvoyés, apparemment pour le rôle qu'ils auraient joué dans l'incident.

Cent-dix travailleurs/euses renvoyés parce qu'ils étaient membres d'un syndicat et douze membres de *Birleşik Metal-İS* détenus par la gendarmerie : Le 4 avril, tous les membres de *Birleşik Metal-İS* de l'usine MAS-DAF Makina Sanayi ont été renvoyés, soit 110 travailleurs/euses. Ce licenciement massif a eu lieu quelques mois après que la même entreprise a essayé, en août 2010, d'affaiblir les efforts d'organisation syndicale en renvoyant 22 des plus grands sympathisant(e)s du syndicat lorsque ce dernier a demandé une autorisation au ministère du Travail.

Les 110 travailleurs/euses ont entamé un piquet de grève devant l'usine MAS-DAF Makina Sanayi à Düzce pour exiger leur réintégration. La gendarmerie les a alors arrêtés pour tenter de freiner la deuxième vague d'actions du syndicat en vue de forcer le gouvernement à intervenir. Le 19 juillet, quelques minutes avant une conférence de presse pour annoncer les intentions du syndicat en vue d'intensifier ses actions, notamment par une marche de 234 kilomètres entre Düzce et Ankara, la gendarmerie a fait irruption et a emmené par la force 12 travailleurs/euses et responsables syndicaux, y compris M. Celalettin Aykanat, membre du comité exécutif de *DİSK* et de *Birleşik Metal-İş*. Ils ont été relâchés plus tard et le lendemain, les travailleurs/euses et les dirigeant(e)s syndicaux ont entamé leur marche vers la capitale pour remettre un message fort au gouvernement turc dans lequel ils exigeaient que les travailleurs/euses soient autorisés à adhérer à des syndicats sans craindre d'être licenciés ou d'être victimes de discrimination antisyndicale. *Birleşik*, avec la coordination de la Fédération européenne des organisations de travailleurs de la métallurgie (FEM) et la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), a obtenu la réintégration des salarié(e)s mais cinq d'entre eux ont refusé de retourner dans la société.

Des travailleurs du textile licenciés pour avoir adhéré à un syndicat : En avril, le syndicat des travailleurs du textile, *Öz İplik-İş*, a commencé à organiser à l'usine textile de Bursa Hamzagil et 36 membres du personnel ont adhéré. La direction a réagi en renvoyant trois des salarié(e)s pour leur appartenance syndicale et en lançant une campagne de pressions et d'intimidation contre les travailleurs/euses pour qu'ils quittent l'organisation syndicale. *Öz İplik-İş* a donc entamé des poursuites pour obtenir la réintégration de ses membres renvoyés. Dans un cas similaire, *Öz İplik-İş* avait commencé à organiser les travailleurs/euses de SMS Textile en mai et 17 personnes avaient adhéré au syndicat. La direction les a punis en licenciant huit travailleurs/euses pour leur adhésion au syndicat.

La police a recours à la force pour mettre un terme à une protestation contre des renvois antisyndicaux : Le 12 avril, la police a mis un terme à un mouvement de protestation qui durait depuis 12 jours dans une usine de cigarettes à Samsun en utilisant des gaz lacrymogènes et des pompes à eau. Les travailleurs/euses manifestaient pour dénoncer 110 licenciements survenus le 31 mars dans la foulée de la vente de l'ancienne société nationale à British American Tobacco (BAT). Alors que le porte-parole de BAT a prétendu que les renvois étaient nécessaires du fait d'une part de marché déclinante, les salarié(e)s ont souligné que toutes les personnes renvoyées étaient des membres syndicaux. La société continuait d'employer des travailleurs/euses sous-traités qui sont moins payés et ont droit à moins d'avantages.

Poursuivis pour avoir pris part à une manifestation syndicale : En mai, 111 dirigeant(e)s, membres et sympathisant(e)s syndicaux, ont été inculpés pour avoir pris part à une manifestation en avril 2010, à Ankara, pour soutenir les travailleurs/euses de TEKEL (monopole turc du tabac et de l'alcool) pour des délits punissables de peines allant jusqu'à cinq ans de prison. Les manifestant(e)s protestaient contre la perte de 12.000 emplois à la suite de la privatisation des entrepôts de tabac de TEKEL et de la rupture des négociations entre le gouvernement et le syndicat TEKGIDA-IS, affilié à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), sur l'avenir des travailleurs/euses. Les forces de sécurité sont intervenues violemment lors ces protestations. Le gouvernement turc a ensuite engagé des actions pénales contre les 111 dirigeant(e)s, membres et sympathisant(e)s syndicaux, dont le président de TEKGIDA-IS, Mustafa Turkel, quatre autres responsables nationaux et 12 présidents de section, l'actuel et l'ancien responsables de la centrale nationale, DISK, deux anciens dirigeant(e)s de la confédération du secteur public, KESK et d'autres responsables syndicaux et sociaux.

Intimidation de syndicalistes du secteur public : En juillet, le syndicat des agents du secteur public, Belediye-İs, affilié à la Fédération syndicale européenne des services publics et l'Internationale des services publics (ISP), a fait part de cas de répression et d'intimidation envers leurs membres dans une série de municipalités. Des travailleurs/euses ont été intimidés pour qu'ils annulent leur adhésion à Belediye-İs et pour qu'ils rejoignent une autre organisation syndicale soutenue par la direction. Dans la Municipalité métropolitaine d'Istanbul, des membres de Belediye-İs ont été obligés de quitter le syndicat à la suite de menaces de la part de responsables de la municipalité. Selon les informations, en juillet, des directeurs des autorités du métro d'Istanbul avaient menacé et intimidé les travailleurs/euses, en forçant plusieurs à quitter

le syndicat. Ceux et celles qui ont ensuite décidé de retourner vers Belediye-İş ont été punis en étant transférés de force vers d'autres fonctions au sein de la municipalité. Les travailleurs/euses les plus touchés étaient des employé(e)s des parcs, des jardins, des équipements sociaux et des services de la police municipale.

Des métallurgistes renvoyés et confrontés à un lockout pour leurs activités syndicales : En juillet, 62 travailleurs/euses représentés par le syndicat des métallurgistes de Turquie, Birlesik Metal-IS, affilié à la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), ont subi un lockout de la part de la filiale turque de la société allemande d'ingénierie GEA Group, après que l'entreprise a prétendu qu'ils menaient une grève illégale lors des pauses thé et des heures de déjeuner. Selon un rapport d'experts, commandité par GEA, ces accusations étaient fausses et une enquête distincte a établi que les travailleurs/euses n'avaient pas pu accéder à leur lieu de travail. À la fin du mois de novembre, un tribunal de Gebze a décidé que quatre salarié(e)s qui avaient été renvoyés le 31 mai devaient être réintégrés.

Un tribunal dissout le syndicat des juges et des procureurs : Le 28 juillet, le 15^e tribunal du travail d'Ankara a décidé de dissoudre le syndicat des juges et des procureurs (YARGI-SEN). La décision a été prise lors de la dernière audience de la procédure judiciaire en dissolution entamée par le bureau du gouverneur d'Ankara en vertu des termes de l'article 51 de la Constitution relatif au droit de créer des syndicats.

Selon la requête du bureau du gouverneur, conformément à la loi sur les syndicats des agents de la fonction publique, les présidents, les membres, les juges et les procureurs des cours suprêmes judiciaires n'ont pas le droit de créer des syndicats ou d'y adhérer. Ömer Faruk Eminağaoğlu, président du conseil de direction de YARGI-SEN, a répliqué qu'ils avaient le droit de former un syndicat en vertu des normes de l'OIT, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Il a fait remarquer que la Constitution turque énonce clairement qu'en « cas de conflit entre des accords internationaux dans le domaine des libertés et des droits fondamentaux dûment mis en vigueur et les législations nationales en raison de différences au niveau des dispositions sur le même thème, les dispositions des accords internationaux prévalent ». Le tribunal a ignoré ses arguments et a dissout l'organisation. YARGI-SEN a annoncé qu'il ferait appel de la décision et si nécessaire, s'adresserait à l'OIT et à la Cour européenne des droits de l'homme.

Harcèlement antisyndical à la société de meubles YATAŞ à Ankara : Des membres du syndicat des travailleurs/euses du bois (AĞAÇ-İŞ) d'Ankara, affilié à l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), ont subi des pressions pour qu'ils renoncent à leur adhésion et rejoignent une autre organisation syndicale qui a la préférence de la direction. AĞAÇ-İŞ avait entamé des activités de syndicalisation chez YATAŞ après un contact avec des salarié(e)s en mars car ils n'étaient pas couverts par une convention collective. Ils étaient membres du syndicat textile Öz İplik-İş, affilié à HAK-İŞ, mais uniquement parce que la direction les y avait inscrits en 2001, sans leur accord. AĞAÇ-İŞ est parvenu à organiser près de 100 membres malgré l'hostilité de l'employeur. Lorsque ce dernier s'est aperçu de la campagne de syndicalisation en cours, trois membres ont été licenciés en raison de leurs activités syndicales. Les autres travailleurs ont subi des pressions pour qu'ils renoncent à leur adhésion chez AĞAÇ-İŞ. Le 11 août, la production a été interrompue et les salarié(e)s ont été amenés chez un notaire public afin de les inscrire chez Öz Ağaç İş, un autre affilié de HAK-İŞ. On leur a promis une augmentation salariale et on les menacés de licenciement s'ils refusaient d'adhérer.

Arrestation de responsables d'Eğitim-Sen et de SES : Le 27 septembre, à Şanlıurfa, la police a arrêté 31 membres et responsables de l'Association turque pour les droits humains (İnsan Hakları Derneği – İHD), du syndicat des travailleurs/euses de l'éducation et des sciences (Eğitim-Sen), affilié à l'Internationale de l'éducation, et du syndicat des travailleurs/euses de la santé et des services sociaux (SES), affilié à l'International des services publics. Du reste, la police a perquisitionné les bureaux et les domiciles des président(e)s et des responsables des organisations. Halit Şahin, le président de la section d'Eğitim-Sen, son ancien président, Sıtkı Dehşet, et son directeur, Veysi Özbingöl, figuraient au nombre des personnes interpellées. La police disposait d'un mandat émis par le bureau du procureur de Şanlıurfa sur base d'accusations de « propagande pour une organisation illégale » et de « participation à des activités dans le cadre des activités et des objectifs de cette organisation ».

Le 30 septembre, sept des 31 personnes initialement arrêtées ont été officiellement inculpées de « propagande pour une organisation illégale » en vertu de l'article 7/2 de la loi anti-terrorisme et ont été placées en détention provisoire. Les 24 autres personnes ont été libérées sans qu'aucune accusation ne soit retenue contre elle.

Des syndicalistes de l'éducation condamnés comme des terroristes : Le 28 octobre, le tribunal pénal d'Izmir a condamné 25 membres du syndicat d'enseignant(e)s Eğitim Sen, affilié à la Confédération syndicale du secteur public (KESK) et à

l'Internationale de l'éducation (IE), à 6 ans et 5 mois de prison conformément à la législation antiterroriste du pays. Il s'agissait notamment du président de KESK, Lami Özgen, de son ancienne secrétaire pour les femmes, Songul Morsumbul, de la secrétaire pour les femmes d'Eğitim Sen, Sakine Esen Yilmaz, et des anciennes secrétaires pour les femmes, Gulcin Isbert et Elif Akgul Ates. Parmi les « preuves » contre ces personnes, citons la possession de livres que l'on peut retrouver dans toutes les librairies de Turquie et la tenue de réunions syndicales. Devant le manque de preuves, il semblait évident que les accusés allaient être acquittés jusqu'à ce que deux juges soient brutalement retirés du procès juste avant l'audience finale. Même le juge en chef était favorable à un acquittement. KESK a fait appel de la décision du tribunal pénal.

Victoire pour les travailleurs/euses de Sinter Metal, mais beaucoup déplorent la lenteur de la justice : Des salarié(e)s licenciés pour avoir rejoint le syndicat des métallurgistes turcs, Birlesik Metal-IS, affilié à la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), ont finalement obtenu gain de cause en justice après un combat intense et acharné de trois ans. En décembre, la Cour suprême de Turquie a rendu sa décision finale concluant que Sinter Metal, un fabricant mondial de pièces détachées, avait renvoyé des salarié(e)s pour avoir rejoint Birlesik Metal-IS. Le combat avait commencé en décembre 2008 lorsque 378 travailleurs/euses manuels de Sinter Metal, membres de Birlesik Metal-IS, avaient été illégalement licenciés. Des semaines plus tard, en janvier 2009, 16 autres personnes ont été renvoyées.

Les salarié(e)s et leur syndicat ont entamé des poursuites en justice pour leur réintégration et ont lancé un appel pour une action internationale avec le soutien de la FIOM et de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM). En décembre 2010, un tribunal a établi que les travailleurs/euses n'avaient pas été licenciés pour des raisons économiques, mais en raison de leur adhésion syndicale et Sinter Metal a reçu l'ordre de les réintégrer ou de leur verser 16 mois de salaire à titre de compensation.

La société a fait appel. En décembre 2011, la Cour suprême a confirmé la décision du tribunal local. La lenteur des procédures a toutefois été nuisible puisqu'entre-temps, 104 des 291 personnes concernées au départ ont abandonné les poursuites, de sorte que la décision n'a touché que 187 travailleurs/euses.

Ukraine



POPULATION : 45.400.000
CAPITALE : Kiev
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES :
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les tensions entre le gouvernement et le syndicat se sont accrues. Les syndicats font face à de nombreuses violations, tandis qu'une série de réformes économiques et sociales néolibérales sont en discussion.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux fondamentaux sont reconnus. Le droit d'adhérer à un syndicat et de former des syndicats est garanti par la Constitution ainsi que par la loi de 1999 sur les syndicats, et la législation prévoit des sanctions importantes en cas de violation des droits syndicaux. Toutefois, les juges n'ont pas le droit de constituer des syndicats ou d'y adhérer.

Le droit de grève est reconnu dans la Constitution, mais les actions de grève sont restreintes. Une grève ne peut être organisée que si deux tiers des effectifs de l'entreprise votent en faveur de l'action de grève. Toute action entreprise par des groupes organisés qui perturbe gravement l'ordre public ou qui perturbe de manière significative le transport public ou les activités d'une entreprise est passible d'une amende de jusqu'à 50 fois le salaire minimum ou d'une peine de prison de jusqu'à six mois. La liste des services essentiels où la grève est interdite dépasse la définition qu'en donne l'OIT.

La loi sur le dialogue social de décembre 2010 stipule des critères de représentativité aux niveaux sectoriel, territorial et national qui peuvent être jugées excessives. Un projet de Code du travail aurait dû être présenté au Parlement en 2010, mais son adoption a été reportée.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'économie ukrainienne subit encore les contre-coups de la crise économique mondiale. La reprise économique s'est poursuivie en 2011, mais les conséquences de la crise se font encore ressentir par la majorité des travailleurs et des travailleuses. De difficiles négociations ont été menées durant l'année entre l'Ukraine et le FMI à la suite du nouveau programme de prêts convenu avec celui-ci en 2010. Les nouvelles

réformes structurelles exigées par le FMI incluent une augmentation de l'âge du départ à la retraite ainsi que l'élimination des subventions de l'État au secteur gazier, qui entraînerait une hausse sensible des prix. Les négociations se sont trouvées dans une impasse, mais devraient reprendre.

La législation sur les syndicats est bafouée : Le mouvement syndical ukrainien a dû lutter en 2011 contre les projets de réforme prônés par le FMI ainsi que contre un nouveau projet de Code du travail en vertu duquel le droit des organisations syndicales de protéger leurs membres d'un licenciement déloyal serait réduit. En dépit des protestations, le nouveau Code aura vraisemblablement force de loi en 2012. Les centrales syndicales minoritaires ont vigoureusement critiqué la nouvelle loi sur le dialogue social, entrée en vigueur au début de l'année 2011, qui exclut dans la pratique les centrales syndicales minoritaires du dialogue social tripartite à l'échelon social. La Fédération des syndicats d'Ukraine (FPU) a été la cible d'une campagne antisyndicale. Le président de la FPU, Vasil Hara, a été convoqué en juin au bureau du procureur : la direction de la FPU était accusée d'avoir privatisé illégalement des actifs syndicaux, et la Maison des syndicats à Kiev a été perquisitionnée en août par des inspecteurs des services fiscaux. Vasil Hara a démissionné le 7 novembre, et Yuri Kulik lui a succédé.

La FPU ainsi que la Confédération des syndicats libres d'Ukraine (KVPU) ont observé que les droits syndicaux faisaient l'objet de violations réitérées.

La KVPU signale de nombreux cas de pressions exercées à l'encontre des membres syndicaux, d'élimination de syndicats, de lenteur et d'inefficacité des tribunaux ou des organes chargés de l'application de la loi lorsque les syndicats font appel à eux pour tenter d'obtenir une protection, ainsi que de mise en œuvre lacunaire des décisions judiciaires. En outre, les deux confédérations indiquent que les employeurs s'opposent à la constitution de nouveaux syndicats, ignorent les syndicats locaux et refusent de procéder à la retenue des cotisations syndicales à la source.

Tant la FPU que la KVPU sont victimes de discrimination antisyndicale, d'ingérence des autorités publiques dans leurs activités syndicales et du fait que les employeurs ne respectent ni la liberté syndicale ni le droit de négociation collective.

La négociation collective perd de son efficacité : La négociation collective devient de plus en plus compliquée et de moins en moins efficace, pour diverses raisons dont la déréglementation du processus de négociation collective. Il est arrivé également que les employeurs refusent ouvertement de négocier avec les syndicats.

Piètre protection contre la discrimination antisyndicale :

Alors que la discrimination antisyndicale est interdite par la loi, la législation ne prévoit pas les mécanismes appropriés qui pourraient garantir une protection. Les employeurs tirent parti de cette lacune pour harceler et discriminer les militants syndicaux.

Licenciement de présidentes de sections syndicales : Iryna Chyzhova, présidente de la section syndicale de la KVPU à l'usine de fabrication de câbles OJSC Zaporizhya, a été licenciée illégalement en février. La KVPU a porté plainte au bureau de procureur général et engagé une action en justice contre l'employeur.

Tetyana Burmakova, présidente de la section syndicale locale du Syndicat indépendant des mineurs (NPGU) à la mine de Vatrushcha a été licenciée le lendemain du jour où la direction a été informée de l'établissement du syndicat local, en mai. Son licenciement est en violation flagrante de la législation du travail. Le président du NPGU a lancé un appel à la direction et engagé des négociations avec elle, suite à quoi M^{me} Burmakova a été réintégrée.

Discrimination de membres et de militants syndicaux :

V. Sushytskyi, président de la section locale du Syndicat indépendant des mineurs (NPGU) de la mine Dobropil'ska a été rétrogradé illégalement à un emploi moins bien rémunéré, en janvier 2011. D'autres membres syndicaux ont affronté la pression des cadres supérieurs, qui les enjoignaient à quitter le syndicat. Les appels lancés par le syndicat au bureau local du procureur, et même au président ukrainien, n'ont donné lieu à aucune réaction satisfaisante : de simples lettres-type de réponse précisaient qu'aucune loi n'avait été violée.

Par ailleurs, les membres de la section locale du NPGU à l'usine de transformation du minerai de fer OJSC Marganets ont rencontré des obstacles administratifs supplémentaires à toucher leur salaire pendant leur congé maladie en février. Le NPGU a porté plainte au directeur de la Direction exécutive du Fonds social d'assurance pour les incapacités temporaires, ainsi qu'au procureur général d'Ukraine.

T. Taranuschenko, président de la section syndicale récemment établie du syndicat ukrainien « Défense de la justice » (affilié à la KVPU) du Musée national de l'architecture et de la vie populaire d'Ukraine, a reçu en mars des menaces de licenciement de la part de la direction. La KVPU a adressé un courrier au président de l'Académie nationale des sciences d'Ukraine ainsi qu'au bureau du procureur général, qui a répondu qu'aucune violation n'avait été identifiée dans l'affaire.

Membre syndical battu pour ne pas avoir quitté le syndicat :

Le 7 juin, A. Mironov, membre de la section locale du NPGU de la mine de Frunze, sous gestion de l'entreprise d'État *Rovenjkyanratsyt*, a été passé à tabac dans une des salles de la mine en présence de M. I. V. Golovko, chef de la section 2 de la mine, et de plusieurs autres témoins, parce qu'il refusait de quitter le syndicat. V. Sokolov, président de la section syndicale locale de la mine, et d'autres militants syndicaux sont allés enregistrer leur témoignage au poste de police local, mais la police s'est efforcée de retarder l'enquête, qui a finalement été annulée. Les coupables n'ont pas eu à répondre de leurs actes.

Un employeur évite le dialogue social avec le syndicat et discrimine les militants syndicaux :

Une restructuration avec licenciement de personnel a eu lieu en février au dépôt de locomotives Synelnykove de Prydniprovskaya Railways, sans l'accord du comité syndical. La présidente de la section syndicale locale (affiliée à la KVPU) Tetyana Lymer et ses adjoints ont été rétrogradés à des emplois moins rémunérés, sans accord préalable du syndicat. Les membres syndicaux ont subi des pressions et reçu des menaces de licenciement. La KVPU a porté plainte au bureau de procureur ainsi qu'à l'inspection nationale du travail d'Ukraine. Les inspecteurs ont conclu que tant le Code du travail que l'accord syndical avaient été violés. A. M. Sitalo, directeur du dépôt Synelnykove de Prydniprovskaya Railways a encouru des poursuites administratives.

Le ministère de l'Éducation, de la Science, de la Jeunesse et des Sports d'Ukraine a exclu le *Free Trade Union of Science and Education of Ukraine* (VPONU, syndicat de branche minoritaire affilié à la KVPU) du processus de négociation collective, et conclu un accord de branche avec un seul syndicat. Pourtant, avant la signature de cet accord, un organe conjoint représentatif syndical avait été créé, dans lequel les deux organisations syndicales étaient représentées. Le VPONU a porté un recours devant le ministère.

Le 29 juillet, 27 mineurs ont trouvé la mort et 14 ont été blessés dans la mine Sukhodiiska-Skhidna, y compris des membres du NPGU. Un autre accident est survenu le 4 août dans la mine Krasnokut'ska, propriété de l'entreprise d'État Donbassanratsyt, dans lequel quatre mineurs, tous membres du NPGU, ont été blessés. D'après la législation ukrainienne, une enquête doit obligatoirement être menée dans les cas d'accidents collectifs, et un représentant du syndicat doit faire partie de la commission d'enquête. Dans les deux cas, le président du NPGU a lancé un appel le jour même de l'accident au Premier ministre, pour demander à être inclus dans la commission. Dans les deux cas, le gouvernement a ignoré sa requête. Le NPGU a adressé une plainte aux secrétaires généraux respectifs de la CSI et de l'ICEM, ainsi qu'au Comité de la

liberté syndicale de l'OIT ; il a également présenté un recours au tribunal administratif de Kiev.

Le *Free Trade Union of Medical Workers of Ukraine* (FTUMWU) (affilié à la KVPU) a été exclu du processus de négociation collective de branche. La convention collective a été signée en juillet 2011 par le ministère de la Santé et par le *Trade Union of Health Care Workers of Ukraine* (affilié à la FPU), sans la participation du FTUMWU.

Les employeurs et les autorités locales tentent d'empêcher les activités syndicales : La direction de la section de Pavlador du Fonds d'assurance sociale a refusé de procéder à la retenue à la source des cotisations syndicales pour le syndicat local (affilié au NPGU), et prétendu que le syndicat était illégal. Le président du syndicat local, M. Zhytnyk, a été convoqué à maintes reprises au poste de police. Le bureau du procureur a saisi illégalement des documents syndicaux ainsi que les relevés individuels des membres syndicaux ayant payé leur cotisation en mai.

Les autorités fiscales de la ville de Lysychansk ont enfreint la législation sur les syndicats en n'accordant pas aux organisations syndicales KVPU et NPGU le statut d'organisation sans but lucratif. D'après V. M. Terosypov, président de l'association locale de la KVPU à Lysychansk, en septembre les membres du syndicat local dans l'entreprise OJSC Lysychanskvuhillja de la ville ont été convoqués dans les bureaux de la direction et menacés. Le président de la KVPU a lancé un appel aux autorités fiscales de l'État ainsi qu'à la direction de l'entreprise OJSC Lysychanskvuhillja, en insistant pour que la législation ukrainienne soit respectée.

La direction de Coca-Cola Beverages Ukraine Limited ignore les appels lancés par le syndicat concernant les conditions de travail et de salaire. D'après R. Zavhorodni, président du syndicat local (affilié à la KVPU), la direction a ignoré sa demande de recevoir une copie de la convention collective en vigueur dans l'entreprise.

Moyen-Orient

Le printemps arabe a affecté pratiquement tous les pays de la région, quoique de différentes manières.

Les restrictions à la liberté syndicale ont été un facteur commun, tout comme l'écart existant entre les pratiques, d'une part, et le droit national ou les conventions de l'OIT ratifiées, d'autre part. Ces restrictions ont pour conséquence de réduire grandement, dans toute la région, à la fois le droit de négociation collective et le droit de grève. Dans les pays dans lesquels la négociation collective est autorisée, elle est souvent limitée, ou bien les seuils pour devenir agent de négociation sont trop élevés. Au Liban, toutes les conventions collectives doivent être ratifiées par deux tiers des membres syndicaux réunis en assemblée générale. En Syrie, le droit de négociation collective est reconnu par le Code du travail de 2010, mais le ministère des Affaires sociales et du Travail détient de vastes pouvoirs d'objection et de refus d'enregistrer une convention collective conclue entre les parties à la négociation.

Les employés de la fonction publique au Koweït n'ont pas le droit de constituer des syndicats ou d'y adhérer, et au Liban, à Oman et au Qatar, les salariés du gouvernement ne bénéficient pas de la liberté syndicale. Les Émirats arabes unis ont interdit la constitution de syndicats et la liberté d'association. Ils ne permettent qu'une représentation non syndicale, par l'entremise des comités d'entreprise. Les travailleurs du secteur public iraquien n'ont pas le droit de constituer de syndicat qui ne soit pas directement autorisé et contrôlé par l'État, règle héritée de l'ère de Saddam Hussein. Un projet de Code du travail, attendu depuis longtemps bien que globalement peu satisfaisant, n'a toujours pas été adopté.

Les violations ou les contournements du droit de grève ont pris différentes formes, telles que le fait de réprimer les grèves et d'arrêter les dirigeants syndicaux et les grévistes. En Jordanie, cherchant à déjouer les grèves, le ministre du Travail renvoie les affaires de grève à une commission qui s'efforce d'imposer un règlement, à quelques heures de la tenue de la grève et sans le consentement du syndicat concerné.

Malgré cela, les données du mois d'octobre permettent d'indiquer qu'au cours des neuf premiers mois de l'année 2011, la Jordanie a observé 607 protestations et débrayages liés à des questions du travail, nombre sans précédent. Le Koweït a lui aussi assisté à une vague de grèves et d'actions de revendication dans le secteur public, qui emploie près de 80% de la force de travail koweïtienne composée de 360.000 travailleurs. À Oman, des milliers de travailleurs sont descendus dans la rue entre les mois de février et de mai pour réclamer des réformes, la création d'emplois, la fin de la corruption et la démission de certains fonctionnaires de haut niveau qui sont vus comme étant corrompus.

Au Bahreïn, plusieurs milliers de personnes ont pris part à des manifestations en faveur de réformes démocratiques. La riposte des autorités a été brutale et de nombreuses violations des droits humains et syndicaux ont été commises dans le sillage de ces manifestations. En Syrie, tous les droits syndicaux ont été abolis dans l'ensemble du pays.

Le gouvernement iranien s'est de nouveau appuyé sur les « lois sur la sécurité » pour supprimer l'activité syndicale et toute forme de dissension. Même si Mansour Osanloo a finalement été libéré en 2011, après six ans de prison, un grand nombre de militants, d'enseignants et de journalistes ont été condamnés à des peines de prison ou accusés de « faire de la propagande contre l'État », de « perturber l'ordre public », de « diffuser des mensonges » ou autres crimes de cette nature.

Les autorités iraniennes ont joué un jeu cruel et cynique avec Ebrahim Madadi, vice-président du Syndicat de la compagnie d'autobus de Téhéran, qui a été libéré de prison le 30 novembre (à la veille de la Conférence régionale de l'OIT) pour être arrêté à nouveau le 7 décembre. Accusé d'avoir « mis en danger la sécurité nationale », il avait été condamné en décembre 2008 à trois ans et demi de prison à purger dans la tristement célèbre institution carcérale Evin de Téhéran.

Les travailleurs et travailleuses migrant(e)s sont devenus le pilier du développement économique des pays du Golfe, notamment parce que leur nombre dépasse de loin celui des ressortissants du cru. Malgré l'ampleur de leur présence (dans certains pays, comme le Koweït, le Qatar et les Émirats arabes unis, ils représentent 70 à 80% de la population totale), ils sont exclus de la liberté syndicale, soit partiellement soit totalement, selon les caractéristiques uniques et les lois de chaque pays ainsi que de la force de leurs mouvements syndicaux respectifs.

Dans les pays où les travailleurs et travailleuses migrant(e)s ont le droit d'adhérer à des syndicats, comme au Bahreïn, les employeurs ont recours à des intimidations pour devancer ces lois et leur contenu, dissuadant les travailleurs d'adhérer à un syndicat et leur faisant craindre de perdre leur emploi.

Le système de parrainage qui existe dans de nombreux pays lie les travailleurs et travailleuses migrant(e)s à leurs employeurs, ce qui leur enlève dans les faits le droit de changer d'employeur si des situations abusives surviennent. Par ailleurs, il arrive souvent que des employeurs confisquent le passeport des migrant(e)s pour s'assurer qu'ils/elles ne quittent pas le pays avant la fin de leur contrat, même si les conditions stipulées au contrat sont violées.

Les employé(e)s domestiques travaillant essentiellement pour des ménages privés sont pour la plupart invisibles, ce qui fait d'eux une main-d'œuvre extrê-

Moyen-Orient

mement vulnérable. Leurs droits sont souvent bafoués et ils souffrent particulièrement de l'exploitation. En juin, la Conférence internationale du travail a adopté un nouvel instrument, la Convention 189 de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques.

En Arabie saoudite, les femmes employées domestiques sont souvent privées de leur liberté, laissées sans nourriture, victimes d'abus sexuels et psychologiques ainsi que d'agressions physiques de leurs employeurs. En juin par exemple, après avoir été alertées par des voisins, les autorités ont découvert une employée domestique sri-lankaise qui avait été retenue contre son gré par ses employeurs pendant 14 ans, sans salaire.

Printemps arabe et syndicalisme indépendant : grand espoir et nouveaux défis

Mustapha Tlili, Director of the ITUC Amman Office

Le printemps arabe en 2011 a véritablement changé la face du monde bien au-delà des confins des pays arabes !

Nul doute que la fin de l'autoritarisme politique en Tunisie et en Égypte et la reconnaissance par les deux gouvernements de transition des libertés d'association et d'expression - de droit comme de fait - a ouvert la voie, pour la première fois en 2011, à un espace beaucoup plus large pour les libertés syndicales. En Libye et au Yémen, qui ont connu aussi tous deux la fin du despotisme, la capacité de créer des syndicats indépendants est désormais plus grande. Tel sera aussi certainement le cas, dans un proche avenir, de la Syrie.

Au Maroc, en Jordanie, en Algérie et en Mauritanie, les gouvernements ont préféré prendre les devants en introduisant des réformes constitutionnelles, dont la plupart comporte plus de garanties pour l'exercice des libertés publiques, y compris les libertés syndicales. Il reste le cas de l'Irak et des pays du Golfe où la revendication des travailleurs/euses de créer leurs propres organisations se heurte encore à l'obstination de gouvernements qui ne se décident pas à leur reconnaître ce droit, ou bien comme au Koweït et au Bahreïn, où ils le leur reconnaissent mais n'hésitent pas à s'opposer à toute revendication syndicale par les pires menaces, voire par les formes de répression les plus violentes.

Ainsi, le printemps arabe a inauguré une nouvelle ère plus favorable pour le syndicalisme indépendant mais aussi - comme on l'observe déjà en Tunisie et en Égypte - pleine de défis puisque face à l'explosion de la demande sociale consécutive à des décennies de mauvaise gouvernance, les nouveaux pouvoirs dans ces deux pays ont choisi de s'en prendre aux organisations syndicales.

En Égypte, le Conseil militaire, après avoir suspendu les activités du syndicat officiel de l'ancien régime, n'a pas hésité à interdire par décret les grèves les qualifiant de 'crimes'. Il a commencé d'abord par prendre des engagements en vue de la promulgation d'une loi sur les libertés syndicales pour se renier quelques mois après en réinstallant l'ancien syndicat officiel dans ses fonctions et dans ses privilèges. L'année 2011 s'est achevée sur un retour aux pratiques répressives contre les travailleurs/euses en grève et la persécution des dirigeants, telle que l'action en justice qui a été introduite contre le coordinateur du CTUWS pour des propos qu'il a tenus au cours d'un débat lors de la dernière Conférence internationale du travail.

En Tunisie, en réponse à des grèves organisées par l'UGTT pour faire valoir des revendications des plus légitimes, le nouveau parti au pouvoir a préféré lancer une campagne de dénigrement contre l'organisation syndicale l'accusant de 'nuisance préméditée à l'économie nationale et de complot contre le nouveau gouvernement'. Certains dirigeants de ce parti ont appelé le gouvernement à sanctionner avec la plus grande sévérité les travailleurs/euses en grève.

En Algérie, en réaction à la recrudescence du mouvement social et aux actions de protestation encadrées par les syndicats autonomes ou la base de l'UGTA, le gouvernement a accru, en 2011, la violence policière de façon presque systématique. Au Koweït, le gouvernement a multiplié les menaces contre le KTUF et les travailleurs/euses s'ils usaient de leur droit de grève pourtant reconnu par la législation nationale, en les menaçant - en vain - de tous les châtiments. Quant au Bahreïn, après la répression sauvage du mouvement populaire démocratique du mois de février 2011, le gouvernement a persisté dans sa persécution de milliers de travailleurs/euses qui ont été soit licenciés ou emprisonnés.

Dans ce contexte nouveau-né en 2011 dans lequel le syndicalisme indépendant se trouve impliqué presque partout dans la région dans la lutte pour le changement démocratique, la situation des travailleurs migrants demeure néanmoins telle quelle : 15 millions de personnes sont encore dans la plus grande précarité, sans droits fondamentaux, ni aucun moyen de les faire valoir, si ce n'est l'assistance et la défense qui leur sont portées par les syndicats du Bahreïn et du Koweït.

Il est clair que le printemps arabe a mis en parfaite évidence l'irrépressible élan de toute une jeunesse jusqu'ici complètement marginalisée, sans libertés, ni emplois, ni espoir d'une vie meilleure, mais qui vient de démontrer qu'elle est désormais prête à tous les sacrifices pour obtenir la reconnaissance. Près de 50.000 jeunes ont déjà perdu la vie, en 2011, dans des manifestations pacifiques que des gouvernements criminels n'ont pas hésité à transformer en champs de la mort.

En reprenant à son compte les mots d'ordre de liberté, de dignité et de justice sociale, ceux-là même que le syndicalisme authentique ne cesse de défendre, cette jeunesse pacifique a ainsi créé les conditions d'une jonction objective entre ses propres luttes avec celles de tous travailleurs dans cette région. De la sorte, une occasion historique s'offre aux organisations syndicales arabes, marquées par plus d'un demi-siècle d'autoritarisme politique, pour adapter leurs fonctionnements internes aux contextes nationaux nouveaux et aller dans le sens de leur propre renouveau. Celles-ci seront-elles en mesure d'adapter leurs propres structures et priorités aux attentes de cette jeunesse en lutte et aussi de répondre à ses aspirations en faisant siennes ses justes revendications sociales ? De la réponse à ces questions devra dépendre certainement la capacité et la vitalité futures du syndicalisme indépendant dans les pays arabes.

Enfin, au plan général, tous les événements qui ont ponctué depuis plus d'une année le printemps arabe ont bien mis en évidence le rôle central et bien visible des femmes de cette région dans la lutte pour la démocratie. Toutefois, il n'est pas encore dit si ce processus va conduire ou non à la reconnaissance du droit des femmes à l'égalité. Tel est l'autre défi majeur pour le syndicalisme indépendant qui - pour pouvoir le relever dans le cadre d'un processus de transition politique extrêmement difficile - aura besoin du plus haut degré de solidarité syndicale internationale.

Arabie saoudite



POPULATION : 27.400.000
CAPITALE : Riyadh
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
100 - 105 - 111 - 182

L'Arabie saoudite demeure le royaume des interdictions : les syndicats, la négociation collective, les grèves et les manifestations sont interdits. L'exploitation des travailleurs migrants, notamment des travailleuses domestiques, est la norme.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Le Code du travail n'octroie pas aux travailleurs/euses le droit de constituer des syndicats, ni de négocier collectivement, ni le droit de grève et quiconque tente de former un syndicat peut être licencié, incarcéré ou, s'il s'agit d'un travailleur migrant, expulsé. Les travailleurs/euses n'ont le droit de créer des comités de travailleurs que sur les lieux de travail où sont employés plus de 100 travailleurs et seul un comité peut être mis sur pied dans chaque entreprise éligible. Les travailleurs/euses étrangers n'ont pas le droit de siéger à ces comités de travailleurs. Les tâches des comités des travailleurs sont limitées à la formulation de recommandations sur les conditions de travail, la santé et la sécurité, ainsi que la productivité.

Le gouvernement doit approuver les Statuts et les membres des comités des travailleurs, et le ministre du Travail et des Affaires sociales ainsi que la direction de l'entreprise ont le droit d'envoyer un représentant aux réunions des comités. Les rapports des réunions doivent être présentés à la direction, qui les transmet ensuite au ministère. Enfin, les manifestations publiques à caractère politique sont interdites et le ministre du Travail peut dissoudre un comité des travailleurs en cas de non-respect des réglementations ou de menace à la sûreté publique.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Les partis politiques demeurent interdits dans ce pays gouverné par la famille Al Saud, qui ne tolère aucun mouvement d'opposition. La Constitution confère au Roi Abdallah un pouvoir absolu sur les institutions gouvernementales et sur les affaires de l'État et restreint très sévèrement la dissidence politique et la liberté d'expression.

Malgré l'interdiction de manifester, plusieurs manifestations ont eu lieu entre février et avril sur le modèle des mouvements en cours dans d'autres pays arabes afin d'appeler à des réformes politiques et sociales et au respect des droits humains fondamentaux. Elles ont été brutalement dispersées, des centaines de manifestants ont été blessés ou arrêtés. Dans un cas au moins, les forces de sécurité ont tiré à balles réelles sur des manifestants.

Pour limiter la propagation des mouvements de protestation, les autorités ont annoncé une série de dépenses publiques. Le Roi a aussi promis qu'en 2015, les femmes auront le droit de voter et de se présenter aux élections municipales (le seul scrutin ouvert aux citoyens) et d'être nommées au Conseil consultatif, un organe de conseil de la monarchie, mais une promesse similaire formulée en 2005 n'a pas été tenue. Les discriminations envers les femmes demeurent très nombreuses.

Abus très graves à l'encontre de travailleuses domestiques :

Les travailleuses domestiques, au nombre de 1,5 million, demeurent exclues de la législation du travail adoptée en 2005. Les ambassades des pays asiatiques d'origine de ces travailleuses enregistrent chaque année des milliers de plaintes de travailleuses domestiques contraintes de travailler de 15 à 20 heures par jour, sept jours sur sept, parfois sans être payées. Les travailleuses domestiques sont fréquemment victimes de privations de liberté et de nourriture, d'abus sexuels et psychologiques et de coups de la part de leurs employeurs. En juin par exemple, suite à une dénonciation de voisins, les autorités ont retrouvé chez ses employeurs une travailleuse domestique sri-lankaise retenue contre son gré depuis 14 ans sans salaire.

Les autorités découragent le dépôt de plaintes en n'y donnant pas suite, voire en déportant les victimes d'exploitations sans mener d'enquête sérieuse. En septembre, un tribunal a annulé en appel une peine de trois ans de prison prononcée à l'encontre d'une employeuse saoudienne qui avait torturé sa travailleuse domestique indonésienne, Sumiati Mustapa.

Après la décapitation en juin d'une travailleuse domestique indonésienne de 54 ans, reconnue coupable d'avoir poignardé à mort son employeuse, après avoir subi des abus prolongés, l'Indonésie a décrété un moratoire sur l'envoi de travailleuses domestiques en Arabie saoudite. Les autorités saoudiennes ont, de leur côté, cessé provisoirement de délivrer des visas aux travailleuses domestiques d'Indonésie et des Philippines, suite à des tensions accrues avec ces deux pays.

Exploitation des travailleurs migrants : Quelque 8,3 millions de migrants sont employés légalement en Arabie saoudite. Ils composent de 90 à 95% de la main-d'œuvre dans le secteur

privé. Beaucoup sont victimes de nombreuses exploitations, certains dans des conditions proches de l'esclavage. Dans de nombreux cas, les travailleurs migrants sont abusés par des agences de recrutement qui leur promettent bien plus que ce qu'ils reçoivent en Arabie saoudite.

Le système de kafala (parrainage) lie le permis de séjour des travailleurs migrants à la bonne volonté de leurs employeurs. Un migrant ne peut changer d'employeur ni quitter le pays sans l'accord écrit de son premier employeur ou garant. Ce système facilite les abus comme la confiscation du passeport par l'employeur, le travail forcé, la rétention de salaire, etc. Le parrainage et la lenteur des procédures judiciaires engendrent qu'un travailleur migrant en conflit avec son employeur se retrouve dans l'impasse : il ne peut ni continuer à travailler, ni rentrer chez lui. Malgré la confiscation de leur passeport, certains s'enfuient et cherchent secours auprès de leur ambassade. Un média indonésien a rapporté que, du 19 septembre au 24 octobre, le consulat d'Indonésie à Jeddah a délivré 4.550 documents de voyage à des travailleurs qui s'étaient enfuis de chez leur employeur après ne plus avoir été payés ou avoir subi d'autres abus. Il s'agissait principalement de travailleuses domestiques et de chauffeurs.

Malgré l'interdiction des grèves, plusieurs grèves illégales menées par des travailleurs migrants ont eu lieu, souvent suite à des salaires non payés.

Bahreïn



POPULATION : 1 262 000
CAPITALE : Manama
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 105 - 111 - 182

En 2011, le gouvernement du Bahreïn n'a accordé aucune considération aux garanties constitutionnelles reconnaissant le droit de grève et le droit à adhérer à un syndicat ou à participer à des activités syndicales. Il a en effet essayé de réprimer les syndicats en repréailles au rôle qu'ils jouent dans les actions politiques collectives.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Malgré certaines garanties initiales, les droits syndicaux ne sont pas adéquatement protégés. La Constitution reconnaît

le droit de former un syndicat à des fins légales et par des moyens pacifiques, à condition de ne pas enfreindre les préceptes fondamentaux de la religion et de l'ordre public. Un seul syndicat peut être établi au niveau d'une entreprise et tous les syndicats doivent être affiliés à la *General Federation of Bahrain Trade Unions* (Fédération générale des syndicats du Bahreïn - GFBTU). En février 2009, le Conseil consultatif (Majlis Al-Shura) a opposé son veto à une loi qui aurait permis la pluralité syndicale au sein d'une même entreprise. Les salariés du secteur privé sont protégés contre le licenciement antisyndical. La législation prévoit la possibilité de réintégration. Bien que les travailleurs étrangers aient le droit d'adhérer à des syndicats, ils ne sont pas suffisamment protégés par la loi. Qui plus est, les travailleurs n'ont pas le droit de participer aux négociations collectives. Le gouvernement a, cependant, promis d'adopter une loi à tel effet. Une grève légale peut uniquement être convoquée si trois quarts des membres de l'assemblée générale d'un syndicat votent en faveur de l'action. Enfin, la liste des « services essentiels » dépasse largement la définition qu'en donne l'OIT.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'année a été marquée par des actions collectives répétées, auxquelles les autorités ont réagi par une violente répression et une campagne incessante contre les membres syndicaux et les travailleurs/euses ordinaires participant aux actions de contestation.

En mars, des troupes des pays voisins ont été mobilisées et la loi martiale déclarée afin de contenir le mouvement de protestation. À l'automne, les élections destinées à remplacer les députés qui avaient démissionné – suite aux mesures prises en réaction aux actions collectives – ont été boycottées et dénoncées par les groupes de l'opposition.

Les travailleurs/euses migrants ont été victimes de violences systématiques. En novembre, le Roi Hamad a promis de mettre en œuvre des réformes après la publication d'un rapport extrêmement critique de la Commission d'enquête indépendante du Bahreïn, qui fait état d'actes de violences et de torture, de licenciements et d'arrestations arbitraires et de plusieurs autres violations graves des droits dirigées en particulier contre les syndicats du pays. Néanmoins, la dispersion violente et meurtrière des actions de contestation s'est prolongée jusqu'à la fin de l'année.

Violente répression du mouvement de protestation.

Des actions de contestation ont éclaté au Bahreïn le 14 février, date anniversaire du référendum de 2002 approuvant la Charte d'action nationale, qui prévoyait l'engagement de la famille au pouvoir en faveur de réformes démocratiques. Des milliers de manifestant(e)s ont défilé dans les rues de la capitale, Manama, et dans d'autres villes. La police a utilisé des gaz lacrymogènes et des munitions réelles contre les manifestant(e)s, ce qui a provoqué la mort d'un manifestant. Le lendemain, pendant l'enterrement de cet homme, la police a de nouveau tué une personne. Les manifestations, les représailles et les morts violentes ont continué en février et mars. Tandis que les contestataires cherchaient à mettre l'accent sur la nature laïque et non sectaire des manifestations, de nombreuses personnes ont considéré que ce mouvement de protestation était symptomatique des tensions entre la majorité chiite et la minorité sunnite au pouvoir.

En février, la *General Federation of Bahrain Trade Unions* (GFBTU) a annoncé une grève qui était largement soutenue par les syndicats mais y a renoncé suite à la promesse du gouvernement de respecter le droit à organiser des manifestations pacifiques. Cette promesse n'a pas été tenue.

Le 15 mars, les autorités ont déclaré l'état d'urgence et les pays voisins ont déployé des troupes, dont 1.000 soldats provenant d'Arabie saoudite. Le monument situé au milieu du rond-point de la Perle a été démolé, dans le but de nettoyer symboliquement la ville du point de ralliement des manifestant(e)s. Des centaines de personnes ont été blessées. Au cours des semaines suivantes, les autorités ont arrêté des centaines de manifestant(e)s et sont allées chercher des personnes chez elles – principalement des chiites – pour les emprisonner. Bon nombre d'entre elles ont été torturées et la plupart n'ont pas eu d'assistance juridique ni de contact avec l'extérieur. Les troupes ont occupé l'hôpital principal de Salmaniya, où les manifestant(e)s étaient conduits pour être soignés ; les militaires ont empêché les ambulances de transporter les morts, et les blessés ont été conduits dans des mosquées et des maisons particulières, souvent en secret, pour être soignés.

En avril, les autorités ont libéré 300 détenus alors que, dans le même temps, elles arrêtaient d'autres personnes. Le 1^{er} juin, la loi martiale a été abolie mais le lendemain, de nouvelles attaques à l'encontre de manifestant(e)s ont été perpétrées dans des villes et villages situés autour de la capitale. Le jugement des détenus, souvent dans des tribunaux militaires, s'est poursuivi jusqu'en octobre, totalisant quelque 2.500 emprisonnements, d'après les estimations. La torture et les aveux forcés étaient généralisés et les condamnations très lourdes. Les groupes de défense des droits humains pensent qu'au moins 34 personnes ont été tuées pendant les manifestations et qu'au moins quatre personnes sont mortes en détention

après avoir été torturées. Des centaines de personnes ont été blessées.

L'année s'est terminée par des actes d'une intolérable brutalité à l'encontre de manifestant(e)s pacifiques, le 1^{er} décembre tout d'abord puis le 16 décembre, jour de la fête nationale du Bahreïn. De nombreuses personnes ont été blessées après avoir été attachées et frappées. Les blessés ont été conduits chez des particuliers pour être soignés, à cause de la répression incessante contre les personnels médicaux et leurs patient(e)s. Les actions de contestation avaient été programmées en même temps qu'une visite de quatre jours des Nations unies et le jour de la fête nationale du pays.

Travailleurs/euses migrants : abus persistants et discrimination omniprésente : Malgré les mesures concrètes adoptées par le Bahreïn contre la traite des êtres humains, des problèmes persistent. Le Bahreïn a été le premier pays de la région à accorder aux travailleurs/euses migrants le droit de s'organiser et aussi le premier pays à abolir le système de « *kafal* » (parrainage). Des lois punissant la traite des êtres humains sont également en place.

Toutefois, approximativement 10% des travailleurs/euses migrants au Bahreïn se trouvent dans le pays en vertu du système illégal de « visas libres » – pratique qui peut entraîner la servitude pour dette – mais d'autres estimations font état de 25%. La main-d'œuvre se compose à 77% de travailleurs/euses migrants, qui sont pour la plupart originaires d'Asie du Sud et travaillent à des postes peu qualifiés et mal rémunérés. Il s'agit majoritairement de travailleurs/euses temporaires très vulnérables, essentiellement dans l'industrie du bâtiment et le secteur des services domestiques, dans lesquels les conditions de travail et de vie sont très difficiles.

Malgré l'abolition du système de parrainage, ils continuent de faire l'objet d'une discrimination flagrante. Les travailleuses domestiques migrantes sont particulièrement vulnérables aux abus. La confiscation de passeports reste la norme.

Le nombre de plaintes déposées par les travailleuses domestiques étrangères a considérablement augmenté en 2011, s'élevant à 216 plaintes officielles. La plupart concerne le non-paiement ou le paiement tardif des salaires. Les ménages recourent de plus en plus à des moyens illégaux pour embaucher des travailleuses domestiques, du fait de la forte augmentation des frais facturés par les agences de recrutement, suite à l'interdiction temporaire d'embaucher des travailleurs/euses étrangers imposée par les pays d'origine pendant la vague de protestation. La défaillance de l'État de droit pendant cette période a accentué la violence et l'apparition de la xénophobie

envers les migrant(e)s d'Asie du Sud, que des problèmes d'ordre confessionnel n'ont fait qu'aggraver.

Violence à l'encontre de travailleurs/euses migrants : Au plus fort de la crise politique, la *General Federation of Bahrain Trade Unions* (GFBTU) a signalé que des travailleurs/euses, notamment des migrant(e)s, avaient été victimes d'agressions. Depuis le 17 mars, huit travailleurs/euses migrants ont perdu la vie et environ 88 ont été blessés. Dix Pakistanais sont dans un état critique. Sept Bangladeshis ont été hospitalisés, trois sont décédés et quatre sont en traitement. Le meurtre d'un Bahreïnin par un travailleur du Bangladesh a déclenché des réactions de colère de la part des responsables politiques. Le gouvernement du Bahreïn a interdit le recrutement de tout autre travailleur/euse « non formé » en provenance du Bangladesh.

De nombreux migrant(e)s ne peuvent pas ou ne veulent pas partir à cause des dettes en cours. Certains ont été transférés vers des lieux plus sûrs du Bahreïn, mais de nombreux autres sont encore dans les zones de conflit. Il a été signalé qu'un ressortissant sunnite du Bangladesh a été agressé par des manifestants chiites qui lui ont coupé la langue. Des interdictions temporaires ont été mises en place par de nombreux pays d'origine pendant le mouvement de protestation.

Au Bahreïn, la violence systématique à l'égard des travailleurs/euses migrants, en particulier des personnes originaires d'Asie du Sud, a pris de l'ampleur pendant les mouvements de protestation. Les communautés expatriées bangladaise, indienne et pakistanaise ont fait l'objet d'actes de violence généralisés et d'intimidation, qui se sont aggravés lorsqu'il est apparu que le gouvernement recrutait des mercenaires dans les pays d'Asie du Sud, notamment au Pakistan. Des expatrié(e)s bangladais disent avoir été forcés à participer à des rassemblements pro-gouvernementaux. Les attaques violentes ont été exacerbées par le fait que les migrant(e)s du Bangladesh et du Pakistan sont essentiellement sunnites et perçus par de nombreuses personnes comme favorables au régime.

Certains groupes ont également affirmé que l'afflux de ressortissants étrangers sunnites depuis les 15 dernières années révèle que le gouvernement essaie d'inverser la démographie confessionnelle du Bahreïn. Il a également été signalé que des migrant(e)s étaient recrutés pour prendre la place des travailleurs/euses licenciés et des grévistes, ce qui est contraire au droit de grève et fait courir un risque supplémentaire aux migrant(e)s puisqu'ils ne peuvent pas refuser facilement de travailler.

Plus de 2.000 expatriés qui s'enfuyaient de leur maison se sont réfugiés à l'ambassade du Pakistan après avoir été attaqués

par des manifestant(e)s, dans leur quartier. À un moment, 40 personnes originaires d'Asie du Sud ont été enfermées dans un restaurant, auquel les manifestant(e)s ont tenté de mettre le feu, avant que des responsables de la communauté n'interviennent. Des structures juridiques discriminatoires, telles que le système de « kafal » et de « visa libre », qui accordent différents niveaux de droits aux individus en fonction de leur nationalité, ne font qu'accroître les attitudes xénophobes.

Licenciements dans les secteurs public et privé en raison de la participation aux actions de contestation : Entre 2.600 et 3.500 travailleurs/euses des secteurs public et privé ont été licenciés en raison de leur participation présumée aux actions de contestation de 2011. De nombreux travailleurs/euses ont été obligés d'identifier leurs collègues sur des photographies des manifestant(e)s prises par la police. Le gouvernement n'a toujours pas réintégré la grande majorité des travailleurs/euses licenciés et certains, parmi ceux qui ont été réintégré(e)s, ont dû se plier à des conditions de travail inacceptables et illégales pour retrouver leur emploi, comme par exemple accepter de ne pas se syndiquer.

Les employé(e)s du gouvernement, en particulier dans les secteurs de la santé, de l'enseignement et des services municipaux, sont toujours sous le coup d'une suspension ou d'un licenciement pour leur participation, réelle ou présumée, à une activité syndicale et politique plus tôt dans l'année. De nombreux responsables syndicaux sont actuellement l'objet de poursuites pénales.

Campagne contre les syndicats et la General Federation of Bahrain Trade Unions (GFBTU) : Le gouvernement a mené une campagne incessante contre les syndicats. Il s'en est pris à de nombreux membres et militant(e)s syndicaux, qui ont été emprisonnés et accusés de conspirer pour renverser le régime. Salman Jaffar Al Mahfoodh, le secrétaire général de la GFBTU, a été arrêté en même temps que de nombreux responsables du syndicat. Fin 2011, six membres du conseil exécutif de la GFBTU qui avaient été licenciés n'avaient toujours pas été réintégré(e)s, ainsi que 44 membres du conseil exécutif des syndicats affiliés à la GFBTU.

En novembre, le gouvernement a annoncé la dissolution de la GFBTU et a amendé unilatéralement le droit syndical afin d'interdire la création d'une fédération générale syndicale telle que la GFTBU. L'amendement permet également au ministre du Travail de désigner la fédération syndicale qui participera aux négociations au niveau national et qui représentera les travailleurs/euses du Bahreïn aux forums internationaux. En outre, cet amendement interdit aux dirigeant(e)s syndicaux

convaincus de délits de se présenter de nouveau à la direction de leur syndicat pendant cinq ans.

Il est à craindre qu'un amendement autorisant la pluralité syndicale et interdisant les syndicats fondés sur des critères religieux ou sectaires soit validé, dans le but d'annuler l'enregistrement des syndicats existants en prétextant qu'ils ont été créés sur la base de critères sectaires.

Arrestation des dirigeant(e)s d'un syndicat d'enseignant(e)s : Malgré la loi nationale qui empêche les enseignant(e)s de se syndiquer, la *Bahrain Teachers Association* (BTA) fonctionne globalement comme un syndicat. En avril, cependant, elle a été dissoute. Le 25 septembre, le président Mahdi 'Issa Mahdi Abu Dheeb et l'ancienne vice-présidente Jalila al-Salman ont respectivement été condamnés à dix ans et à trois ans d'emprisonnement par le Tribunal de première instance de la sécurité nationale, un tribunal militaire. Le 19 octobre, plus d'une trentaine d'agents de sécurité, dont la police anti-émeute, sont venus chercher Jalila al-Salman chez elle, qui a refusé plus tard d'être libérée sous caution. Jalila a été arrêtée après avoir dénoncé la répression incessante et les abus contre les enseignant(e)s du Bahreïn.

Selon toute vraisemblance, Jalila et Madhi ont tous deux été pris pour cibles du fait de leur rôle dirigeant au sein de la BTA et parce qu'ils ont exercé, bien que pacifiquement, leurs droits à la liberté d'expression, à la liberté de réunion et d'association. Ils ont tous deux fait état de violences et d'abus pendant leur détention. Neuf autres responsables de la BTA font l'objet de poursuites pénales, y compris la secrétaire générale Sana Abdul Razzaq.

Dix-neuf étudiant(e)s de l'Université du Bahreïn ont été arrêtés en même temps que les membres de la BTA ; certains chargé(e)s de cours et membres syndicaux ne perçoivent plus de salaire. Cent onze employé(e)s du ministère de l'Éducation auraient été sanctionnés pour avoir participé à des manifestations. Les employé(e)s seraient poursuivis pour « violations flagrantes » du statut de la fonction publique, tandis qu'une grève des enseignant(e)s, pendant le mouvement de protestation, était décrite comme « motivée politiquement » et visant à « paralyser les écoles ». Ces mesures de répression ont affecté plus de 8.000 enseignant(e)s depuis qu'elles ont commencé. Les établissements éducatifs ont été fermés et les salaires n'ont pas été versés, ou versés tardivement. D'après la BTA, 2.500 enseignant(e)s égyptiens ont été appelés pour remplacer les enseignant(e)s bahreïniens licenciés, et 6.500 travailleurs/euses locaux sans qualification ont été embauchés.

Violences, arrestations et condamnations à mort à l'encontre de personnels médicaux : Le 23 octobre, les condamnations ont été confirmées pour un groupe de 20 médecins, infirmières et employé(e)s paramédicaux accusés notamment d'avoir pris le contrôle de force du complexe médical de Salmaniya et d'avoir refusé de soigner des patient(e)s en raison de leur appartenance confessionnelle.

Le tribunal les a également accusés de délits politiques délictueux tels que « l'incitation à la haine contre le système dirigeant », « l'incitation au renversement du régime » et « la diffusion de fausses informations ». Ils ont écopé de peines allant de cinq à 15 ans d'incarcération. Ils ont dénoncé des actes de torture pendant leur détention, notamment des abus sexuels et plusieurs semaines d'isolement.

En outre, certains rapports signalent la disparition de plusieurs employé(e)s médicaux.

Des journalistes pris pour cibles : Au moins 68 journalistes qui travaillent dans deux journaux importants du Bahreïn, *Al Wasat* et *Al Bilad*, ont été désignés, arrêtés et accusés d'actes de pillage et de trahison pendant les manifestations. D'autres journalistes ont été contraints à l'exil suite au harcèlement systématique infligé aux médias indépendants. Le grand journaliste Mansour Al Jamry, rédacteur en chef de *Al Wasat* et ses collègues Walid Nuwayhid, responsable de la rédaction du journal, ainsi qu'Akil Mirza, membre de la *Bahraini Journalists Association* (BJA) ont perdu leur emploi au cours de cette campagne dirigée contre au moins 68 employé(e)s des médias. En octobre, un tribunal a sanctionné le journal et condamné Mansour Al Jamry, Walid Nuwayhid, Akil Mirza et Ali Al-Sharifi, journaliste, à verser une amende de 1.000 dinars bahreïnisis (soit 2.015 euros) pour avoir « publié des informations diffamatoires pour l'image du Bahreïn à l'étranger. »

Nazeeha Saeed, reporter pour France24 et Radio Monte Carlo, a été arrêtée le 22 mai à cause du reportage qu'elle avait réalisé sur la répression ; ses interrogateurs l'ont violemment frappée. En octobre, Jamal Zuwayyed, chroniqueur à *Akhbar Al Khaleej*, le plus ancien journal en circulation dans le pays, a été agressé suite à son reportage sur les actions de contestation. Le photographe Mohammed Almoukhraq a également été frappé par les forces de sécurité alors qu'il couvrait les manifestations. Le 9 décembre, lors de violents affrontements avec la police, qui est intervenue au milieu d'un défilé pacifique, deux employés du *New York Times* ont reçu des gaz lacrymogènes et ont été arrêtés. Le gouvernement a déclaré que leur arrestation visait à assurer leur protection.

Licenciement d'un dirigeant syndical de BAPCO : Deux cent quatre-vingt-treize travailleurs/euses de la société Bahrain Petroleum Company (BAPCO) ont été licenciés pendant le mouvement de protestation, après la mise en place d'un comité spécial chargé d'enquêter sur l'absentéisme, qui aurait concerné 60% de la main-d'œuvre les 16 et 17 mars. Le président du syndicat de BAPCO, Abdul Ghaffar Abdul Hussain, a également été licencié pour avoir incité les employé(e)s à participer à une grève générale. Ultérieurement, un comité d'enquête parlementaire a indiqué que le ministre du Pétrole et les cadres de BAPCO devraient également être suspendus et faire l'objet d'enquêtes étant donné que les employé(e)s de BAPCO étaient « profondément impliqués » dans les manifestations et avaient bénéficié d'une protection administrative « inappropriée » qui s'apparentait à une « incitation à la grève ». En août, 101 employé(e)s avaient signalé leur réintégration au sein de la société. Quant au dirigeant syndical, il n'a toujours pas été réintégré à son poste.

Licenciement de syndicalistes de la compagnie aérienne Gulf Air : Le gouvernement a engagé des poursuites pénales contre des dirigeant(e)s syndicaux de la compagnie Gulf Air dans l'intention évidente de nuire au syndicat. En avril, 217 employé(e)s de Gulf Air, au Bahreïn, ont été licenciés. Tous sont membres du syndicat des personnels navigants *General Flight Attendants Union*. Des dirigeant(e)s syndicaux figuraient au nombre des employé(e)s licenciés. Si certains ont retrouvé leur travail, bon nombre d'entre eux n'ont pas été réintégrés à leur poste d'origine. Les dirigeant(e)s syndicaux ont été exclus. Un haut responsable d'une compagnie aérienne a affirmé que des salarié(e)s de sa compagnie avaient été pris pour cible par le gouvernement et qu'il avait été demandé à des employé(e)s s'ils avaient été présents au travail et s'ils avaient pris des congés : les forces de sécurité « essayaient de poser les questions habituelles qui permettent de savoir si les employé(e)s ont participé aux actions de contestation. » Plusieurs travailleurs/euses ont été interrogés et l'un d'entre eux a été interpellé.

En novembre, Habib Alnabbool, président du syndicat de Gulf Air, est passé en jugement après avoir déclaré qu'il avait été torturé, qu'on lui avait bandé les yeux et qu'on l'avait interrogé, humilié, et forcé à signer des documents qu'il n'avait pas le droit de lire.

Licenciement de travailleurs/euses du Grand Prix : Le Grand Prix du Bahreïn a été annulé pour cause d'instabilité. Les responsables étrangers de la course ont découvert par la suite que presque un quart des travailleurs/euses du circuit de Sakhir avaient été arrêtés en avril puis licenciés, au motif qu'ils auraient applaudi l'annulation du Grand Prix. Fin 2011, 29 travailleurs/euses n'avaient toujours pas été réintégrés.

Des syndicalistes de DHL menacés : En octobre, Shukri Hassan, président du syndicat des employé(e)s de DHL au Bahreïn, et huit de ses collègues sont passés en jugement, accusés d'avoir compromis la sécurité nationale.

Plaintes relatives aux salaires des migrant(e)s : En septembre, un groupe de grévistes indiens embauchés par une entreprise de sous-traitance ont porté plainte auprès de l'ambassade indienne parce qu'ils n'avaient pas perçu d'augmentation de salaire depuis quatre à six ans. En avril, les ouvriers de la société de construction Habib Ali Awachi ont protesté parce qu'ils n'avaient pas assez d'argent pour acheter à manger, à cause des salaires impayés depuis deux à quatre mois. Les employé(e)s arrivant en fin de contrat ne pouvaient pas rentrer dans leur pays d'origine. En décembre, un millier de travailleurs/euses et une centaine d'ouvriers d'une société de construction se sont mis en grève parce qu'ils n'avaient pas été payés depuis sept mois. Les électriciens, mécaniciens, plombiers, manœuvres, maçons, charpentiers, ingénieurs, contremaîtres, techniciens et responsables disent qu'ils ne retourneront pas au travail tant que leurs revendications ne seront pas satisfaites. Les ouvriers de la société de construction Al Hamad affirment qu'ils travaillent pour des salaires de base de 60 à 300 dinars bahreïnais. Les ouvriers, qui habitent dans un foyer de travailleurs/euses à côté du rond-point d'Alba, ont commencé à défiler mais la police a mis fin à leur manifestation. Sept personnes ont été arrêtées.

Un groupe de 54 migrants sans papiers ont été arrêtés, la plupart d'entre eux avaient échappé à des employeurs qui les exploitaient, et ils ont été accusés de délit de fuite. Ils s'étaient enfuis de leur lieu de travail mais ne pouvaient pas payer les pertes annoncées par l'employeur, calculées sur une base quotidienne. Les tribunaux ont émis des interdictions de voyager à l'encontre de tous ces hommes suite aux plaintes déposées par leur employeur.

Les ouvriers n'ont découvert ces interdictions de voyager que lorsqu'ils ont essayé de sortir du pays en faisant valoir le nouveau système permettant aux migrant(e)s de quitter plus facilement le Bahreïn (système *Easy Exit*). Le tribunal a donné raison aux employeurs et ordonné à chaque ouvrier de payer une compensation à l'entreprise, d'un montant allant de 300 à 500 dinars bahreïnais. Cependant, les hommes n'ont aucun moyen de payer ces sommes. Dans un autre dossier, un travailleur qui était entré dans le pays sur de fausses déclarations il y a cinq ans se voit aujourd'hui contraint de payer des amendes s'élevant à 2.300 dinars bahreïnais (soit environ 4.635 euros). Cette amende augmente chaque mois. Le migrant avait versé de l'argent pour venir jusqu'au Bahreïn mais une fois arrivé, il n'a pas trouvé d'emploi et a dû rechercher des emplois

temporaires à la place. Aujourd'hui, il est malade et ne peut pas travailler.

Émirats arabes unis



POPULATION : 4.600.000
CAPITALE : Abu Dhabi
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
100 - 105 - 111 - 138 - 182

La législation ne permet pas aux syndicats d'exister librement et de négocier collectivement. Les bureaux d'associations de la société civile ont été dissous et cinq militants condamnés pour avoir critiqué le gouvernement. 70 travailleurs bangladais ont été déportés après une grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

La législation n'accorde pas beaucoup de place aux activités syndicales. L'actuel Code du travail ne permet pas l'établissement de syndicats. Les travailleurs ont cependant le droit de s'associer pour servir des intérêts et des objectifs communs. La législation du travail ne couvre pas les employés des services publics, les gens de maison ou les travailleurs du secteur agricole. Les ZFE sont dotées de leurs propres départements du travail, chargés de traiter les griefs des travailleurs.

La loi ne reconnaît pas le droit de négociation collective ; cependant, les représentants des travailleurs ont une certaine influence dans la résolution de conflits. Tous les salaires sont fixés en vertu de contrats individuels, révisés par les autorités. La législation ne garantit pas expressément le droit de grève mais ne l'interdit pas non plus. Le ministère du Travail a le pouvoir d'intervenir pour mettre fin à une grève et obliger les travailleurs à reprendre le travail. Les travailleurs du secteur public et les personnels de sécurité de l'État ne sont pas autorisés à faire grève. Les travailleurs migrants qui participent à une grève ou la provoquent « sans raison valable » peuvent se voir interdire de travailler pendant un an et s'exposent à la révocation de leur permis de travail suivie de la déportation.

Le projet de réforme du Code du travail rendu public dans le cadre d'un appel à commentaires en 2007 n'apporte pas d'amélioration significative en matière de droits syndicaux.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Les Émirats arabes unis n'ont pas connu les mêmes vagues de protestation que d'autres pays du Moyen-Orient, mais le gouvernement a tenu à montrer qu'il ne tolérerait aucune dissidence. Cinq militants de la société civile ont été arrêtés pour avoir critiqué la politique gouvernementale ou des dirigeants politiques, ils ont été condamnés à l'issue d'un procès inéquitable à des peines allant de deux à trois ans de prison, puis remis en liberté le lendemain suite à une grâce présidentielle.

En septembre, des élections nationales ont eu lieu pour choisir la moitié des membres du Conseil national fédéral, un organisme consultatif dénué de pouvoir législatif (l'autre moitié de ses membres est désignée par les dirigeants des sept Émirats).

Lenteur des procédures en justice : En mars, le journal *The National* a rapporté que 400 travailleurs venus d'Inde, du Pakistan et du Bangladesh vivant dans les lotissements ouvriers d'Al Faya, dans le désert à l'est d'Abou Dabi, étaient restés parfois jusqu'à dix mois sans percevoir leur salaire. Ils dénonçaient le fait qu'il a fallu des mois aux tribunaux avant de se saisir de leur affaire. Certains ont renoncé et sont rentrés chez eux sans avoir touché leur salaire. D'autres ont eu trop peur de se plaindre, car leur visa de travail avait expiré et ils étaient passibles d'une amende pouvant aller jusqu'à 10.000 dirhams (2.700 USD).

Exploitation des travailleurs migrants : Plus de 88,5% de la population se compose de non-nationaux, dont de très nombreux travailleurs migrants. Ceux-ci sont souvent victimes d'exploitations extrêmes : salaires impayés, journées de travail excessivement longues, passeport confisqué par l'employeur, modification à l'arrivée du contrat signé avant le départ, etc. Le travail domestique étant exclu de la législation du travail, les travailleuses domestiques sont encore plus vulnérables que les migrants d'autres secteurs, beaucoup se plaignent d'avoir subi des violences physiques et des abus sexuels, en plus des exploitations généralement subies par les migrants.

Comme les travailleurs migrants n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat et ne sont pas autorisés à faire grève, ils n'ont guère de possibilités de dénoncer les exploitations dont ils sont victimes. Ceux qui protestent risquent des peines de prison et la déportation.

Le système de protection des salaires mis en place progressivement depuis 2009 oblige les entreprises à verser les salaires de leurs ouvriers en procédant à des paiements électroniques

bancaires, que les autorités peuvent vérifier. Cette mesure n'a pas suffi à faire cesser les retards de paiement des salaires, notamment parce que les ressources du ministère du Travail sont infimes en comparaison du nombre de migrants.

Un système de parrainage (« kafala ») continue à lier le visa des travailleurs migrants à un employeur ou « garant », même s'il a été assoupli en 2011 : au bout d'un contrat de deux ans, les autorités autorisent les travailleurs non qualifiés à changer d'emploi sans avoir besoin du certificat de non-objection de leur employeur. Le sous-secrétaire du ministère du Travail a affirmé qu'en cas d'infraction aux clauses du contrat, ou si les travailleurs ne perçoivent pas leur salaire, le ministère peut mettre fin à ce contrat.

70 Bangladais déportés après une grève : En janvier, quelque 3.000 ouvriers du géant du bâtiment Arabtec sont entrés en grève pour exiger l'augmentation de leur salaire mensuel, qui ne dépassait pas 650 dirhams (175 USD) dans certains cas. 70 ouvriers du Bangladesh, accusés d'être les instigateurs de la grève, ont été arrêtés et, selon les autorités de leur pays, déportés de Dubaï.

Sanctions graves contre les associations des enseignants et des juristes : Le 6 avril, quatre associations de la société civile signaient un appel à davantage de démocratie dans le pays. Les sanctions n'ont pas tardé pour deux de ces associations. Le 17 avril, un décret de la ministre des Affaires sociales, Mariam Mohammed Khalfan Al Roumi, dissolvait le bureau de l'Association des juristes des Émirats arabes unis, une organisation qui défend les droits civils. Une assemblée générale devait se réunir pour élire un nouveau bureau mais, en octobre, la ministre a prolongé de six mois la durée de la suspension. Le 2 mai, le bureau de l'Association des enseignants, cosignataire de l'appel, a également été dissous par la ministre. Cette association, qui compte plus de 280 membres, représente et défend les droits des enseignants des Émirats.

Irak



POPULATION : 31.600.000
CAPITALE : Bagdad
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

En Irak, les employé(e)s du secteur public n'ont pas le droit de constituer des syndicats qui ne soient pas officiellement reconnus et contrôlés par l'État, ce qui date encore de l'époque de Saddam Hussein. Le projet de législation du travail n'est pas encore terminé. Malgré les restrictions, les employé(e)s du secteur public, qui représentent la majeure partie de la main-d'œuvre, ont créé des syndicats, notamment les travailleurs/euses du pétrole, les enseignant(e)s et les travailleurs/euses portuaires.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

L'actuelle législation du travail relative aux droits syndicaux demande à être revue d'urgence. Un projet de Code du travail, qui, bien qu'il reconnaisse les syndicats, renferme une multitude d'aspects qui suscitent préoccupation, a été rendu public en 2007. Il interdirait, notamment, aux entreprises du secteur pétrolier de coopérer avec des syndicats, manquerait de protéger les travailleurs/euses contre la discrimination antisyndicale et instaurerait des seuils de représentation excessifs en matière de reconnaissance syndicale.

Tant que le Code du travail ne sera pas adopté, les lois du travail datant de l'ère Saddam Hussein demeureront en vigueur. La Résolution n° 150 de 1987 interdit aux employé(e)s du secteur public de s'organiser et de faire grève. D'autre part, un arrêté ministériel adopté le 20 juillet 2010 interdit toute activité syndicale au sein du ministère de l'Électricité, ainsi que des services et des sites qui en dépendent. Le décret 8750 adopté par le nouveau régime en août 2005 impose de sévères restrictions aux activités syndicales en interdisant aux syndicats de constituer des fonds, de lever des cotisations et de disposer d'avoirs propres. Le projet de Code du travail reconnaîtrait le droit de négociation collective.

En avril 2010, la Haute-Commission ministérielle a pris une décision interdisant tous voyages de délégations syndicales dans le cadre de réunions ou conférences internationales sauf autorisation de la Commission.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : En juin 2009 a commencé le retrait des troupes américaines et la passation du contrôle de la sécurité aux forces armées irakiennes. Toutes les troupes américaines avaient quitté l'Irak fin 2011. En décembre, un mandat d'arrêt a été émis contre le vice-président sunnite Al-Hashemi, qui était accusé d'être impliqué dans des assassinats et qui s'était enfui au Kurdistan irakien. La violence a continué de diminuer régulièrement mais les attaques et les attentats suicides continuent de tuer des civils, des fonctionnaires, des employé(e)s des services et des journalistes.

En février, pour désamorcer les appels à la réforme, le Premier ministre irakien, Nouri al-Maliki, a annoncé qu'il ne se représenterait pas pour un troisième mandat en 2014. Al-Maliki, de confession chiite, était déjà passé de justesse pour son deuxième mandat de quatre ans. Cette annonce n'a eu que peu d'effet sur les manifestations, auxquelles les autorités ont réagi avec une violence de plus en plus marquée.

Actions politiques : des manifestations ont été organisées tout au long de l'année 2011 dans plusieurs villes irakiennes, telles que Bagdad, Karbala, Kut, Ramadi et Amara. Une grande manifestation a eu lieu sur la place Tahrir de Bagdad le 25 février – « le jour de la colère » – pour protester contre la corruption et le manque de services publics essentiels. Le syndicat irakien des enseignants et les syndicats du gaz et du pétrole, entre autres, ont participé à ce rassemblement et à d'autres manifestations de moins grande ampleur dans tout le pays. Dans plusieurs provinces, les forces de sécurité de l'État ont utilisé des moyens excessifs pour disperser les manifestant(e)s et la police a laissé les assaillants frapper et poignarder des manifestant(e)s pacifiques. Les forces de sécurité ont tué au moins 12 personnes et en ont blessé plus d'une centaine. Le 8 mars, des avocats ont déposé plainte au pénal et au civil contre l'unité anti-émeute du ministère de l'Intérieur pour avoir attaqué, d'après les témoignages, cinq reporters qui couvraient une manifestation à Bassora, le 4 mars. Trois jeunes journalistes ont été arrêtés le 7 mars alors qu'ils réalisaient un reportage sur la place Tahrir. En avril, lors de diverses manifestations, des participant(e)s et des journalistes ont reçu des coups de feu et ont été frappés. Toujours en avril, des tentes ont été installées puis démontées dans plusieurs villes du pays, et les autorités ont adopté de nouvelles réglementations visant à interdire les manifestations.

La Journée internationale du travail du 1^{er} mai fut également le théâtre de grandes manifestations pour protester contre la corruption et demander une meilleure législation du travail,

l'égalité des droits pour les travailleuses et l'amélioration de la démocratie.

Le 10 juin, suite à la période de retour au calme d'une certaine de jours exigée par le Premier ministre Nouri al-Maliki, des étudiant(e)s et des militant(e)s ont tenté de manifester sur la place Tahrir mais ils se sont retrouvés face à plusieurs milliers de partisans du gouvernement armés de bâtons. De nombreux manifestant(e)s ont été blessés et des membres de l'Organisation pour la liberté des femmes en Irak ont également été frappés et ont subi des violences sexuelles. Au Kurdistan, la réaction des autorités a été tout aussi violente, si ce n'est plus.

Tout au long de l'année, il a été signalé que les autorités ont pris pour cible les organisateurs/trices des manifestations, des militant(e)s et des journalistes, qui ont été arrêtés, frappés et interrogés dans le but de mettre fin à la vague incessante de manifestations dans tout le pays.

Une seule centrale syndicale nationale officiellement reconnue : La seule organisation syndicale nationale reconnue officiellement est la *General Federation of Iraqi Workers* (fédération générale des travailleurs irakiens – GFIW), créée en septembre 2005 à l'issue d'une fusion entre l'*Iraqi Federation of Workers' Trade Unions* (fédération irakienne des syndicats de travailleurs – IFTU), la *General Federation of Trade Unions* (fédération générale des syndicats – GFTU) et la *General Federation of Iraqi Trade Unions* (fédération générale des syndicats irakiens – GFITU). Cette situation entraîne de nouvelles restrictions en matière de liberté d'association, comme dans le cas de la *Federation of Workers' Councils and Unions in Iraq* (fédération des comités et syndicats de travailleurs/euses d'Irak – FWCUI), dont la demande de reconnaissance a été rejetée et qui n'est pas la seule à être dans cette situation.

Une majorité de travailleurs/euses privés de liberté syndicale : Compte tenu de la prédominance du secteur public en Irak et du fait que les salarié(e)s du secteur public n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat, une majorité de travailleurs/euses se voient de fait privés du droit de s'organiser. Des secteurs tels que les banques, les assurances, le pétrole et autres appartiennent majoritairement à l'État, qui possède également une grande partie de l'industrie.

Grèves et appels à une réforme de la législation du travail : Au cours de la période précédant les manifestations nationales du 25 février, les syndicats irakiens ont organisé des grèves et des actions de contestation pour exiger une nouvelle législation du travail qui conférerait aux syndicats du secteur public des droits complets et universels. Le 4 janvier, les employé(e)s du secteur public et les fonctionnaires ont manifesté pour soutenir

les droits syndicaux de plusieurs centaines de travailleurs/euses qui avaient été licenciés des ministères et d'autres instances gouvernementales dans les secteurs de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et de l'irrigation, entre autres, en raison de leur appartenance politique.

Les travailleurs/euses du pétrole, les enseignant(e)s et les employé(e)s du textile se sont tous mis en grève au cours de l'année au sujet des salaires, de la discrimination envers les travailleurs/euses kurdes et de la sous-traitance. Le 29 mars, les employé(e)s du ministère de l'Industrie, soutenus par la *General Federation of Iraqi Workers* (Fédération générale des travailleurs irakiens – GFIW), ont organisé une journée de protestation, pendant laquelle les manifestant(e)s ont demandé la suppression de la législation du travail, qu'ils jugent ancienne et trop répressive. Ils veulent une nouvelle réglementation du travail et exigent la réintégration des travailleurs/euses qui ont été licenciés à cause de leurs opinions politiques.

Ingérence dans les activités des syndicats : Depuis la chute de Saddam Hussein, les gouvernements n'ont pas réussi à mettre en place un cadre légal et réglementaire permettant de superviser les activités des syndicats et ont gardé les réglementations répressives de l'époque de Saddam Hussein, qui interdisent les syndicats indépendants.

En 2010, le président irakien, Jalal Talabani, avait laissé entendre que l'article 150, qui datait des années 80 et interdisait aux travailleurs/euses du secteur public d'adhérer à un syndicat, serait abrogé une fois que le blocage électoral du pays aurait été surmonté. Mais au lieu de cela, le nouveau gouvernement a imposé encore plus de restrictions aux adhérent(e)s des syndicats.

Le 17 avril, le Conseil des ministres irakien a adopté deux décrets, annonçant qu'il ne reconnaissait plus la Fédération générale des travailleurs irakiens (GFIW) ni ses syndicats affiliés. Il a désigné à la place un « comité préparatoire ministériel » pour prendre en charge toutes les structures et les avoirs des syndicats et contrôler les élections syndicales qui allaient avoir lieu peu après. Les travailleurs/euses du secteur public étaient exclus de ces élections. Les autorités ont également décidé qu'elles choisiraient le candidat(e) des travailleurs/euses pour la Conférence de l'OIT en juin, ce qui est contraire aux statuts de l'OIT, qui prévoient que les États membres désignent un délégué(e) des travailleurs/euses en consultant les syndicats. Sous la pression internationale, le ministre du Travail a renoncé à ce projet.

Manque de protection des travailleurs/euses migrants et des ressortissant(e)s de pays tiers : Bien que la constitution irakienne de 2005 interdise la traite des humains, l'Irak ne

dispose pas de lois qui permettraient de poursuivre les contrevenants. Depuis 2008, un groupe de travail interministériel élabore un projet de loi à soumettre au Parlement mais aucune loi n'a été approuvée pour l'instant. L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a publié un rapport alarmant sur le nombre croissant de travailleurs/euses migrants étrangers à la recherche d'aide humanitaire et de protection après avoir été délaissés par les entreprises privées installées à Bagdad. L'OIM estime qu'une bonne partie des dizaines de milliers de migrant(e)s, pour ne pas dire la plupart, sont en situation irrégulière malgré eux, et sont contraints à vivre dans des conditions insalubres. Comme ils n'ont pas suffisamment de moyens pour retourner dans leur pays d'origine, ils sont vulnérables à l'exploitation. L'OIM appelle le gouvernement à faire pression sur les entreprises privées pour qu'elles prennent en charge les travailleurs/euses étrangers et adoptent une politique de migration du travail globale. L'OIM souhaite également que le projet de loi visant à lutter contre la traite des humains, que l'OIM a contribué à élaborer, soit adopté au Parlement au plus vite.

Sous-traitance : En Irak, environ 40% de la main-d'œuvre sous-traitée se compose de personnels de service provenant essentiellement d'Asie du Sud et d'Afrique. En juin, la presse a signalé les mauvaises conditions de travail de plus de 70.000 « ressortissant(e)s de pays tiers » qui travaillent pour l'armée américaine dans les zones de conflit, embauchés par l'agence *Air Force Exchange Service* (AAFES). De nombreux migrant(e)s étaient arrivés sur de fausses promesses et la majorité d'entre eux n'avaient pas de permis de travail. Bon nombre d'entre eux ont signalé qu'on les avait privés de salaire et d'indemnités en cas de blessure, qu'ils avaient subi des agressions sexuelles et que leurs employeurs sous-traitants leur imposaient des conditions de travail proches de la servitude. L'armée américaine confiait du travail à des petits sous-traitants non contrôlés, qui faisaient venir des travailleurs/euses de pays pauvres dans des conditions comparables à la traite d'humains. De nombreux travailleurs/euses avaient versé plusieurs milliers de dollars, malgré les réglementations américaines contre le paiement de ces sommes et, souvent, les contrats stipulaient une durée de travail de 12 heures par jour, sept jours par semaine. Les travailleurs/euses qui se plaignaient étaient menacés de renvoi, ou se voyaient refuser le vol de retour dans leur pays. Plusieurs groupes de travailleurs/euses en situation irrégulière ont également été pris en otage et assassinés.

En juin, il a été signalé que 30 travailleurs du bâtiment du Sri Lanka ont fait une grève de la faim pendant cinq jours dans le sud de l'Irak pour obtenir le paiement de leur salaire, affirmant qu'ils n'avaient pas été payés au cours des deux années passées. C'est une menace de suicide qui est à l'origine de cette action collective. Les travailleurs ont dit qu'on leur avait

promis 2.000 dollars par mois pour travailler dans l'entreprise de construction Talat Osam al-Deen, sur un projet de logement commandé par le gouvernement. Ils ont précisé qu'ils n'avaient jamais perçu de salaire et que les propriétaires de l'entreprise s'étaient enfuis. Le gouvernement irakien est intervenu, a versé 3.000 dollars à chacun des travailleurs avant de les renvoyer dans leur pays.

Descentes dans un syndicat de journalistes : En janvier, les forces de sécurité ont fait irruption au siège du syndicat des écrivains pour la deuxième fois en moins de deux mois. La première incursion remontait à décembre 2010, au prétexte que l'amicale du syndicat vendait de l'alcool, ce que le chef du Conseil de Bagdad considérait comme « anti-islamique ». Mais aucun motif n'a été donné pour le deuxième raid, le 17 janvier.

Le 17 février, les responsables de l'amicale du syndicat des écrivains ont officiellement rouvert leur annexe, alors que le Conseil de Bagdad les menaçait de la fermer une nouvelle fois. Les représentant(e)s du Premier ministre ont affirmé que la décision du Conseil de Bagdad de fermer l'amicale était contraire à la Constitution. Plus de 160 violations ont été signalées à l'encontre des travailleurs/euses des médias au cours des deux semaines avant et pendant la grande manifestation du 25 février ; un groupe local en faveur de la liberté de la presse, *Metro Centre*, a indiqué que, au printemps, plus de 150 journalistes kurdes irakiens avaient été blessés ou agressés. En septembre, Al-Mahdi, présentateur d'une émission de radio et critique à l'égard du gouvernement, a été tué par arme à feu à son domicile, à Bagdad.

Censure de la grève des travailleurs/euses du cuir : Le 1^{er} février, les travailleurs/euses de la compagnie des cuirs et textiles du centre de Bagdad, General Company of Leather Products and Textiles – un des rares sites appartenant aux autorités publiques du ministère de l'Industrie et des Minerais – ont protesté au siège de la société pour exiger le versement immédiat des salaires impayés. Au même moment, les travailleurs/euses de l'usine Hilla Textile Factory (au sud de Bagdad), qui emploie plus de 10.000 personnes, ont organisé une grève d'une journée, également pour demander le versement des salaires impayés. Les médias se sont vu refuser l'accès au site et n'ont pas pu couvrir la grève.

Arrestation et meurtre de dirigeants syndicaux : Le 14 février, le *Mechanics' and Printers' Union* (syndicat des mécaniciens et des imprimeurs) appartenant à la *General Federation of Iraqi Workers* (Fédération générale des travailleurs irakiens – GFIW) a organisé une journée de manifestation à Bagdad pour demander l'amélioration des conditions sociales et des conditions de travail, notamment l'arrêt de la hausse des

locations, qui est à l'origine de nombreux licenciements. Le 27 mars 2007, le dirigeant du syndicat, Najim Abd-Jasem, a été enlevé à son domicile et son corps sans vie a été retrouvé trois jours plus tard, portant des traces de torture. Le 27 mai, Jihad Jalil, jeune dirigeant de 27 ans du syndicat des mécaniciens et des imprimeurs, a été arrêté avec trois autres personnes alors qu'ils s'apprêtaient à manifester sur la place Tahrir.

Des travailleurs/euses du pétrole sanctionnés pour faits de grève : D'après la législation en vigueur, les travailleurs/euses du secteur public, notamment des entreprises pétrolières appartenant à l'État, n'ont pas le droit de constituer de syndicat. Les travailleurs/euses qui organisent des manifestations sont menacés d'arrestation et de mutation. Malgré ces menaces, des travailleurs/euses ont mis en place des actions comparables dans les principales régions productrices de pétrole du sud, en particulier pour appeler à l'égalité de traitement entre les travailleurs/euses et les expatrié(e)s kurdes et irakiens. Les autorités ont transféré de force des dirigeant(e)s syndicaux de l'industrie pétrolière dans le but de les séparer de leurs membres et de leurs sources de contestation.

En juin, il a été signalé que Jamal Abdul-Jabbar Akram, président du *Oil and Gas Workers' Union* (syndicat des travailleurs du pétrole et du gaz), de la *General Federation of Iraqi Workers* (Fédération générale des travailleurs irakiens – GFIW), avait été muté dans une autre région du pays, après le rassemblement organisé en février par son syndicat devant le siège de la compagnie pétrolière d'État North Oil Company. De plus, Jamal avait refusé de mettre un terme à ses activités syndicales. Dans un autre incident, le ministère du Pétrole a demandé à 16 travailleurs/euses de verser une amende de près de 60.000 dollars américains pour un arrêt de travail remontant à mars 2010 à la raffinerie de Bassora. Les travailleurs/euses ont, là aussi, été transférés de Bassora à Bagdad. À Bassora, les autorités locales ont aussitôt engagé des poursuites judiciaires à l'encontre des grévistes.

En mai, plus de 300 travailleurs/euses irakiens du secteur pétrolier ont organisé une grève sauvage à Bassora et ont manifesté devant le siège de la compagnie pétrolière d'État Southern Oil Company, pour protester contre la corruption de la direction et demander l'égalité de salaire et de traitement avec les étrangers. Cependant, la direction a fait appel à des agents de sécurité privés pour contenir les manifestant(e)s et au moins un travailleur militant, Sami Hassan, a été brièvement placé en détention.

Arrestation de travailleurs/euses du textile pendant une manifestation : Le 25 juillet, plusieurs centaines de travailleurs/euses de l'entreprise Al Kut National Textile Company

ont manifesté devant le conseil provincial pour demander de meilleures conditions de vie et le renvoi du directeur général qui était, selon eux, à l'origine de la faillite d'Al Kut Textile Company, l'une des entreprises nationales les plus rentables du pays. Quelque 75 employé(e)s atteints de maladies rénales dues à la pollution provoquée par l'usine attendaient toujours une indemnisation. La police et les forces armées seraient intervenues pour disperser les manifestant(e)s et certains ont été arrêtés.

Des travailleurs/euses des usines d'engrais chimiques privés de syndicat : Des travailleurs/euses de l'entreprise Northern Fertilizer Company, au nord de Bagdad, ont cherché à constituer un syndicat après la privatisation de leur entreprise car les conditions de travail s'étaient détériorées. En octobre, cependant, l'entreprise a refusé de leur accorder le droit de créer un syndicat et les a menacés de représailles s'ils continuaient d'exercer leur liberté d'association. Les travailleurs/euses ont été contraints d'organiser leurs premières élections syndicales dans les bureaux locaux de la FWCUI (Fédération des comités et syndicats de travailleurs/euses d'Irak).

Iran



VPOPULATION : 73.900.000
CAPITALE : Téhéran
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
100 - 105 - 111 - 182

Toute l'année, un nombre considérable de personnes ont été arrêtées et placées en détention. De nombreux travailleurs/euses ont été arrêtés pour avoir défendu le droit d'organisation. Le recours à la torture est automatique pour extorquer des aveux et les prisonniers/ères politiques sont systématiquement privés de soins médicaux. En juin, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a reconnu le bien-fondé de la plainte déposée par la CSI/FIOT au sujet de la répression illégale à l'encontre du syndicat des chauffeurs de bus, dirigé par Mansour Osanloo, qui a finalement été libéré. Les droits syndicaux sont frappés de lourdes restrictions et les grèves sont interdites. D'après les informations disponibles, plus de 70% des travailleurs/euses iraniens seraient employés sur la base de contrats temporaires, qui ne garantissent aucune sécurité de l'emploi.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que la liberté d'association soit protégée aux termes de la Constitution, la législation n'accorde pas de droits syndicaux réels. Si le Code du travail établit le droit de constituer un conseil du travail islamique ou une association islamique au niveau d'une entreprise, la législation privilégie très nettement le premier. Les Conseils islamiques sont liés à la Maison des travailleurs, qui est la seule organisation de travailleurs/euses « officielle », établie et soutenue par le gouvernement et les employeurs. Nulle autre forme de représentation n'est autorisée à partir du moment où un conseil est établi. Toutefois, les travailleurs/euses ont le droit de recueillir des signatures en vue de la révocation d'un conseil du travail islamique. Une autorisation préalable doit être obtenue pour organiser des travailleurs/euses et conclure des conventions collectives. D'autre part, la législation du travail n'est pas applicable dans des ateliers de moins de cinq employés ou dans les zones franches d'exportation.

Bien que les grèves soient interdites, les salarié(e)s du secteur privé peuvent recourir au débrayage à condition de rester sur le lieu de travail. À défaut, ils peuvent faire une grève perlée.

Les arrêts de travail sont strictement interdits dans le secteur public.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Des actions de contestation, quoique limitées, se sont mises en place au printemps 2011 en signe de soutien aux événements qui se produisaient en Égypte et en Tunisie, mais elles ont été violemment réprimées. Le mécontentement des Iranien(ne)s ordinaires s'est amplifié devant la faible croissance économique et la hausse du chômage, estimé à 24%. Selon les informations, la situation des femmes en général et des travailleuses en particulier se détériore. En juillet, 500 militantes et sympathisantes du mouvement des femmes ont publié une déclaration exigeant la fin de la discrimination et des violences de plus en plus vives envers les femmes. Les travailleuses ont imposé juridiquement la diminution des heures de travail et l'interdiction d'effectuer des heures supplémentaires, ce qui a eu pour effet de réduire encore plus l'accès à l'emploi pour les femmes. En novembre, près de 3.000 travailleurs/euses ont manifesté contre le projet du nouveau droit du travail.

Actions de contestation : le 27 janvier, le mouvement d'opposition au régime, le Mouvement vert, qui est apparu lors des manifestations faisant suite aux élections contestées de 2009, a annoncé qu'une série d'actions de protestation auraient lieu début février. En dépit de la surveillance généralisée des organisateurs/trices, un rassemblement a eu lieu à Téhéran le 14 février – le « jour de la colère » - mais a été dispersé dans la violence. Au moins deux personnes ont été tuées. Des défilés du même genre ont eu lieu dans d'autres villes iraniennes. Les manifestations se sont poursuivies de manière sporadique en mars et en avril malgré les arrestations, les incarcérations et les interrogations. La veille de la Journée internationale des femmes, le 8 mars, quelque 33 militant(e)s des droits des femmes ont été arrêtés. Ils ont tous été libérés par la suite. En avril, des actions de protestation ont été organisées pour demander plus de droits et de meilleures prestations. Elles ont été dispersées par les forces de l'ordre, faisant 15 morts et plusieurs dizaines de blessés. Selon les estimations, plus de 150 personnes auraient été arrêtées.

Durant les dix premiers jours de 2011 seulement, le régime a exécuté près de 60 personnes, accusées de divers chefs d'inculpation. Des militant(e)s politiques ont été condamnés à de lourdes peines de prison, et trois militants politiques ont été exécutés.

Le droit d'organisation est sévèrement réprimé : Le gouvernement se sert des « lois sur la sécurité » pour réprimer toute

forme de dissension publique. Les tribunaux révolutionnaires ont déclaré un grand nombre de militant(e)s coupables de « propagande contre l'État » et d'« atteinte à la sécurité nationale », au mépris total des normes internationales et iraniennes relatives au procès équitable. Alors que la Maison des travailleurs et les conseils du travail islamiques, sous la tutelle du gouvernement, manquent systématiquement de s'attaquer aux problématiques essentielles que sont les droits au travail, la privatisation, les ajustements structurels, les bas salaires et les arriérés salariaux, les travailleurs/euses qui tentent de s'organiser indépendamment sont soumis à diverses formes de harcèlement, y compris violences, arrestations, détention et condamnation à des peines de réclusion parfois prolongées. Les forces de sécurité et les services de renseignement se rendent avec fréquence sur les lieux de travail pour intimider les travailleurs/euses et de nombreux rapports font état de maltraitances infligées aux syndicalistes par les autorités pénitentiaires.

Le difficile combat des syndicats indépendants des enseignant(e)s : Depuis 1999, plusieurs associations des enseignant(e)s distinctes ont été mises sur pied et en 2001 a été fondé le *Coordinating Council of Iranian Teacher Trade Associations* (conseil de coordination des syndicats des enseignant(e)s – CCITTA). En 2007, des actions revendicatives des enseignant(e)s ont conduit à des persécutions, des interpellations et à l'incarcération de militant(e)s syndicaux, dont bon nombre ont fait l'objet de diminutions salariales, de licenciements sommaires et de mise en retraite forcée. Le ministère de l'Intérieur a, depuis, émis un décret interdisant toute association d'enseignant(e)s. Même si les associations n'ont jamais été formellement dissoutes par ordre du tribunal, les officiers des services de renseignement insistent sur le fait que les associations ont été liquidées par le gouvernement et que les enseignant(e)s devraient en démissionner. Plusieurs associations des enseignant(e)s ont été démantelées par les services secrets. Toutefois, certaines d'entre elles, y compris les associations de Téhéran, d'Ispahan et de Kermanshah demeurent actives. En règle générale, les réunions syndicales sont soit dispersées soit surveillées par des agents des services de renseignement. Des cas de discrimination contre des étudiant(e)s syndiqués ont également été dénoncés.

Des journalistes menacés et incarcérés : En février, l'*Association of Iranian Journalists* (Association des journalistes iraniens – AoIJ) a affirmé qu'au moins 34 journalistes étaient emprisonnés, dont deux femmes : Nazanin Khosravani et Hengameh Shahidi. En janvier, une arrestation a été signalée : celle du D^r. Fariborz Raisdana, militant syndical, membre de l'association des écrivains iraniens et du Centre de défense des droits humains. En février, les forces de sécurité ont arrêté

deux journalistes qui travaillaient pour *Shargh*, le seul journal réformiste qui subsiste. Toujours en février, l'ancien directeur de l'agence de presse iranienne a été arrêté pendant que quatre autres journalistes étaient placés en détention pour être interrogés. En mars, le journaliste iranien Kaveh Ghasemi Kermanshahi, membre du conseil central de *Human Rights Organisation of Kurdistan* (organisation pour les droits humains au Kurdistan), également signataire de la campagne « Un million de signatures », a été condamné à quatre ans de prison parce qu'il aurait « agi contre la sécurité nationale » et « fait de la propagande », tandis que Abdolreza Tajik, journaliste et militant des droits humains, était condamné à six ans de prison pour « appartenance à un groupe illégal » et à une année pour « propagande » et « publication de faux rapports ». En partie en réaction aux reportages réalisés pendant les manifestations, Jay Deshmukh, chef adjoint du bureau de l'AFP de Téhéran, a été expulsé d'Iran en avril et s'est vu retirer sa carte de presse, tout comme dix autres correspondants. En décembre, le Comité pour la protection des journalistes a publié un rapport mondial qui recense le nombre de journalistes emprisonnés, dans lequel la République islamique d'Iran apparaît comme le pays le plus dangereux, avec 42 journalistes derrière les barreaux. Cependant, d'autres sources estiment qu'il y aurait une centaine de journalistes incarcérés depuis 2009.

La Journée mondiale du travail perturbée par une présence policière considérable : La veille de la Journée mondiale du travail, sept importantes organisations iraniennes de travail ont publié une déclaration commune* pour exiger des augmentations de salaire, la fin de la répression et des pratiques clientélistes, le droit de grève et le droit de constituer des organisations de travail indépendantes. Plus de 200 travailleurs/euses de la ville de Sanandaj ont essayé d'organiser une réunion à l'occasion de la Journée mondiale du travail, mais ils se sont heurtés à une très forte présence policière.

* La déclaration commune a été signée par les organisations syndicales suivantes : *Tehran and Suburbs Vahed Bus Company Workers' Trade Union* (syndicat des travailleurs de la société des bus de Téhéran et sa banlieue) ; *Free Trade Union of Iranian Workers* (syndicat libre des travailleurs d'Iran) ; *Re-launching Committee of the Trade Union of Painters and Decorators* (comité de restauration du syndicat des peintres et décorateurs) ; *Re-launching Committee of the Trade Union of Metal and Mechanical Workers* (comité de restauration du syndicat des travailleurs du métal et de la mécanique) ; *Labour Rights Defence Association* (association de défense des droits syndicaux) ; *Haft Tapeh Sugar Cane Company Workers' Trade Union* (syndicat des travailleurs/euses du sucre de la société Haft Tapeh Sugar Cane Company) ; *Pursuit Committee for the Formation of Labour Organisations* (comité de défense pour la

constitution d'organisations de travailleurs), et *Co-ordination Committee for the Formation of Labour Organisations* (comité de coordination de l'aide à la constitution d'organisations de travailleurs).

Emprisonnement de syndicalistes et de militant(e)s syndicaux : En 2011 comme au cours des années précédentes, les autorités ont détenu, interrogé, harcelé, menacé et emprisonné un nombre considérable de personnes en raison de leurs activités liées aux droits syndicaux. Les militant(e)s ont souvent été libérés en échange du versement de cautions extrêmement élevées. Par exemple, le 8 janvier, Pedram Nasrollahi, militant du mouvement syndical et du mouvement des femmes, a été libéré contre une caution de 40 millions de toman (soit 29.300 euros). Début janvier, d'après les rapports publiés par le *Free Union of Workers in Iran* (syndicat libre des travailleurs/euses d'Iran), le militant syndical Behnam (Asad) Ebrahimzadeh purge actuellement une peine de 20 ans de prison. Behnam est membre du groupe de travailleurs/euses du *Follow-Up Committee to Set Up Free Labour Organisations in Iran* (comité de suivi pour la constitution d'organisations ouvrières libres en Iran). Behnam travaillait dans une usine de production de tubes de polyéthylène à proximité de Téhéran. Il avait déjà passé près de sept mois en prison depuis son arrestation en juin 2010. Il avait également été arrêté avec de nombreux autres militant(e)s ouvriers, lors d'un rassemblement à l'occasion de la fête du travail, le 1^{er} mai 2009.

En août, le tribunal de Tabriz a condamné les militants syndicaux Shahrokh Zamani à 11 ans d'emprisonnement, Nima Pouryaghob à 6 ans, Mohammad Jarahi à 5 ans et Sasan Vahebeivash à 6 mois pour avoir organisé des groupes d'opposition, agi contre la sécurité nationale et fait de la propagande contre le régime. Shahrokh Zamani est membre du conseil des représentants du *Coordinating Committee to Create Labour Organisations* (comité de coordination pour la création des organisations syndicales) et membre d'un syndicat de peintres. Tous ont été libérés ultérieurement après le versement d'une caution.

Seyed Biouk Seyed Lar, employé à Saba Train, et militant syndical renommé, a également été arrêté en juin 2011 et incarcéré à la prison de Tabriz. M. Ali Akhavan, associé du Centre des défenseurs des droits de l'homme, a également été arrêté chez lui en mai et condamné à une année et demie de prison. En décembre, la police a arrêté un employé du textile qui avait jeté ses chaussures au président Mahmoud Ahmadinejad alors que ce dernier faisait un discours devant des travailleurs/euses lors d'une visite à Sari, capitale d'une province iranienne.

Des dirigeants du syndicat des chauffeurs de bus toujours derrière les barreaux : Mansoor Osanloo, chef du *Vahed*

Syndicate (syndicat des chauffeurs de bus de Téhéran) a finalement été libéré en juin contre le versement d'une caution et sur la promesse d'avoir une « bonne conduite ». Il avait des problèmes de santé et avait subi des tortures lors d'une précédente peine de prison. En 2007, Mansour Osanloo avait été condamné à cinq ans d'emprisonnement pour avoir « agi contre la sécurité nationale » et diffusé de la « propagande contre l'État ». En 2010, sa condamnation s'est alourdie d'une année supplémentaire. Il a essayé de constituer un syndicat démocratique pour les chauffeurs de bus. Parmi les autres membres du *Vahed Syndicate* qui se trouvent actuellement en détention, il convient de citer Ebrahim Madadi, Reza Shahabi et Gholamreza Gholamhosseini. Reza Shahabi a été conduit à l'hôpital le 26 novembre pendant sa grève de la faim, qu'il avait entamée en apprenant que les autorités avaient rejeté pour la deuxième fois sa demande de libération sous caution et augmenté le montant en liquide de la caution. Après plusieurs jours de liberté, il avait été renvoyé à la prison d'Evin, où il avait commencé une seconde grève de la faim en signe de protestation. Le 22 décembre, Reza Shahabi a cessé sa grève de la faim, au bout de 30 jours. Le 30 novembre, Ebrahim Madadi, vice-président du *Vahed Syndicate*, a été libéré sous caution alors qu'il était emprisonné depuis décembre 2008. Cependant, il a été renvoyé derrière les barreaux le 7 décembre. Il avait été condamné à 3 ans et demi de prison en décembre 2008 pour avoir « mis en danger la sécurité nationale ». A la fin de l'année, il était toujours incarcéré à la prison d'Evin. En octobre, les autorités ont cité à comparaître Seyed Davood Razavi, ancien trésorier du *Vahed Syndicate*, ainsi qu'un de ses camarades du conseil exécutif du *Vahed*, Yaghoub Salimi.

Toutefois, deux militants du syndicat des travailleurs/euses de la société de bus ont été libérés. Morteza Komsari et Aliakbar Nazariis, du *Syndicate of Workers of Tehran and Suburbs Bus Company* (syndicat des travailleurs/euses de la société des bus de Téhéran et sa banlieue), ont été libérés fin décembre.

Les dirigeants syndicaux du syndicat des travailleurs/euses du sucre restent en prison : Le 1^{er} décembre 2010, Reza Rakhshan, président du conseil exécutif d'un syndicat indépendant des travailleurs/euses des plantations de canne à sucre et du complexe industriel de l'entreprise Haft Tapeh, dans la ville de Shush, dans le sud de l'Iran, a été condamné à six mois de prison. Le chef invoqué était la « diffusion de mensonges » - dans un article que Rakhshan a consacré au deuxième anniversaire du syndicat. Rakhshan, auparavant chargé des communications au sein du syndicat, a été écroué le 4 janvier, avant d'être libéré sous caution, puis congédié. Il est ainsi devenu le deuxième président d'un syndicat à être jeté en prison depuis l'emprisonnement d'Ali Nejati en 2009.

Le 12 novembre 2011, Ali Nejati a été transféré à la prison de Dezfoul's Fajr malgré son mauvais état de santé. En 2010, trois autres membres du syndicat des travailleurs/euses de Haft Tapeh avaient été condamnés à six mois de prison, mais on ne sait pas avec certitude s'ils ont commencé à purger leur peine. Le syndicat des travailleurs/euses de Haft Tapeh est l'un des très rares syndicats authentiques à avoir le droit d'exister à l'intérieur du cadre légal national.

Un syndicat des enseignant(e)s en butte aux attaques : Rasoul Bodaghi, membre de l'*Iran Teachers' Trade Associations* (associations syndicales d'enseignants d'Iran – ITTA), purge actuellement une peine de six ans à la prison Raja'i Shahr, à Karaj, non loin de Téhéran. Il avait été condamné en août 2010 pour « propagande contre le système » et « rassemblement et complicité dans le but de troubler la sécurité nationale ». En mai 2011, suite à une grève de la faim entamée par plusieurs prisonniers politiques pour protester contre les conditions de détention, Rasoul Bodaghi a été transféré en quartier d'isolement. En avril 2011, trois membres du syndicat des enseignant(e)s de Hamadan, au nord-ouest du pays, Ali Najafi, Mohammad Khani et Saeed Jahanara, ont été cités à comparaître, sans doute pour cause de « propagande contre le système ».

Hashem Khastar, ancien dirigeant du syndicat des enseignant(e)s de Mashad, et ancien professeur au lycée technique d'agriculture, devait être libéré le 26 juillet mais, au lieu de cela, il a été conduit au tribunal et jugé pour le nouveau chef d'inculpation l'accusant d'avoir créé de « l'angoisse publique ». Il avait été arrêté en septembre 2009 et condamné à six ans de prison pour ses activités syndicales. Plus tard, la Cour d'appel a ramené sa peine à deux ans.

Persécution de membres du Coordinating Committee to Help form Workers' Organisations : Tout au long de l'année, des membres du *Coordinating Committee to Help form Workers' Organisations* (comité de coordination de l'aide à la constitution d'organisations de travailleurs – CCHWO) ont fait l'objet d'arrestations ciblées. Le 30 avril et le 1^{er} mai, plusieurs membres et militant(e)s syndicaux du CCHWO, dans les villes de Sanandaj et de Saghez, ont été arrêtés et détenus pendant plusieurs semaines. Ils ont ensuite été libérés contre d'importantes cautions. Ces militant(e)s ont subi des pressions pour les obliger à quitter le comité. Mohammad Jarahi, ancien travailleur du complexe pétrochimique d'Asalooye, a été arrêté le 20 juin. Il avait déjà été arrêté en 2007 et condamné à quatre mois d'emprisonnement, mais il avait été libéré plus tôt suite à une campagne de protestation lancée par des militant(e)s syndicaux de Tabriz. Ayat Niafar, également membre du CCHWO, a été arrêté le 17 octobre et libéré sous caution.

Des peines de prison de 2007, annulées précédemment, ont été réactivées pour Sheis Amani et Sedigh Karimi, tous deux membres du conseil d'administration de l'*Iranian Workers' Free Trade Union* (syndicat libre des travailleurs/euses d'Iran). En août, Kourosh Bakhshandeh, membre du CCHWO, a été condamné par contumace à une année de prison avec sursis et libéré sous caution.

Grève des travailleurs/euses pour protester contre les salaires impayés et le travail sous contrat : Malgré de très lourdes répercussions, des grèves ont eu lieu tout au long de l'année. En janvier, 3.500 employé(e)s de l'usine de pneumatiques Barez/Alborz se sont mis en grève, ce qui a interrompu l'activité de l'usine pendant quatre jours. En février et début mars, des centaines d'employé(e)s d'Alborz et leur famille ont de nouveau protesté contre les salaires impayés. En mars, les propriétaires ont dit aux travailleurs/euses que l'usine allait fermer jusqu'à ce qu'il y ait assez d'argent pour la rouvrir. Le 24 janvier, les employé(e)s de l'entreprise de métallurgie Pars Metal Company ont organisé un sit-in pour s'élever contre les salaires impayés ou payés tardivement, comme ils l'avaient déjà fait en 2010. En mars, environ 1.800 employé(e)s de l'usine pétrochimique de Tabriz ont manifesté leur colère contre la décision de la direction de ne pas renouveler leurs contrats et ont appelé à de meilleures conditions de travail. Pendant ce temps, des travailleurs/euses de l'aciérie de Isfahan, Esfahan Steel Company, ont défilé à Téhéran le 24 avril pour réclamer le paiement rétroactif de leur salaire, tandis que 100 travailleurs/euses et leur famille se rassemblaient devant la société Fars Organisation of Industries and Mines, à Shiraz, pour demander le versement des salaires impayés. Le travail sous contrat a également suscité une préoccupation de plus en plus vive : en avril, 1.500 employé(e)s du complexe pétrochimique Bandar Imam ont organisé des actions collectives pour demander des contrats d'emploi directs au lieu de contrats de sous-traitance. Environ 1.500 employé(e)s de la fabrique de papier Pars Paper Mill, dans le sud-ouest de l'Iran, se sont mis en grève le 9 avril suite au licenciement de 60 travailleurs/euses intérimaires. Malgré ces protestations, le ministre adjoint du Travail, Mojtaba Zarei, aurait affirmé qu'aucun employé(e) de l'industrie du pays n'avait protesté ni fait grève au cours de l'année passée.

Des enseignant(e)s arrêtés et harcelés : En mars, un millier d'enseignant(e)s ont été arrêtés à Téhéran lors de leur troisième manifestation pour demander une hausse des salaires et le départ du ministre de l'Éducation. Bon nombre d'entre eux ont été relâchés par la suite mais quelque 150 personnes sont restées en garde à vue plus ou moins longtemps. La majeure partie des enseignant(e)s iraniens vivent largement en dessous du seuil de pauvreté et beaucoup exercent plusieurs emplois. Lors de la Journée mondiale des enseignants, le 2

mai, de nombreux enseignant(e)s iraniens incarcérés ont mis au point une déclaration pour demander l'arrêt des persécutions des enseignant(e)s participant à des activités syndicales. Les signataires comptaient notamment le porte-parole de l'organisation *Advar Tahkim Vahdat*, Abdollah Momeni, ainsi que Mohammad Davari, membre du conseil central de la *Teachers' Organisation of Iran* (organisation des enseignants iraniens) ; ils ont été arrêtés lors de la répression qui a succédé à l'élection présidentielle de juin 2009 et purgent actuellement une peine de cinq ans pour avoir « menacé la sécurité ». La persécution s'est poursuivie au *Bahá'í Institute for Higher Education* (institut bahá'í de l'enseignement supérieur – BIHE), où il a été signalé que sept enseignant(e)s ont été arrêtés et condamnés à des peines de réclusion.

Des travailleurs/euses de l'industrie pétrochimique menacés pendant la grève : En dépit des menaces proférées par la direction, 6.500 travailleurs/euses du complexe pétrochimique d'État Bandar Imam de Mahshahr, au sud-ouest du pays, ont commencé une grève le 28 septembre, pour demander à la direction d'arrêter de recourir à la sous-traitance sur le site. Les travailleurs/euses ne sont pas embauchés directement ; ils n'ont donc pas le droit d'engager des négociations collectives avec la direction et sont employés sur la base de contrats temporaires. En mars, les travailleurs/euses avaient déjà mené une grève de 11 jours pour des revendications du même ordre. Cette grève avait été suspendue lorsque le gouvernement avait promis d'accéder aux demandes des employé(e)s dans les trois mois. Le *Free Union of Iranian Workers* (syndicat libre des travailleurs/euses d'Iran) a signalé que, au septième jour de grève, trois employé(e)s du pétrole avaient été convoqués au bureau de la sécurité et immédiatement arrêtés. Il s'agissait de Mansour Abbasi, embauché par l'entreprise sous-traitante Khawrazmi et représentant des travailleurs/euses ; Mohammad Bagher Bagheri, employé de l'entreprise sous-traitante Fars Industries et représentant des travailleurs/euses ; Jasem Bandarani, également employé de Khawrazmi. Les arrestations ont succédé à divers rassemblements de protestation, y compris des défilés et des slogans, à proximité des bureaux principaux du complexe pétrochimique. Les trois travailleurs arrêtés ont depuis été libérés sous caution.

Israël



POPULATION : 7.400.000
CAPITALE : Tel Aviv
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La mise en œuvre de la législation est lacunaire et les infractions sont fréquentes. Le droit de grève est assorti de restrictions. Plusieurs grèves de grande ampleur ont eu lieu au cours de l'année. Le recours aux injonctions du tribunal pour obliger des grévistes à reprendre le travail s'est encore pratiqué en 2011. Les Palestiniens qui travaillent en Israël sont parfois privés de leurs droits, même lorsqu'ils ont un permis de travail. Les minorités israéliennes sont parfois sujettes à une discrimination liée à l'emploi.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les travailleurs israéliens sont libres de constituer des syndicats et d'y adhérer, et ont le droit de syndicaliser. Cependant, il faut qu'au minimum un tiers des effectifs d'une entreprise ou d'une unité de négociation soutienne le syndicat pour que celui-ci puisse se constituer. Il est interdit d'adhérer à deux fédérations syndicales en même temps, à l'exception des Palestiniens travaillant légalement en Israël, qui peuvent adhérer également à un syndicat palestinien. Les travailleurs migrants sont à la fois électeurs et éligibles aux organes de direction des syndicats.

Le droit de grève est garanti mais, sauf lorsque des dispositions d'une convention collective sont violées, il est interdit de faire grève à propos de questions couvertes par une convention collective en vigueur. Toute grève à caractère politique est strictement interdite. En outre, le gouvernement ou les ministères compétents ont la faculté d'adopter des mesures d'urgence pour « défendre le pays », assurer la sécurité publique et garantir la prestation des « services essentiels ». De telles mesures, qui peuvent rester en vigueur pendant une durée allant jusqu'à trois mois, permettent au gouvernement d'imposer de lourdes sanctions à quiconque les enfreint. Enfin, le gouvernement ou un employeur du secteur public peuvent se tourner vers les tribunaux pour leur demander d'émettre, à l'intention des grévistes, une injonction de retour au travail.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le salaire minimum a été revalorisé en mars suite à des pressions considérables exercées par la centrale syndicale Histadrut (Fédération générale du travail d'Israël) et à la signature d'un accord avec le patronat du secteur privé et avec le gouvernement. En avril, un nouvel accord qui améliore les salaires et les avantages complémentaires a été conclu pour le secteur public.

En juillet, des groupes de défense des droits humains ont protesté contre une nouvelle loi qui interdit les appels à un boycott d'Israël. Ils voient cette interdiction comme un élément de plus de la campagne cherchant à délégitimer les activités des organisations de la société civile israélienne. Un mouvement de protestation s'est étendu de juillet à octobre, demandant davantage de justice sociale ; les manifestations les plus suivies ont réuni quelque 450.000 personnes.

Mouvement de protestation : en juillet, des protestations ont éclaté au sujet de la hausse des prix et des problèmes en découlant. Environ 150.000 personnes sont descendues dans la rue pour les plus grandes manifestations depuis des décennies, dans 12 villes d'Israël. Des villes faites de tentes ont été érigées dans tout le pays pour protester contre le prix du logement. Les protestations se sont succédé toutes les semaines. Le 4 août, Histadrut a organisé un rassemblement à son siège, avec pour slogan « Les travailleurs pour la lutte ». Des dizaines de milliers de membres de comités de travailleurs et d'adhérents d'Histadrut ont pris part à ce rassemblement. Le 6 août, quelque 250.000 personnes ont défilé dans toutes les villes d'Israël, pour relayer l'appel à une justice sociale renforcée. Le Premier ministre a alors annoncé la création d'une équipe au niveau ministériel, chargée d'examiner la situation et de proposer des solutions aux problèmes socioéconomiques du pays. En août, le Shin Bet, service israélien de sécurité intérieure, a ordonné à ses salariés de ne pas prendre part aux protestations sociales qui se multipliaient, au prétexte qu'ils sont membres d'une organisation étatique. L'ampleur des protestations a continué de croître au long des mois de septembre et d'octobre, la manifestation la plus nombreuse ayant été celle du 3 septembre, à laquelle ont pris part quelque 460.000 personnes dans l'ensemble du pays. Globalement, la réaction des forces de sécurité et de la police a été mesurée.

Les travailleurs/euses migrant(e)s sont les principales victimes des violations du droit du travail : Les principales victimes des violations du droit du travail sont les travailleurs/euses migrant(e)s. En 2008, le gouvernement a approuvé une augmentation importante du nombre des inspecteurs du travail,

suite à la pression exercée par la centrale syndicale Histadrut (Fédération générale du travail d'Israël). En février, dans le cadre de l'accord conclu avec le gouvernement par les travailleurs externalisés, le ministère de l'Industrie, du Commerce et du Travail a ajouté 120 inspecteurs du travail.

Les problèmes posés aux travailleurs palestiniens : Le bureau central palestinien des statistiques a déclaré qu'entre 40.000 et 65.000 Palestiniens travaillent en Israël, dont 9.000 officiellement employés dans les colonies israéliennes en dépit de l'interdiction pour les Palestiniens de travailler dans les colonies, émise par l'Autorité palestinienne. Les Palestiniens qui travaillent en Israël rencontrent souvent des problèmes lors de leur passage de la frontière avec la Cisjordanie ou la Bande de Gaza pour se rendre sur leur lieu de travail, à cause des contrôles de sécurité. En outre, quelque 20.000 Palestiniens travaillent dans les colonies de Cisjordanie pour des salaires extrêmement bas. La situation de ces travailleurs est exacerbée par le fait qu'ils n'osent pas porter plainte contre leurs employeurs israéliens, et de ce fait les inspections du travail sont rares.

En janvier, des données ont été portées à la connaissance du public par le ministère de la Défense, relatives aux quotas de Palestiniens pouvant travailler en Israël. Un Palestinien souhaitant travailler officiellement en Israël doit d'abord trouver un employeur disposé à soumettre la candidature en son nom, et il doit remplir les critères pour l'emploi de son secteur d'activité. Chaque métier a un ensemble différent de critères. Par exemple, le quota pour les Palestiniens souhaitant travailler dans le bâtiment en Israël est de 19.500 personnes, et pour obtenir un permis de travail dans le secteur du bâtiment le candidat palestinien doit avoir au moins 35 ans, être marié et avoir des enfants. Il y a 3.000 postes de travail dans l'agriculture (y compris pour la récolte des agrumes ou des fraises), et 8.000 postes de travail dans les vergers et les oliveraies. Dans ces secteurs, un Palestinien doit avoir au moins 28 ans, être marié et avoir des enfants pour obtenir un permis de travail.

Les employé(e)s domestiques sont lié(e)s à leurs employeurs : En Israël, 60% des travailleurs migrants sont des hommes et 40% des femmes ; ils représentent plus de 80% des travailleurs/euses du secteur des soins et des aides familiales. Ces travailleurs/euses sont parfois vulnérables à des situations de servitude par l'endettement. En avril 2011, la Cour suprême d'Israël a stipulé dans un arrêt que les travailleuses migrantes devenues mères doivent être autorisées à rester en Israël jusque trois mois après la naissance de leur enfant. Elle a aussi dit que la législation antérieure, qui stipulait qu'une femme perdait son permis de travail si elle tombait enceinte ou si elle accouchait et qu'elle devait par conséquent quitter

le pays, enfreignait le droit constitutionnel des travailleuses étrangères à la maternité. De nombreux nouveaux amendements à la loi régissant « l'entrée en Israël » ont été adoptés en 2011, concernant les travailleurs/euses migrant(e)s du secteur des soins aux patients. La loi autorise le ministère compétent à proroger un permis de travail (qui d'ordinaire a une durée de validité limitée) pour des « raisons humanitaires ». Le ministre doit désigner une commission consultative en la matière, dont la présidence doit être assurée par un juge à la retraite.

Un autre amendement limite le nombre de changements d'employeur pour chaque migrant(e). Un nouvel amendement permet au ministre compétent de restreindre, après avoir pris en considération les droits du/de la travailleur/euse, la zone géographique du pays dans laquelle il/elle sera autorisé(e) à travailler.

Dans le secteur de l'aide et des soins, si un(e) travailleur/euse étranger/ère reste sans emploi pendant 90 jours, il/elle peut être déporté(e). Cependant, il/elle a le droit d'être entendu(e) avant que la décision ne soit acceptée.

La Cour suprême d'Israël a jugé qu'une disposition antérieure, qui interdisait de changer d'employeur, devait être abrogée car elle constituait « une forme moderne d'esclavage ». Cet arrêt a été accepté et c'est ainsi que les nouveaux amendements mentionnés ci-dessus ont été adoptés, conformément à l'esprit de l'arrêt de la Cour suprême.

Les travailleurs migrants sont victimes d'abus et d'exploitation : D'après l'Autorité israélienne responsable de l'immigration et de la population, il y avait en 2011 environ 184.000 travailleurs étrangers, dont 109.400 non enregistrés (y compris des touristes détenteurs d'un permis de travail). Les mauvais traitements sont monnaie courante, en particulier dans le secteur agricole. Outre les travailleurs d'Europe de l'Est et d'Asie, des dizaines de milliers de Palestiniens travaillent pour des employeurs israéliens, enregistrés ou pas comme migrants. Les tensions raciales entre immigrés, réfugiés et Israéliens sont allées croissant.

Le secteur agricole compte près de 24.000 travailleurs/euses migrant(e)s, surtout de Thaïlande, qui se rendent en Israël par le biais d'agences de placement privées. Chaque travailleur/euse paye à ces dernières une moyenne de 9.000 USD. L'exploitation est répandue, les salaires sont régulièrement retenus, le temps de travail est excessif, les bulletins de salaire sont inexistantes ou falsifiés, et quiconque tente de se plaindre est menacé de déportation. Le 12 janvier, après une enquête menée par infiltration, 12 employés d'une agence de recrutement ayant son siège à Ashkelon ont été arrêtés car ils

étaient soupçonnés d'avoir escroqué les travailleurs agricoles thaïlandais et de les avoir obligés à assurer des heures supplémentaires afin de rembourser la dette, illégale, qu'ils avaient contractée auprès de l'agence. Les autorités soupçonnent que l'agence a forcé des travailleurs/euses thaïlandais(es) à payer des milliers de shekels pour aller travailler en Israël, et qu'elle a organisé un marché du travail qui constitue un véritable esclavage si les travailleurs/euses ne parviennent pas à rembourser leur dette, pourtant illégale. La loi autorise les agences de recrutement à percevoir un maximum de 3.400 shekels de chaque travailleur étranger, mais la police soupçonne que les dettes contractées auprès de l'agence atteignent 10.000 USD par travailleur.

Tentatives de syndicalisation repoussées : Plusieurs tentatives de syndicalisation menées par des travailleurs/euses de différents secteurs en vue de s'organiser et de constituer un syndicat ont été rejetées par leurs employeurs, ce qui a débouché sur des procès intentés par Histadrut (Fédération générale du travail d'Israël). En août, *Histadrut HaOvdim HaLeumi* (Fédération nationale du travail) a annoncé son intention d'intenter une action contre la chaîne de librairies Steimatzky pour ingérence abusive et illégale dans les efforts déployés par les employés en vue de se syndiquer. La direction avait auparavant accusé le syndicat de falsifier les formulaires d'adhésion syndicale et d'utiliser les comptes de courrier électronique de l'entreprise pendant la campagne de syndicalisation. Cependant, le syndicat affirme que les travailleurs/euses s'étaient plaints de mesures appliquées par la direction pour empêcher la syndicalisation.

Le 20 novembre, environ 20 techniciens de la société HOT Telecom ont été convoqués pour être entendus avant d'être licenciés. Cela a eu lieu après une manifestation qu'ils avaient organisée le matin même devant les bureaux du siège de la société. La protestation avait éclaté après le refus de la direction de reconnaître le comité des travailleurs qui avait été constitué par près de 700 techniciens de l'entreprise. La direction avait également tenté de travailler avec de petits groupes de travailleurs afin de ne pas avoir à négocier avec le comité. Au préalable, les travailleurs avaient constitué le comité et adhéré à Histadrut en réaction à la récente décision de l'entreprise d'externaliser et aux changements que celle-ci avait apportés unilatéralement aux contrats et aux horaires de travail. Le syndicat avait alors tenté de négocier une convention collective relative aux conditions d'emploi. La direction a toutefois annoncé qu'elle ne reconnaissait pas la syndicalisation et elle a commencé en même temps à convoquer les travailleurs pour leur faire signer un formulaire par lequel ils révoquaient leur adhésion à Histadrut. En décembre, Histadrut a saisi le

tribunal du travail afin de poursuivre la direction pour avoir violé le droit du travail.

En 2011, Histadrut a soumis de nombreuses affaires aux tribunaux du travail contre la chaîne de magasins Machsani Hashmal. La première a surgi en janvier et concernait l'humiliation et les menaces subies par les travailleurs/euses qui avaient tenté de mener une syndicalisation dans l'entreprise. En dépit de cette saisine du tribunal, la direction a continué de tenter d'intimider les travailleurs/euses et de menacer les organisateurs. Histadrut a ensuite entamé de nouvelles poursuites contre la direction d'une entreprise du même groupe en la personne de Yaki Vadmeni, PDG de Electra Consumer Products, qui détient la chaîne de magasins Machsani Hashmal. Celui-ci avait envoyé une lettre aux travailleurs/euses déclarant que leur adhésion à Histadrut enfreignait la loi. Auparavant, le directeur général adjoint chargé du marketing avait appelé le président du comité d'action des travailleurs et l'avait enjoint par la menace de ne pas poursuivre la campagne de syndicalisation en cours.

Le personnel diplomatique et les briseurs de grève : Durant presque toute l'année 2010, les employés des services diplomatiques, qui relèvent du syndicat du ministère des Affaires étrangères, ont organisé des actions de grève, notamment des grèves du zèle. La réaction du gouvernement face à ces multiples actions a été de faire appel aux fonctionnaires du service de sécurité (Mossad) pour qu'ils effectuent une partie du travail normalement réalisé par le personnel des services diplomatiques et des affaires étrangères, brisant ainsi la grève pour affaiblir le syndicat. Les employés des services diplomatiques déclarent qu'ils sont bien moins rémunérés que le personnel des services de sécurité, alors qu'ils effectuent un travail similaire. En janvier, une nouvelle grève a été organisée ; les ambassadeurs israéliens à l'étranger ont reçu l'instruction de couper tout contact avec les ministères étrangers, avec les bureaux des premiers ministres et avec ceux des présidents des pays dans lesquels ils étaient en fonction, jusqu'à nouvel ordre. Le 10 janvier, Histadrut (Fédération générale du travail d'Israël), qui représente le comité des travailleurs du ministère des Affaires étrangères, a annoncé la fin de la grève après avoir conclu un accord avec les administrations du ministère des Finances et du ministère des Affaires étrangères concernant les nouvelles conditions salariales.

De bonnes nouvelles pour les travailleurs sociaux en grève : En mars, une grève de trois semaines menée par les travailleurs/euses du secteur social au sujet des salaires et des barèmes de rémunération a pris fin, après que le syndicat des travailleurs sociaux eut accepté l'accord conclu 12 semaines auparavant entre des représentants d'Histadrut (Fédération

générale du travail d'Israël) et le ministère des Finances, avec quelques amendements mineurs. Il convient de souligner que ces travailleurs/euses n'ont pas été inclus par Histadrut parmi les autres employé(e)s de la fonction publique qui sont couverts par l'accord susmentionné sur le secteur public, afin de les faire bénéficier d'une augmentation salariale substantielle tout comme d'avantages complémentaires.

Tentative de licenciement du président du syndicat des conducteurs d'autobus : La compagnie de bus Ashdod, sous gestion de *Connex Transportation Israel* et sous franchise de Veolia Israël, a tenté de licencier le président du comité d'action des travailleurs. Il a été mis fin à ces tentatives lorsque Histadrut (Fédération générale du travail d'Israël) a obtenu une injonction du tribunal de travail, en mars 2011. Le syndicat a également constaté les nombreuses menaces écrites et verbales reçues par les travailleurs, ainsi que le harcèlement direct subi par les organisateurs syndicaux.

Membres du syndicat des chemins de fer détenus, grève déclarée « illégale » : Histadrut (Fédération générale du travail d'Israël) a obtenu une injonction annonçant un conflit du travail avec les chemins de fer d'Israël, suite à la menace exprimée par le ministre du Transport de fermer une entreprise si elle ne mettait pas en œuvre une vaste réforme en matière de sûreté. Une grève d'une demi-journée a pris fin dès la libération des membres du syndicat des travailleurs des chemins de fer, lesquels avaient été une demi-journée en détention. Le syndicat avait annoncé cette grève sans donner de préavis, lors de l'arrestation de dix de ses membres au cours d'une manifestation devant le domicile du nouveau président des chemins de fer d'Israël, le 11 mai.

Le 16 mai, le tribunal du travail de Tel Aviv a statué que les travailleurs des chemins de fer d'Israël n'avaient pas le droit de faire grève avant le 1^{er} juillet. Le tribunal a ordonné aux parties de tenir des négociations dans les deux semaines qui suivaient. En dépit de plusieurs tentatives de négociation, le différend ne s'est pas réglé et en septembre, le tribunal du travail du district de Tel Aviv a stipulé dans un arrêt que toute nouvelle grève des travailleurs des chemins de fer d'Israël aurait une motivation politique et serait par conséquent illégale. Le tribunal a stipulé que le syndicat devait renouveler le processus de négociation. Des sanctions ont été imposées après la rupture des pourparlers entre la direction et le syndicat sur les réformes structurelles prévues. Plus tard, neuf travailleurs ont été suspendus de leur emploi car ils avaient arrêté, en septembre, de poser les rails de la nouvelle voie.

Le gouvernement cherche à obtenir une injonction contre une grève des médecins : Les médecins ont réalisé plusieurs

protestations et actions de grève tout au long de l'année. En juin, le tribunal du travail du district de Tel Aviv a rejeté une requête du gouvernement qui demandait une injonction en vue d'interdire les actions syndicales des médecins. Un accord de compromis a été atteint suite à de nouveaux pourparlers, mais au cours des mois suivants, les négociations sont restées au point mort. En août, un accord a finalement été conclu entre le ministère des Finances et la Fédération du travail des médecins, clôturant un processus de négociation qui s'était étiré depuis septembre 2010. L'accord, valable neuf ans, inclut une augmentation salariale de 49% en moyenne pour les médecins des hôpitaux, qui vont devoir pointer au début et à la fin de leur journée de travail, et le recrutement de 1.000 médecins dans les hôpitaux publics. Cependant, les jeunes médecins internes ont donné leur démission collective à la fin du mois d'août, initiative que le tribunal national du travail a déclarée illégale. Suite à cette décision, une grève de la faim de 24 heures s'est tenue entre le 4 et le 5 septembre. Le 7 décembre, la conclusion d'un accord a mis fin à la lutte des jeunes médecins internes, accord qui garantissait des allocations améliorées et assurait que la convention collective serait revue au bout de trois ans.

Le tribunal du travail suspend une grève des salariés portuaires : En mai, une grève concernant le paiement de primes dans le port d'Ashdod a été suspendue car le tribunal national du travail a ordonné aux travailleurs de n'entamer aucune action industrielle avant au moins le 1^{er} juin. Les producteurs, importateurs et exportateurs s'étaient plaints au tribunal que le ralentissement du travail portuaire occasionné par les grévistes d'Ashdod, auquel s'ajoutait la surcharge d'un port voisin, leur coûtait deux milliards de shekels.

Représailles contre les membres du syndicat des conducteurs de transport sur rail de Jérusalem : Près de 80 conducteurs de transport urbain sur rail de Jérusalem, géré par Connex, ont adhéré à Histadrut (Fédération générale du travail d'Israël) en vue d'améliorer les conditions de travail, et ont élu un comité des travailleurs. La direction a accepté de négocier une convention collective mais elle a simultanément entrepris d'imposer des sanctions disciplinaires aux travailleurs. Un certain nombre d'entre eux ont reçu un préavis de licenciement. En même temps, l'entreprise a réduit certains des avantages accordés aux travailleurs, comme le transport au domicile après le travail. De même, la direction a rendu les conditions d'emploi plus difficiles. En mai, Histadrut a annoncé un conflit de travail officiel avec l'entreprise qui utilisait des procédures inadéquates pour le licenciement de certains employés et aggravait les conditions d'emploi des membres syndicaux. En juillet, Histadrut a entamé une procédure contre Connex et contre les principaux directeurs de l'entreprise (le PDG, le

directeur exécutif, le directeur de la formation et le responsable des ressources humaines), en raison des restrictions à la liberté syndicale et du harcèlement des membres syndicaux.

Jordanie



POPULATION : 6.187.000

CAPITALE : Amman

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

L'activité syndicale fait l'objet d'un contrôle étroit; les militant(e)s syndicaux et les grévistes s'exposent à la discrimination et, dans le cas des migrant(e)s, à l'expulsion. Un système de syndicat unique est en place et les démarches pour l'organisation d'une grève légale sont extrêmement fastidieuses. Malgré cela, les travailleurs/euses ont procédé à des arrêts de travail et organisé des actions de protestation. Le projet de réforme du Code du travail, qui a été entériné par le gouvernement du précédent Premier ministre en 2010, a été approuvé et adopté en 2011.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les lois qui régulent les droits syndicaux en Jordanie sont extrêmement restrictives mais la réforme du Code du travail de juillet 2010 a quelque peu amélioré la situation. Bien que les travailleurs/euses des entreprises privées et de certaines entreprises d'État aient le droit de former des syndicats, tous les syndicats doivent être affiliés à la General Federation of Jordanian Trade Unions (fédération générale des syndicats jordaniens – GFJTU). Il faut un minimum de cinquante membres fondateurs de nationalité jordanienne pour qu'un syndicat puisse être établi. L'enregistrement officiel du syndicat est soumis à l'accord du ministère du Travail. D'autre part, tout nouveau syndicat créé doit avoir un lien avec les 17 professions et secteurs dans lesquels des syndicats existent déjà. Les fonctionnaires de l'État, les jardiniers et les cuisiniers ne sont pas couverts par le Code du travail et n'ont pas le droit de s'organiser. Aux termes de la nouvelle législation, les travailleurs/euses étrangers ont le droit d'adhérer à un syndicat, ils ne sont toujours pas autorisés à participer à la création d'un syndicat en tant que membres fondateurs ni en tant que dirigeant(e)s.

Le droit de négociation collective n'est pas reconnu, bien que le Code du travail renferme un chapitre sur les conventions

collectives. Le droit de grève est sévèrement restreint par le fait qu'une autorisation doit être obtenue du gouvernement pour pouvoir lancer un appel à la grève légale. Le ministère du Travail peut également imposer une procédure arbitrale fastidieuse ou renvoyer le dossier à un tribunal du travail. Autrement, le litige peut être renvoyé devant le Conseil des ministres et ensuite au Parlement. Les grèves sont interdites pendant toute la durée de la procédure de résolution du différend.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le roi de Jordanie, Abdullah II, a révoqué le Conseil des ministres et le Premier ministre à deux reprises au cours de l'année pour mettre fin aux protestations et aux appels à la réforme politique. Des grèves importantes ont été organisées, y compris une action des médecins et des enseignant(e)s revendiquant le droit de former une association indépendante. Les travailleurs/euses journaliers restent présents en grand nombre, contribuant à un niveau alarmant d'insécurité de l'emploi. D'après les informations disponibles, le travail des enfants est très fréquent dans l'immense camp de réfugiés de Marka. L'inflation et le chômage sont en augmentation, avec un taux de chômage allant jusqu'à 30%.

Mouvement de protestation : les manifestations ont commencé début 2011 en Jordanie au sujet de la corruption, des réformes économiques, du manque de transparence du gouvernement et de la mainmise absolue du roi Abdullah II sur le pouvoir ; elles se sont poursuivies tout au long de l'année de manière sporadique, avec moins d'intensité néanmoins que dans certains pays voisins.

Le week-end du 14-16 janvier, quelque 3.000 Jordanien(ne)s ont manifesté contre la corruption, la hausse des prix et la pauvreté. Les syndicats et les partis d'opposition étaient à la tête de ces manifestations. Pour éviter que le mécontentement ne prenne de l'ampleur, le gouvernement a annoncé un nouveau train de réformes visant à baisser les prix et à augmenter les salaires dans certains secteurs, mais cela n'a pas empêché d'autres manifestations d'avoir lieu.

Peu après une manifestation de 5.000 personnes dans les rues d'Amman, la capitale, le roi a annoncé la révocation du gouvernement et a nommé Marouf al-Bakhit, ancien général de l'armée, pour former un nouveau Conseil des ministres. Le 25 février, près de 8.000 personnes ont défilé et, le 24 mars, les protestataires ont installé un camp sur une place d'Amman. Le lendemain, les partisans du gouvernement ont envahi le camp, faisant 100 blessés et un tué.

Après cela, des manifestations ont eu lieu régulièrement. La plupart des actions étaient relativement pacifiques mais, en juillet, la police anti-émeute a dispersé un défilé non violent à Amman, en frappant des participant(e)s et des journalistes, malgré un accord signé auparavant avec la police, aux termes duquel les journalistes porteraient des gilets orange pendant le défilé. D'après les témoins, la police a encerclé et chargé les manifestant(e)s. Plusieurs ont été grièvement blessés, y compris des reporters d'Al Jazeera, du *New York Times*, de quotidiens locaux et d'autres, qui ont été frappés violemment. Plus tard, la police a présenté ses excuses.

Tout au long de l'année, les travailleurs/euses des médias ont été dans la ligne de mire. En février, huit journalistes qui couvraient les manifestations d'Amman ont été attaqués et blessés par des agresseurs inconnus. Plusieurs journalistes étrangers ont signalé qu'on avait menacé de leur confisquer leur appareil photo. En mai, le journaliste Ala'a Fazza' a été arrêté et détenu les 14 jours qu'a duré l'enquête. Le roi a ordonné sa libération suite aux protestations d'autres journalistes. Des journalistes et des membres du personnel de la presse et des sites web d'information ont orchestré un arrêt de travail d'une heure le 24 mai pour condamner la recrudescence d'attaques contre leurs collègues et appeler à la fin des violences.

En octobre, le roi a de nouveau révoqué le gouvernement.

Mouvement de grève malgré les restrictions : Des données datant du mois d'octobre indiquent que la Jordanie a assisté à un mouvement de contestation sans précédent à l'encontre des problèmes liés au travail, totalisant 607 actions de protestation et arrêts de travail au cours des neuf premiers mois de l'année 2011. Des grèves ont été organisées tout au long de l'année, en dépit du droit de grève limité des travailleurs/euses. Les travailleurs/euses de l'électricité ont entrepris plusieurs actions au sujet des salaires, les employé(e)s du secteur public, en particulier les chauffeurs de bus, ont menacé de se mettre en grève, les journalistes ont protesté contre les licenciements et les salaires, de même que les travailleurs/euses de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies (UNRWA) et les travailleurs/euses des mines de potasse. Le personnel de HSBG a également entamé une grève en réaction aux licenciements sans préavis, et les médecins du secteur public ont exigé des hausses de salaires et organisé plusieurs grèves pendant l'année.

Mécontentement envers la General Federation of Jordanian Trade Unions : En mars, des centaines de syndicalistes ont demandé la suppression de la *General Federation of Jordanian Trade Unions* (fédération générale des syndicats jordaniens – GFJTU), l'unique fédération jordanienne reconnue par la loi. Ils

ont également appelé le président de la GFJTU, Mazen Maaytah, et les présidents de tous les syndicats affiliés, à démissionner, à geler les comptes et à stopper le versement des salaires des responsables syndicaux de la fédération.

En août, le projet de constituer une fédération indépendante des syndicats jordaniens a été annoncé, après que l'actuelle GFJTU a été accusée de ne pas défendre les droits des travailleurs/euses. Le droit du travail jordanien n'autorise pas la création d'un syndicat sans permission préalable du gouvernement ; cependant, le comité instaurant la nouvelle fédération a rappelé que, conformément aux conventions de l'OIT, les membres fondateurs doivent simplement avertir les autorités locales de la création du syndicat.

Le syndicat des enseignant(e)s est enfin créé : Suite aux manifestations de mars et d'avril 2010, les enseignant(e)s ont organisé une grève d'une semaine fin mars 2011 pour demander le droit de constituer une association professionnelle d'enseignant(e)s avec un nombre d'adhérent(e)s obligatoire. Ils appelaient à l'autonomie administrative et financière et au droit des enseignant(e)s membres de l'association à exiger une hausse des salaires. Le Conseil supérieur jordanien pour l'interprétation de la Constitution a statué en faveur de l'établissement du syndicat le 28 mars, annulant ainsi une décision de 1994 qui considérait que ce type d'organisation était contraire à la Constitution. Le projet de loi visant à créer l'association professionnelle d'enseignant(e)s a été adopté par la Chambre basse le 24 juillet, ce qui a eu pour effet d'autoriser tous les enseignant(e)s du ministère de l'Éducation à adhérer au syndicat, ainsi que les administrateurs/trices, les techniciens/ennes et les ingénieurs.

En février, des professeurs d'université de Jordanie ont évoqué la possibilité de constituer leur propre association professionnelle, *Institutional Committee for a University Professors' Professional Association* (comité institutionnel pour la création d'une association professionnelle des professeurs d'université).

Des journaliers se voient refuser l'embauche définitive et subissent des menaces : En Jordanie, un nombre considérable de travailleurs/euses sont embauchés à la journée, sans bénéficier des prestations de base ni avoir accès à la sécurité sociale et aux soins de santé. Tout au long de l'année 2011, ces travailleurs/euses ont mené des actions pour protester contre leur situation. Aux termes de la loi jordanienne, si un employé(e) travaille plus de trois mois et qu'il est payé à la journée, il est couvert par le Code du travail et peut accéder aux prestations et services prévus par le même Code du travail. En pratique, toutefois, les choses se passent différemment, mais le gouvernement a promis que les journaliers allaient

avoir un statut d'employé(e)s permanents. En mai, autour de 200 journaliers de l'*Aqaba Special Economic Zone Authority* (autorité de la zone économique spéciale d'Aqaba – ASEZA) et du ministère de l'Agriculture ont protesté car on ne leur avait pas accordé l'embauche définitive promise. En février 2010, les travailleurs/euses avaient déjà organisé d'importantes actions de protestation pour exiger de meilleures conditions de travail, des emplois permanents et des prestations liées à la profession telles que l'assurance de santé au profit des 1.200 journaliers travaillant pour l'ASEZA.

En octobre et en décembre, plusieurs centaines de journaliers agricoles du gouvernorat de Karak ont signalé qu'ils avaient été menacés et harcelés par des fonctionnaires lors de conflits répétés au sujet des salaires et de la situation professionnelle lorsqu'il est apparu que les promesses d'embauche définitive ne se concrétisaient pas. Les travailleurs/euses ont accusé le gouvernement de faire traîner l'examen de leurs revendications. Au titre du Code du travail, les travailleurs/euses agricoles ne bénéficient pas du droit à la liberté d'association.

Abus contre des employé(e)s domestiques migrants : Les statistiques officielles estiment à plus de 322.000 le nombre de travailleurs/euses migrants déclarés en Jordanie. Toutefois, d'après des sources non officielles, le nombre de migrant(e)s non déclarés se situerait entre 100.000 et 150.000. Les migrant(e)s, et a fortiori les employé(e)s domestiques, travaillent très souvent sans permis en règle, sont contraints à des horaires excessifs, alors que leurs passeports sont généralement retenus par l'employeur. Depuis 2007, il est interdit aux travailleurs/euses originaires du Bangladesh de venir en Jordanie, suite à une grève des travailleurs/euses bangladais au sujet des droits du travail. Cependant, en juillet 2010, sous la pression des usines de prêt-à-porter, le gouvernement jordanien a levé l'interdiction pour les femmes provenant du Bangladesh.

Le Code du travail modifié en août 2008 ont mis les travailleurs/euses domestiques migrants à pied d'égalité avec leurs collègues jordaniens en termes d'accès aux soins médicaux, de paiement en temps opportun de leurs salaires et de souscription au département de la sécurité sociale. En vertu de la législation, tout transfert d'un employé(e) domestique de l'employeur garant vers un autre employeur doit être ratifié par un bureau de la direction générale du travail, afin d'assurer un processus plus transparent. Auparavant, de tels transferts étaient traités au niveau des bureaux de recrutement.

En dépit de ces modifications légales, la situation ne s'est guère améliorée pour la majorité des travailleurs/euses étrangers, comme en attestent les cas de violation dénoncés

au cours de 2011. La loi autorise toujours les employeurs à restreindre les mouvements des travailleurs/euses domestiques et à détenir leurs passeports et autres documents. D'un autre côté, la loi ne permet toujours pas aux travailleurs/euses domestiques de changer librement d'employeur, même lorsque le contrat a pris fin, et impose des amendes aux travailleurs/euses résidant en Jordanie sans titre de séjour en cours de validité, que seul un employeur peut demander, ce qu'il ne fait généralement pas. Les actions de la police peuvent souvent mettre encore plus en danger les travailleurs/euses domestiques et la police arrête régulièrement des travailleurs/euses domestiques dont les employeurs ont signalé la « fuite », alors même que ces travailleurs/euses étaient en possession d'un titre de séjour en règle.

Un rapport de Human Rights Watch, publié en septembre 2011, appelle la Jordanie à ratifier le nouveau traité de l'OIT sur les droits des travailleurs/euses domestiques, en faveur duquel le gouvernement jordanien a voté à l'OIT en juin 2011.

Des travailleurs/euses égyptiens victimes d'abus en Jordanie : D'après les statistiques du ministère du Travail, 71% des quelque 458.000 travailleurs/euses étrangers employés en Jordanie sont de nationalité égyptienne. Des rapports réitérés font état de mauvais traitements infligés aux travailleurs/euses égyptiens en dépit de diverses initiatives mises en œuvre pour protéger leurs droits. Il a été signalé que des employeurs faisaient venir des ouvriers agricoles dans des circonstances qui s'apparentent à la traite des êtres humains ; ces ouvriers agricoles sont soumis à des heures de travail extrêmement longues, sans jour de congé hebdomadaire.

Des tensions politiques compromettent les activités des syndicats indépendants : Des tensions politiques au sein du pays empêchent les syndicats de mener à bien leurs activités indépendamment de la manipulation politique. Malgré cette restriction, de nombreux travailleurs/euses se sont mis en grève en 2011.

Les propriétaires d'un navire jordanien interdisent à l'équipage de parler aux autorités : En janvier, la Fédération internationale des ouvriers du transport (FIOT) a fait part de son différend avec les propriétaires jordaniens du transporteur de moutons vivants Bader 3 battant pavillon de complaisance, actuellement à quai à Fremantle, en Australie. Le navire avait passé un accord avec la FIOT concernant les salaires et les conditions de travail des 80 membres de l'équipage, des Pakistais pour la plupart, mais la FIOT avait reçu des documents indiquant des manquements à cet accord depuis une année entière et précisant que les membres de l'équipage avaient été obligés de signer des papiers par lesquels ils renonçaient à leur

autorisation de descendre à terre. Les membres de l'équipage étaient menacés de « punition sévère » s'ils parlaient aux autorités australiennes. L'équipage avait perçu moins de moitié du salaire prévu.

Des grévistes menacés de licenciement au quotidien Al Rai : Des employé(e)s du quotidien *Al Rai* ont manifesté devant le siège du journal le 26 février pour exiger des améliorations en matière de salaires et de droit des employé(e)s. Plusieurs journalistes d'*Al Rai* ont affirmé que les dirigeants avaient menacé de licencier des employé(e)s s'ils poursuivaient leur action de protestation.

Expulsion de travailleurs/euses migrants du textile en grève : En avril, plus de 5.000 travailleurs/euses étrangers originaires de divers pays asiatiques, qui travaillaient dans six usines de confection d'Al Tajamout Industrial City se sont mis en grève pour protester contre les faibles salaires et les mauvaises conditions de travail. D'après les informations rapportées, les travailleurs/euses avaient versé de considérables sommes d'argent pour obtenir leurs contrats de travail initiaux en Jordanie. Les employeurs ont refusé les augmentations de salaire demandées, disant que cela les conduirait à la ruine et qu'ils ne pourraient plus être compétitifs dans l'industrie de la confection à l'échelle internationale. Des représentant(e)s du ministère du Travail, du syndicat des travailleurs/euses du textile et de la *Jordan Garments, Accessories, and Textiles Exporters' Association* (Association jordanienne des exportateurs de vêtements, accessoires et textiles) ont négocié avec un comité qui représentait les travailleurs/euses. Le bureau du travail a déclaré la grève des travailleurs/euses illégale car ils n'avaient pas respecté le préavis de deux semaines pour prévenir leur employeur de la grève. Au même moment, les employeurs ont précisé que les revendications des travailleurs/euses étaient illégales parce que leurs contrats de travail avaient expiré et qu'ils refusaient malgré cela de retourner dans leur pays d'origine.

Au terme de près d'un mois de grève, quelque 3.000 employé(e)s, dont 800 Bangladais(e)s, sont revenus au travail, après avoir obtenu de leurs employeurs une augmentation de salaire minimale. Environ 2.000 autres ont continué de faire grève. Cependant, 15 travailleurs/euses migrants sri lankais à l'origine de la grève ont été arrêtés et devaient être expulsés au Sri Lanka.

Violences à l'usine Classic Fashion : Des témoins travaillant à Classic Fashion, une usine qui emploie autour de 4.900 personnes originaires d'Asie du Sud, essentiellement des femmes, ont signalé qu'un nombre considérable de jeunes Sri Lankaises

subissaient fréquemment des violences sexuelles et des viols répétés ainsi que, dans certains cas, des actes de torture.

En octobre 2010, 2.400 travailleurs/euses s'étaient mis en grève pour demander le renvoi du violeur présumé, Anil. Le propriétaire de Classic Fashion a exclu Anil, mais ce dernier est revenu travailler un mois plus tard. En septembre, un rapport mentionnait qu'un groupe jordanien de défense des droits humains n'avait pas trouvé de preuves permettant de soutenir les accusations de viol.

D'après le témoignage des employé(e)s, la durée de travail ordinaire chez Classic Fashion était de 13 heures quotidiennes, six et sept jours par semaine, avec des postes de 18 heures et demie. Les travailleurs/euses étaient régulièrement insultés, frappés et privés de leur salaire sous prétexte qu'ils n'atteignaient pas les objectifs de production obligatoires ; ils étaient logés dans des dortoirs rudimentaires sans chauffage ni eau chaude. Ils avaient une liberté de mouvement extrêmement limitée et n'étaient autorisés à quitter l'enceinte de l'usine qu'une journée par semaine pendant six heures maximum. La direction menaçait les employé(e)s et les obligeait à dire que les conditions de travail étaient bonnes.

En août, plusieurs dizaines d'employé(e)s de Classic Fashion ont recherché de l'aide en expliquant que la direction les punissait d'avoir participé à un arrêt de travail en juillet. Ils ont signalé que leur contrat de travail avec Classic Fashion prenait fin et qu'ils avaient été transférés chez un nouvel employeur, qui les payait moins, pour un temps de travail plus long.

Des travailleurs/euses du prêt-à-porter violentés pour faits de grève : Le 20 août, 350 employé(e)s de l'usine chinoise International Business Garments Manufacturing Company Ltd (IBGM) se sont mis en grève suite à un cas de violence physique. IBGM est un fournisseur sous-traitant de Classic Fashion, entre autres usines. Il a été signalé qu'IBGM avait demandé aux employé(e)s de travailler par tranches de 11 heures et demie et les obligeait à effectuer des heures supplémentaires non rémunérées s'ils ne parvenaient pas à atteindre le quota de vêtements fixé pour la journée. Les travailleurs/euses subissaient des menaces s'ils n'atteignaient pas leur quota et devaient payer une amende en cas d'arrêt maladie. Il a également été signalé qu'un directeur jordanien punissait les travailleurs masculins en leur brûlant les mains. Une grève avait déjà eu lieu en mai au sujet des déductions sur les repas, mais elle s'était terminée lorsque la direction a consenti à ne plus déduire illégalement les indemnités de repas. Cependant, à peine les travailleurs/euses étaient-ils revenus au travail que la pratique reprenait.

Au début de la grève du mois d'août, la direction aurait essayé de faire revenir les travailleurs/euses dans l'usine. La direction d'IBGM a également affiché le portrait de 12 « meneurs » qui devaient être licenciés et expulsés de force pour le rôle qu'ils avaient joué dans le mouvement de protestation. Au moins sept grévistes, dont quatre femmes, ont été agressés et blessés par les patrons d'IBGM. Avant la grève, les employé(e)s avaient déposé plainte contre la direction auprès du bureau local du travail.

Des grévistes accusés et sanctionnés : L'usine taiwanaise Maintrend International, qui emploie plus de 600 personnes, essentiellement originaires du Bangladesh, a fermé ses portes en septembre en affirmant que les grèves étaient à l'origine de la fermeture. La plupart des employé(e)s avaient été recrutés quelques mois plus tôt.

Selon les responsables de l'ambassade du Bangladesh, les autorités jordaniennes n'ont pas autorisé le transfert de ces travailleurs/euses dans d'autres usines, du fait qu'ils avaient déjà participé à des grèves, ce qui est illégal. Les travailleurs/euses ont été obligés de rester sur place avant de pouvoir rentrer chez eux. Les employé(e)s, parmi lesquels des Jordaniens/ennes et des Chinois(e)s, avaient fait grève pendant un mois mi-septembre 2011 pour exiger la fin des violences et des expulsions forcées lorsqu'ils ne réussissaient pas à atteindre les objectifs de production obligatoires, et pour protester contre l'insalubrité des dortoirs, les réductions de salaire arbitraires et l'accès limité aux toilettes. Le 22 septembre, la police jordanaise a fait irruption dans l'usine Maintrend, a lancé des gaz lacrymogènes et frappé des femmes en grève. Plusieurs dizaines de travailleuses auraient été blessées. Des grèves avaient déjà eu lieu en juin 2011 et en 2010.

Koweït



POPULATION : 2.700.000

CAPITALE : Koweït

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 105 - 111 - 138 - 182

Bien que la législation garantisse le droit des travailleurs/euses d'adhérer à des syndicats, moins de 5% de la main-d'œuvre est syndiquée. Une seule fédération syndicale est autorisée et le droit de grève est fortement restreint. En mai 2010, au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies à Genève, le Koweït a promis d'établir une institution des droits humains indépendante mais il semblerait que le pays ait peu avancé dans ce domaine.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux restent extrêmement restreints malgré la promulgation, en 2010, d'un nouveau Code du travail qui régit l'emploi dans le secteur privé. La législation autorise désormais le pluralisme syndical au niveau de la base. Cependant, une seule centrale syndicale est autorisée au niveau national, nommée la *Kuwait Trade Union Federation* (fédération des syndicats du Koweït – KTUF). Seuls les travailleurs/euses koweïtiens jouissent du droit d'adhérer à un syndicat et de participer à ses activités. Les employé(e)s du gouvernement se trouvent exclus du champ du Code du travail, au même titre que les employé(e)s domestiques. D'autre part, l'établissement d'un syndicat est soumis à la certification du ministère des Affaires sociales et du Travail. L'existence du syndicat sera, toutefois, reconnue de fait en cas d'absence de réponse du ministère dans les 15 jours. Si la loi interdit le licenciement de travailleurs/euses sur la base de leurs activités syndicales, aucune protection n'est prévue contre d'autres formes de discrimination ou d'ingérence antisyndicale de la part des employeurs ou du gouvernement.

Les syndicats ne sont pas autorisés à prendre part aux activités politiques et il leur est également interdit d'investir ou de recevoir des dons sans l'accord du ministère. En cas de litige collectif, une longue procédure de résolution - pouvant prendre jusqu'à deux mois - doit être épuisée avant qu'une grève légale ne puisse être organisée. Néanmoins, les grévistes ne sont pas à l'abri de représailles de l'État. Enfin, les autorités judiciaires ont le pouvoir de dissoudre tout syndicat pour infraction au Code du travail, menace à l'ordre public ou atteinte à la morale.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le Koweït figure au nombre des États arabes les plus riches. Selon les estimations, 68% de sa population se compose de travailleurs/euses expatriés. Les dernières élections législatives tenues au Koweït, en mai 2009, ont été convoquées suite à un différend interne entre les partis d'opposition et le gouvernement après la démission du gouvernement en place pour éviter de devoir répondre d'accusations de détournement de fonds publics. Quatre femmes ont été élues au poste de député parlementaire. En avril 2010, les autorités, semble-t-il inquiètes face à une éventuelle transition démocratique en Égypte sous la direction de l' « Association nationale pour le changement », ont expulsé 17 Égyptiens pour avoir tenté d'organiser une section locale au Koweït. On a également assisté à une montée de la violence civile, avec des affrontements opposant les forces de sécurité à des militants islamistes. Malgré un Parlement relativement actif et l'autorisation de la critique ouverte, les détracteurs affirment que le gouvernement et le parti au pouvoir permettent la corruption à grande échelle et répriment l'opposition politique.

Manifestations : Une vague de manifestations a traversé le Koweït au printemps et en novembre, malgré les multiples menaces de représailles. Les manifestations ont été plutôt limitées, comparé aux États voisins d'Afrique du Nord. Le 18 février, au moins 30 personnes ont été blessées lors d'affrontements entre les forces de sécurité et les Arabes apatrides (les *Bidun*). Cinquante personnes ont été arrêtées alors qu'une action de protestation du même ordre attirait 80 manifestant(e)s dans un village voisin. Les Arabes apatrides, qui vivent depuis longtemps au Koweït, demandaient la nationalité koweïtienne, la gratuité de l'enseignement et des soins de santé, l'accès à l'emploi et aux mêmes prestations que les ressortissant(e)s koweïtiens, ce qui leur est refusé depuis toujours. La police a utilisé des gaz lacrymogènes et des balles en caoutchouc pour disperser la manifestation, qui devenait violente. Les autorités ont menacé d'expulsion tout Bidun qui participerait aux manifestations, ainsi que les membres de sa famille. Des dizaines de militant(e)s ont été arrêtés pour « rassemblement illégal et intention de commettre des actes criminels ». À la fin de l'année, 52 Bidun passaient en jugement et 32 autres faisaient l'objet d'une enquête.

En juin 2011, des centaines de personnes ont défilé pour protester contre le gouvernement et appeler à la démission du Premier ministre. Au cours des mois suivants, le Parlement a multiplié les appels à la réforme, invoquant la mauvaise gestion des fonds publics, la corruption et l'inefficacité. En septembre, plusieurs milliers de personnes ont de nouveau défilé. Une

vague de grèves a débuté en octobre, couronnée par une grande manifestation le 20 octobre à Koweït City. En réaction, des menaces de répression visant à maintenir la sécurité ont été proférées, et un comité parlementaire a été créé pour mettre en place des réformes. En novembre, le Premier ministre et le Conseil des ministres ont présenté leur démission avant une autre grande manifestation. Toujours en novembre, des manifestant(e)s, qui demandaient des réformes politiques, ont brièvement occupé les locaux du Parlement après avoir été violemment dispersés par la police. Les manifestant(e)s appelaient à la démission du Premier ministre (également membre de la famille royale), Nasser Mohammad al-Ahmad Al-Sabah, que des député(e)s de l'opposition interpellaient au sujet de fonctionnaires qui auraient transféré des fonds publics sur des comptes à l'étranger. Après les manifestations, le ministre de l'Intérieur et les forces de sécurité ont reçu l'ordre de prendre « les mesures nécessaires pour combattre toute action susceptible de mettre en péril la sécurité du pays », c'est-à-dire engager des poursuites judiciaires à l'encontre des manifestant(e)s qui avaient pénétré dans l'enceinte du Parlement et, éventuellement, appliquer des mesures répressives contre les médias de l'opposition pour complicité. En décembre, l'émir a dissous le Parlement et fixé les élections au mois de février 2012.

La négociation collective est rarement exercée : La négociation collective est rarement pratiquée dans le secteur public. Bien que la loi permette des négociations directes entre employeurs et employé(e)s ou représentant(e)s des employé(e)s dans le secteur privé, ce dernier demeure largement non organisé.

La syndicalisation est frappée de lourdes restrictions : Le système de syndicat unique est toujours en vigueur. Malgré le monopole syndical imposé par la loi, quelques syndicats opèrent en marge de la *Kuwait Trade Union Federation* (fédération des syndicats du Koweït – KTUF). C'est notamment le cas du syndicat des employé(e)s de banque et du syndicat des employé(e)s de la Kuwait Airways.

Actions collectives en dépit des restrictions – le gouvernement interdit les grèves : Les grèves se sont multipliées bien que, officiellement, elles soient uniquement autorisées dans le secteur privé, où les effectifs ne sont pas organisés et sont essentiellement composés de 1,7 million d'étrangers. En 2011, des vagues de grèves et des actions revendicatives sans précédent ont été organisées dans le secteur public, qui emploie près de 80% de la main-d'œuvre koweïtienne, forte de 360.000 travailleurs/euses, après que les employé(e)s du secteur public pétrolier ont réussi à obtenir de l'État jusqu'à 66% d'augmentation de salaire. Ensuite, les employé(e)s de plusieurs ministères et institutions publiques ont fait pression

pour obtenir à leur tour de meilleurs salaires et prestations. Les douaniers, les ouvriers portuaires, le personnel des ministères de l'Intérieur, de la Santé, des Affaires sociales et du Travail ont commencé à cesser le travail et à manifester en masse pour protester contre les faibles salaires et le manque de prestations sociales. Les grèves ont également atteint la compagnie aérienne du Koweït, dont les 5.000 employé(e)s étaient concernés par une proposition de privatisation. Alors que les employé(e)s koweïtiens planifiaient leurs grèves, il était conseillé aux travailleurs/euses étrangers de continuer à travailler, car ils risquaient plus facilement d'être licenciés sans préavis pendant la grève.

En septembre, environ 850 travailleurs/euses portuaires ont entamé des grèves quotidiennes de deux heures au sujet des salaires, ce qui a perturbé le fonctionnement de trois ports commerciaux du pays. Le 25 octobre, le gouvernement a consenti à augmenter les salaires, suite à une courte grève organisée par les 4.000 membres du syndicat des travailleurs/euses de Kuwait Airways Corporation, qui ont cloué au sol la moitié de la flotte aérienne de la compagnie. Début octobre, les travailleurs/euses de la Bourse du Koweït ont renoncé à une grève planifiée le 19 octobre après avoir trouvé un accord avec le gouvernement sur les sommes dues. Le différend portait sur le paiement des primes et sur la mutation imminente d'employé(e)s de la Bourse à une nouvelle entité, Capital Markets Authority (autorité des marchés de capitaux). Le cercle universitaire de l'Université du Koweït a également prévu une manifestation le 26 octobre en faveur de la hausse des salaires.

Les fonctionnaires du gouvernement koweïtien ont sans cesse rappelé aux grévistes qu'ils n'étudieraient aucune demande tant qu'il y aurait des arrêts de travail. En octobre, le gouvernement a annoncé qu'il prévoyait une nouvelle loi visant à sanctionner les fonctionnaires qui feraient grève et à limiter le processus de grève. En réaction à la vague de grèves du 17 octobre, le ministre des Affaires étrangères a présenté sa démission et, apparemment, au moins un autre ministre songeait également à démissionner. Le 19 décembre, la *Kuwait Trade Union Federation* (fédération des syndicats du Koweït – KTUF) a organisé une manifestation devant le ministère de la Fonction publique, suite à la déclaration du ministre de la Justice Ahmed Al Mulaifi, annonçant que les grèves étaient interdites et que les conventions internationales qui garantissaient les droits des travailleurs/euses ne s'appliquaient pas à lui. Cette déclaration visait à répondre à la grève entreprise par les employé(e)s du ministère de la Justice. Ces derniers s'étaient également élevés contre la pression exercée sur les expatrié(e)s non qualifiés pour qu'ils travaillent au ministère à la place des citoyen(ne)s koweïtiens, et contre certaines questions liées aux retraites. Les

syndicalistes du syndicat des travailleurs/euses du pétrole et du syndicat des employé(e)s des pétroliers ont également participé aux manifestations en signe de solidarité.

Actes de violence contre les employé(e)s domestiques

migrants : Il est estimé qu'entre 650.000 et 750.000 employé(e)s domestiques migrants travaillent au Koweït. Il s'agit essentiellement de femmes originaires d'Asie du Sud-est. Des dénonciations de violences et de mauvais traitements à grande échelle sont encore régulièrement signalées, au même titre que les rapports dénonçant les manquements des autorités koweïtiennes lorsqu'il s'agit d'enquêter, de surveiller et de remédier aux problèmes. Les travailleurs/euses domestiques étrangers, de même que les employé(e)s domestiques locaux et les chauffeurs, sont exclus de la législation du travail et sont vulnérables aux abus, faute de solutions juridiques efficaces. En 2011, environ 300 employé(e)s domestiques originaires du Sri Lanka ont cherché asile à l'ambassade du Sri Lanka en raison de différends avec les employeurs et attendaient de quitter le pays une fois ces conflits résolus et après avoir obtenu un passeport et un billet d'avion.

En 2009, les ambassades présentes au Koweït ont reçu plus de 10.000 plaintes de travailleurs/euses domestiques concernant le non-paiement des salaires, des heures de travail excessives et une multitude de violences physiques, sexuelles et psychologiques. Très souvent au Koweït, les travailleurs/euses domestiques qui tentent d'échapper à un employeur brutal sont poursuivis en correctionnelle pour « fuite » et sont généralement expulsés, même s'ils ont été victimes d'abus et cherchent à obtenir réparation. Le 26 septembre 2010, le Koweït, qui affiche la proportion d'employé(e)s domestiques par habitant la plus élevée du Moyen-Orient, a annoncé qu'il abolirait le système de « parrainage » en février 2011 pour le remplacer par un système basé sur l'employeur, moyennant l'établissement d'une autorité responsable du recrutement placée sous le contrôle du gouvernement. Aucun détail n'a été fourni quant aux protections légales additionnelles qui seraient prévues pour les travailleurs/euses migrants. Le nouveau Code du travail interdit, cependant, aux entreprises du secteur privé et du secteur pétrolier de retenir les passeports des travailleurs et prévoit des amendes en cas d'infraction. La nouvelle législation ne mentionne pas les travailleurs/euses domestiques, qui ne figurent pas non plus dans le texte relatif à l'abolition du système de parrainage.

En juillet, un rapport des Nations Unies appelait le Koweït à améliorer de toute urgence la promotion et la protection des droits des employé(e)s domestiques étrangers. Ce rapport indiquait que de nombreux travailleurs/euses domestiques se plaignaient d'être enfermés dans la maison, d'effectuer des heures de travail

excessives sans repos, de ne pas être payés pendant plusieurs mois ou années et parfois de subir des violences verbales, physiques ou sexuelles. La plupart des employeurs détiennent leur passeport et d'autres documents. Le ministère de l'Intérieur a cherché à lutter contre le travail forcé et la traite des êtres humains ; davantage d'efforts sont d'ailleurs à noter en ce qui concerne les poursuites, les sanctions et les condamnations rigoureuses des individus accusés d'exploiter des travailleurs/euses, en particulier au titre du système de parrainage, dans le cadre duquel les employé(e)s domestiques sont réduits de force à l'esclavage. De plus, des agences de recrutement aux pratiques frauduleuses ont été fermées, et des bureaux de recrutement ont perdu leur licence car ils ne respectaient pas les réglementations adoptées en février 2010 dans le Code du travail du secteur privé. Malgré tout, de nombreux problèmes graves persistent.

Le 10 mars, trois employeurs koweïtiens – des « parrains » – et deux policiers ont torturé à mort un Asiatique, qui n'a pas été identifié. Les trois Koweïtiens ont capturé cet homme et l'ont « frappé de manière impitoyable » avant de le remettre aux mains de la police, en l'accusant d'avoir mis le feu à leur ferme et de les avoir volés. C'est lors de son « interrogatoire » par la police que le travailleur a perdu connaissance avant de succomber à ses blessures. Les trois Koweïtiens et les policiers sont toujours interrogés par la police à ce sujet. Le même jour, un agent de la circulation, dont l'identité n'est pas connue, a enfermé un migrant asiatique dans sa voiture de patrouille pendant quatre heures ; il l'a violemment frappé puis l'a « jeté » à la rue. Un autre cas mentionne qu'une employée domestique indonésienne s'est tuée en se jetant par la fenêtre ; d'après la police, la femme a sauté du sixième étage d'un immeuble après avoir subi des violences physiques et sexuelles de la part de deux frères koweïtiens, et son corps portait des traces de brûlures de cigarette. D'autres cas de violence de la part des employeurs et de la police sont fréquemment rapportés, concernant en particulier des employé(e)s domestiques étrangers originaires d'Asie du Sud et d'Éthiopie. En juin, les agences de recrutement cambodgiennes ont opposé leur veto à l'envoi de travailleurs/euses domestiques au Koweït en raison des nombreuses plaintes pour violences.

« Amnistie » des travailleurs/euses migrants dont les passeports ont été retenus : Dans un souci de régularisation dans le domaine des travailleurs/euses migrants, une amnistie a été demandée et les employé(e)s ont eu la possibilité, de mars à juin 2011, de régulariser leur emploi ou de quitter le Koweït. Plusieurs milliers de travailleurs/euses, dont des migrant(e)s sri lankais, risquent de perdre leur travail. D'après la mission du Sri Lanka au Koweït, plus de 10.000 travailleurs/euses migrants sri lankais seraient en situation irrégulière, étant

donné qu'ils ont changé de lieu de travail en quittant leurs employeurs d'origine, ou « parrains de travail ». Le droit koweïtien prévoit que les travailleurs/euses migrants sont liés à leurs parrains. S'ils les quittent, ils sont considérés comme étant en situation irrégulière. Comme les parrains d'origine détiennent toujours les papiers des travailleurs/euses permettant à ces derniers de se déplacer, lorsque les employé(e)s commencent à travailler ailleurs, ils séjournent donc de manière illégale dans le pays, sans papiers ni visas de travail. Ils sont pris dans un engrenage, puisqu'ils ne peuvent pas quitter le pays. Quelque 4.000 travailleurs/euses sri lankais avaient obtenu des passeports d'urgence pour quitter le Koweït avant la fin de la période d'amnistie.

Des employé(e)s agricoles égyptiens menacés d'expulsion suite aux plaintes relatives aux salaires : En janvier, environ 120 employé(e)s agricoles égyptiens ont manifesté contre les niveaux de salaire, qui n'avaient pas augmenté depuis quatre ans et demeuraient à 60 dinars mensuels. De nombreux travailleurs/euses ont signalé qu'ils s'étaient fréquemment plaints auprès des propriétaires et qu'à chaque fois, on les avait menacés de résilier leur contrat ou de les expulser s'ils ne retiraient pas leur plainte ou s'ils portaient l'affaire au ministère des Affaires sociales. Un employé a indiqué que son employeur avait envoyé les visas des travailleurs/euses à d'autres « parrains » sans les prévenir.

Grève des employé(e)s du secteur pétrolier : le gouvernement menace de casser la grève : En septembre, les employé(e)s de compagnies pétrolières privées et du ministère du Pétrole ont organisé un sit-in devant le ministère pour exiger d'être traités de la même manière que les employé(e)s de l'entreprise publique Kuwait Petroleum Corporation (KPC) et ses filiales. Le gouvernement avait augmenté le salaire des fonctionnaires du pétrole après une courte grève, ce qui a déclenché d'autres grèves dans divers secteurs au sujet des salaires et d'autres prestations. D'après Salem Al-Ajmi, président de l'*Union of Private Oil Sector Workers* (syndicat des travailleurs/euses pétroliers du secteur privé), les 5.000 employé(e)s des compagnies pétrolières privées perçoivent souvent leur salaire en retard, ne bénéficient pas d'assurance maladie et déplorent une durée de travail excessive, par rapport aux autres travailleurs/euses du secteur pétrolier, alors que l'égalité est mentionnée dans la loi. Le syndicat avait déjà demandé à deux reprises un entretien avec le ministre mais, selon les informations disponibles, il n'avait pas reçu de réponse. En novembre, le gouvernement a averti les grévistes du secteur pétrolier qu'il allait recruter du personnel externe pour les remplacer car la grève perturbait le trafic maritime. Bien que le Koweït soit le quatrième plus grand pays exportateur de pétrole de l'OPEP, les autorités affirment que le pays ne peut pas se permettre d'augmenter de manière

significative la masse salariale de son gigantesque secteur public.

Des pompiers poursuivis pour faits de grève : Le 3 octobre, quelque 200 pompiers ont exigé la mise en place d'une assurance maladie, la hausse des salaires et l'assouplissement des systèmes de congés. Les pompiers ont tenté d'entrer dans le bâtiment principal du centre d'incendie. Le directeur du centre d'incendie du Koweït a signalé que des poursuites étaient engagées contre les employé(e)s impliqués dans ce que les autorités ont qualifié « d'émeutes ».

Un comité militaire pour remplacer les douaniers en grève :

En octobre, plus de 3.000 agents des douanes se sont associés à la vague de grèves, ce qui a fait monter d'un cran la pression exercée sur le gouvernement. La grève surprise illimitée a paralysé le trafic maritime à l'entrée et à la sortie des ports, ainsi que les terminaux pétroliers, et a perturbé le passage aux frontières sur terre et dans les aéroports. Au bout de deux jours de grève, les agents des douanes ont mis fin à leur action après avoir reçu l'assurance du gouvernement de satisfaire leurs demandes. Les autorités ont menacé d'appeler l'armée et la garde nationale pour remplacer les grévistes et établir un comité militaire composé d'employé(e)s des ministères de l'Intérieur et de la Défense, de la garde nationale et d'autres autorités. Ce comité a été critiqué parce qu'il n'a pas permis de négocier avec les travailleurs/euses et que, au lieu de cela, il a menacé les employé(e)s qui revenaient au travail. Les autorités gouvernementales ont promis qu'elles étudieraient les revendications des grévistes dans un délai maximum de trois mois. Les députés de l'opposition n'étaient pas d'accord avec les pro-gouvernementaux quant à la manière de réagir à la grève : de nombreux membres du gouvernement appelaient à une action décisive pour mettre fin à la grève, en raison de la dépendance du Koweït à l'égard des importations et des exportations. La *Kuwait Trade Union Federation* (fédération des syndicats du Koweït – KTUF) a réitéré l'appel de la fédération en faveur de la création d'un comité de haut niveau composé du Conseil des ministres, du ministère du Travail et des Affaires sociales, du mouvement syndical et d'autres partenaires pour examiner la question, plutôt que de faire appel aux militaires.

Des travailleurs/euses embauchés pour remplacer les grévistes :

Les 16 et 17 octobre, des inspecteurs du ministère des Affaires sociales et du Travail ont entamé une grève, qui a conduit au report de plusieurs réunions du ministère. Les rares personnes qui ont continué à travailler l'ont fait de crainte de perdre leur emploi ou leur salaire. Les grévistes appelaient à l'égalité de traitement avec les employé(e)s des autres ministères et protestaient contre le fait que le ministère des Affaires

du travail avait confié leurs tâches à d'autres employé(e)s moins qualifiés.

Liban



POPULATION : 4.228.000

CAPITALE : Beyrouth

CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Les autorités disposent de pouvoirs étendus pour contrôler les syndicats. De nombreux migrants, notamment les travailleurs/euses domestiques et les travailleurs/euses palestiniens, ne jouissent pas des droits syndicaux et sont maltraités.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux ne sont pas adéquatement protégés ; toutefois, un nouveau projet d'amendement au Code du travail pourrait donner lieu à certaines améliorations. La législation reconnaît le droit des travailleurs/euses de former des syndicats et des fédérations et de s'y affilier, à l'exception des fonctionnaires. Une autorisation préalable doit néanmoins être obtenue auprès du ministère du Travail pour pouvoir former un syndicat. En outre, le ministère du Travail contrôle toutes les élections syndicales, notamment la date de l'élection, la procédure à suivre et la ratification des résultats. La loi autorise également la dissolution administrative des syndicats et interdit leur participation à toute activité à caractère politique.

Les seuils minimums requis pour pouvoir engager des négociations collectives sont élevés et les conventions collectives doivent être ratifiées en assemblée générale par deux tiers des membres syndicaux. Le droit de grève, bien que reconnu, est limité par l'obligation de déclarer à l'avance le nombre de participants et également par l'obligation que 5% des membres du syndicat soient responsables du maintien de l'ordre pendant la grève. Les organisateurs d'une grève doivent également signer un document par lequel ils assument l'entière responsabilité pour les dommages qui pourraient être occasionnés lors d'une manifestation.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Des manifestations générales ont été organisées par les syndicats et des groupes de la société civile contre les politiques économiques et le sectarisme. En janvier, 1.000 personnes ont manifesté contre les prix élevés des produits alimentaires et des carburants et les difficultés économiques continues. Plusieurs importantes manifestations ont eu lieu tout au long du printemps pour réclamer une réforme politique et, en particulier, la fin du gouvernement sectaire. En mars, les employés de la société de distribution d'eau se sont mis en grève tandis que des manifestations étaient organisées par les chauffeurs de taxi et les travailleurs/euses des transports publics contre les augmentations des prix du pétrole. Les syndicats ont organisé, en mai, une grève nationale alors que des dizaines de milliers d'enseignants ont lancé une grève d'une journée contre le vide politique permanent entraînant la fermeture de pratiquement tous les établissements scolaires. Le Premier ministre Najib Mikati a annoncé, en juin, la formation d'un nouveau cabinet, mettant fin à une impasse politique de cinq mois qui menaçait de plus en plus la stabilité du Liban. De nouvelles grèves ont, toutefois, éclaté jusqu'à la fin de l'année, notamment une grève nationale largement observée en octobre.

5.000 personnes ont manifesté, le 15 décembre, à Beyrouth dans le cadre d'une grève des enseignants. Un projet d'accord relatif à une augmentation des salaires et des prestations de sécurité sociale a été conclu fin décembre sur fond d'appels renouvelés à une grève générale.

Les Palestiniens privés de nombreux droits : Les réfugiés palestiniens, dont le nombre est estimé à 400.000 au Liban, représentent approximativement 11 % de la population du pays. Les Palestiniens n'ont pas le droit de former des syndicats, car un accord de réciprocité doit être conclu avec le gouvernement de leur pays d'origine. Les réfugiés palestiniens étaient précédemment limités dans le type de travail qu'ils pouvaient obtenir, mais depuis l'adoption d'une nouvelle loi les mêmes droits au travail que ceux accordés à d'autres étrangers sont garantis aux réfugiés palestiniens.

Ingérence du gouvernement : Le gouvernement s'est souvent ingéré dans les affaires syndicales en incitant ou en aggravant des conflits au sein du mouvement syndical. Plusieurs politiciens influents ont réussi à introduire leurs candidats à l'organe exécutif de l'Union générale des travailleurs du Liban (CGTL), provoquant des luttes intestines au sein du syndicat lorsqu'il s'oppose à des décisions du gouvernement. Les élections

syndicales en janvier ont été entachées de conflits concernant le prétendu parti pris pro-syrien.

Travailleurs domestiques migrants maltraités et exclus : Il est estimé qu'environ 200.000 travailleurs domestiques provenant principalement du Sri Lanka, d'Éthiopie et des Philippines vivent au Liban. Les Philippines, l'Éthiopie, le Népal et le Madagascar interdisent tous à leurs citoyens de travailler au Liban en raison des violations généralisées. Selon les estimations, un travailleur domestique se suicide au Liban chaque semaine en moyenne. Ils restent essentiellement exclus du champ d'application des lois du travail fondamentales et sont victimes d'exploitation et de maltraitances constantes de la part des employeurs et des agences, notamment le non-paiement des salaires, le confinement forcé sur le lieu de travail, la privation de périodes de repos et les maltraitances verbales ou physiques. Des rapports indiquent que seul 1% des travailleurs domestiques migrants sont autorisés à garder leur passeport. Le système de parrainage lie la résidence d'un travailleur à un employeur spécifique et il est, dès lors, extrêmement difficile pour un domestique de changer d'employeur, même en cas d'abus. Lorsque l'emploi prend fin, le travailleur perd sa résidence, rendant difficile le dépôt de plaintes dans la mesure où les travailleurs craignent une arrestation en raison de leur situation irrégulière.

Le gouvernement a émis de nouveaux règlements (contrat unifié) en 2009, obligeant les employeurs à respecter un ensemble de règles, notamment le paiement intégral des salaires aux travailleurs à la fin de chaque mois, l'octroi d'un repos hebdomadaire et l'établissement d'un nombre maximal d'heures de travail. Le gouvernement n'est, toutefois, pas parvenu à imposer des sanctions appropriées contre les employeurs qui maltraitent les travailleurs domestiques migrants et, dans la pratique, de nombreux employeurs continuent d'exploiter, de sous-payer et de maltraiter les travailleurs domestiques. Les Philippines ont interdit le déploiement de travailleurs/euses domestiques au Liban depuis 2006 mais ont récemment tenu des discussions avec les autorités libanaises en vue de lever les restrictions, à condition que le gouvernement prenne des mesures pour garantir une plus grande protection. On estime que quelque 40.000 Philippines travaillent au Liban malgré l'interdiction. En janvier, quelque 100 travailleurs/euses domestiques philippins qui avaient été victimes d'abus par leur employeur ont toutefois été rapatriés.

Oman



POPULATION : 2.800.000
CAPITALE : Muscat
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 -
105 - 138 - 182

Grèves et manifestations ont incité le sultan à engager quelques timides réformes. Les travailleurs migrants demeurent victimes d'exploitations.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Malgré de récentes améliorations en matière de droits syndicaux, des problèmes subsistent au niveau de certains aspects de la législation. Deux décrets de 2006 et de 2007 accordent aux travailleurs le droit de former des syndicats, alors qu'auparavant seuls des « comités de représentation » étaient autorisés. Désormais, plus d'un syndicat peut être présent par entreprise et il est interdit aux employeurs de sanctionner ou de renvoyer un travailleur au motif de ses activités syndicales. La référence à « l'Union des travailleurs du Sultanat d'Oman » contenue dans le décret suggère, cependant, une situation de monopole avec une seule fédération syndicale. Le ministère de l'Emploi peut refuser l'enregistrement d'un syndicat « s'il n'est pas convaincu » que toutes les conditions requises sont remplies. Par ailleurs, la formation d'un syndicat requiert 25 travailleurs quelle que soit la taille de l'entreprise, cependant que les personnels de sécurité et les fonctionnaires du gouvernement ne sont pas autorisés à former des syndicats. Les activités syndicales sont restreintes par une disposition selon laquelle les syndicats sont obligés de délivrer un préavis de réunion au plus tard un mois à l'avance.

Alors qu'auparavant les salaires et les conditions étaient fixés par la loi ou en vertu d'accords individuels, les travailleurs sont à présent autorisés à mener une négociation collective. Toutefois, les formalités à remplir en vue de l'organisation d'une grève légale sont extrêmement fastidieuses. De fait, l'appel à la grève doit être voté par une majorité absolue du personnel et le préavis de grève doit être délivré à l'employeur au plus tard trois semaines avant la grève.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Inspirés par les mouvements de protestation au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, des manifestants ont

réclamé des réformes politiques et ont protesté contre le chômage et la corruption.

En février et mars, le chef d'État, le sultan Qaboos Bin Said Al Said, qui règne depuis 40 ans, a cédé à certaines demandes, parmi lesquelles la création d'emplois, l'augmentation des allocations de chômage et le renvoi de plusieurs ministres de son gouvernement. Le sultan a également annoncé que certains pouvoirs législatifs seraient accordés au Conseil consultatif, un organe élu au suffrage universel qui donne des avis sur la politique économique et sociale du gouvernement. Toutes les décisions importantes demeurent toutefois entre les mains du sultan.

De février à mai, des milliers d'Omanais sont descendus dans les rues pour exiger des réformes, la création d'emplois, la fin de la corruption et la démission de certains hauts fonctionnaires perçus comme corrompus. Ces mouvements se sont accompagnés de grèves, notamment dans la fonction publique, dans le secteur pétrolier, du gardiennage privé et dans les zones industrielles (pour exiger notamment de meilleurs salaires).

Tolérées dans un premier temps, plusieurs manifestations ont été durement réprimées de février à mai dans les villes de Sohar, Mascate, Sur et Salala. De nombreux manifestants ont été grièvement blessés, voire mortellement, et de nombreux autres arrêtés et certains emprisonnés. En juin, 15 manifestants de Sohar ont été condamnés à des peines allant de 6 mois à 15 ans. Plusieurs autres militants qui ont mené campagne pour exiger des réformes ont été menacés, intimidés, voir enlevés et battus.

Les autorités continuent de restreindre la liberté d'expression. Ces dernières années, plusieurs blogueurs et journalistes ont été intimidés, voire détenus, après avoir critiqué le gouvernement. En octobre, la loi relative à la presse et aux publications a été modifiée et interdit désormais toute publication qui, selon le gouvernement, porte atteinte à la sécurité de l'État ou à sa sûreté intérieure comme extérieure. Le 31 décembre, un tribunal d'appel de Mascate a confirmé la condamnation de Yusef al Haj et d'Ibrahim al Maamary, respectivement journaliste et rédacteur en chef au journal Azzamn, et d'Haroon al Muqaibli, employé du ministère de la Justice, à une peine de cinq mois de prison, pour un article dénonçant des faits de corruption présumés au sein du ministère de la Justice. Ils sont reconnus coupables d'« outrage » envers le ministre de la Justice du pays. La justice a aussi ordonné la fermeture d'Azzamn pour un mois.

Inspection du travail trop centralisée : Plus d'une centaine d'inspecteurs du travail sont entrés en grève en mars ; ils exigeaient notamment d'avoir davantage de possibilités de prendre des décisions sur le terrain. Les inspecteurs ont souligné que le bon fonctionnement de leurs services était freiné par une trop forte centralisation administrative.

Exploitation des travailleurs migrants : Selon des estimations de 2010, quelque 826.000 travailleurs migrants sont employés à Oman, dont plus du tiers dans le secteur de la construction. Ils travaillent et vivent généralement dans des conditions exécrables car les employeurs ignorent leurs droits fondamentaux, une situation facilitée par l'insuffisance des inspections du gouvernement. Les travailleuses domestiques migrantes constituent la catégorie de travailleurs la plus vulnérable ; elles sont souvent victimes de violences physiques et psychologiques, d'exploitation et d'abus de toutes sortes. En général, les employeurs confisquent le passeport des travailleurs migrants, même si c'est interdit par la loi.

En vertu du système du « kafala » (parrainage), le travailleur migrant ne peut changer d'employeur sans le consentement de ce dernier. Les autorités se sont engagées à trouver un substitut à ce système en coopération avec le Conseil de coopération du Golfe.

Palestine



POPULATION : 4.039.000
CAPITALE : (Jérusalem-est)
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : N'est pas un État membre

L'exercice de la liberté d'association demeure extrêmement difficile pour une majorité des travailleuses palestiniens, surtout à Gaza. Un dirigeant syndical a été sommairement congédié en 2011 et le responsable d'un autre syndicat a été remplacé.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Bien que les droits syndicaux essentiels soient garantis, le Code du travail comporte encore certaines lacunes. Les travailleurs/euses palestiniens, y compris les employé(e)s du secteur public, sont libres d'établir des syndicats, de se syndiquer et de prendre part aux négociations collectives, bien que cette disposition ne soit pas encore consacrée aux termes de la loi.

Les Palestiniens/ennes travaillant à Jérusalem sont soumis à la législation du travail israélienne. Ils ont le droit de former des syndicats et d'y adhérer librement.

Le droit de grève est reconnu, mais les syndicats doivent donner un préavis de quatre semaines dans les services publics. D'autre part, le ministère du Travail peut imposer l'arbitrage et les syndicats peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires s'ils n'acceptent pas le résultat de cet arbitrage. Un nouveau projet de code du travail qui prévoit un cadre institutionnel pour les relations du travail est actuellement en cours de préparation. Celui-ci a néanmoins été critiqué par la *Palestinian General Federation of Trade Unions* (Fédération générale palestinienne des syndicats – PGFTU).

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : L'Autorité palestinienne continue de subir une grave crise financière et doit faire face à de considérables frais de reconstruction datant de l'offensive israélienne contre le Hamas en 2008 et 2009. Bien que la situation économique de Gaza connaisse actuellement une amélioration, le chômage demeure extrêmement élevé et atteint 50% chez les jeunes Palestiniens/ennes. L'année 2011 a été ponctuée de grèves, tout particulièrement chez les personnels universitaires – au sujet des salaires – ainsi que chez les enseignant(e)s, les garde-côtes, les médecins et les employé(e)s de banque, qui ont protesté contre les licenciements arbitraires. En octobre, le syndicat des fonctionnaires a annoncé une grève générale des employé(e)s du secteur public en soutien aux détenus palestiniens qui faisaient une grève de la faim dans les prisons israéliennes. Les prisonniers ont refusé de s'alimenter pendant 20 jours pour protester contre les conditions de détention dans les geôles israéliennes, ce qui a donné lieu à des rassemblements et des sit-in en Cisjordanie et dans la bande de Gaza. Pendant qu'Israël et le Hamas convenaient d'un accord pour échanger plus de 1.000 prisonniers palestiniens contre le soldat israélien Gilad Shalit, qui avait été capturé, de récentes études de l'Autorité palestinienne estimaient à 6.000 le nombre total de Palestiniens/ennes emprisonnés en Israël. La tension entre le Hamas et le Fatah n'ont fait qu'exacerber les difficultés des citoyens/ennes ordinaires. À Gaza et en Cisjordanie, les problèmes d'entente récurrents tout au long de l'année entre les factions politiques rivales du Hamas et de l'OLP, notamment au niveau des effectifs ministériels, ont compliqué la bonne marche de ces deux territoires. Le blocus continu de Gaza par Israël a aggravé la situation économique désespérée de la plupart des Palestiniens/ennes. En 2011, Israël a accordé davantage de permis de travail aux Palestiniens/ennes pour travailler en Israël, mais le nombre de travailleurs/euses illégaux dépasse encore

largement le nombre de travailleurs/euses légaux. Le ministre israélien des Finances a menacé de prendre de nouvelles sanctions lorsque l'Autorité palestinienne a demandé aux Nations Unies en septembre à être reconnue comme un État. D'autre part, au cours de l'année 2011, plusieurs hauts dirigeants ont démissionné ou ont fait l'objet d'une enquête pour corruption.

La Palestine est restée à l'écart de la grande vague de protestation qui a traversé la région au printemps. Début mai cependant, avant la date anniversaire de la Nakba, commémorant le 15 mai le 63^e anniversaire de l'exode des Palestiniens/ennes, d'importants défilés étaient prévus dans tous les pays voisins de la Palestine en souvenir de l'exode, afin d'exiger le droit pour tous les réfugié(e)s palestiniens de revenir chez eux. Le 15 mai, des Palestiniens/ennes d'Égypte, de Jordanie, du Liban, de Syrie, de la bande de Gaza et de Cisjordanie ont essayé de franchir la frontière israélienne. Tous ont été stoppés et, dans les affrontements qui ont suivi, une douzaine de personnes ont été tuées et environ 300 autres ont été blessées. Le 5 juin, de nombreux manifestant(e)s syriens ont été tués et plus d'une centaine ont été blessés après avoir essayé de pénétrer dans la partie israélienne du plateau du Golan. Suite à cela, des milliers de personnes ont entamé un sit-in à côté de la frontière, ce qui a amené les forces de sécurité syriennes à établir une zone tampon de sécurité pour empêcher d'autres manifestant(e)s d'approcher de la frontière. Le président du Liban a accusé Israël de génocide suite à cet épisode, et le Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a reproché aux forces de défense israéliennes d'avoir fait usage de la force contre des manifestant(e)s civils non armés. Certains ont accusé les autorités syriennes d'avoir provoqué les affrontements pour détourner l'attention des critiques à l'égard de la violente répression de la protestation à l'intérieur du pays.

À Gaza, l'exercice des droits syndicaux relève du défi : Les discordes politiques entre le Hamas et le Fatah à Gaza, où chaque partie considère que toute activité syndicale a un caractère politique, rendent extrêmement difficile tout exercice normal de la liberté d'association ou de la négociation collective.

La discrimination nuit à l'organisation des travailleuses : Le salaire des femmes représente approximativement 60% du salaire des hommes, alors que les salaires les plus bas se situent dans les secteurs où les femmes constituent la majorité de la main-d'œuvre, comme l'agriculture et les services. Les problèmes de sécurité, la discrimination aux termes de la loi et les préjugés culturels sont autant de facteurs qui dissuadent les femmes d'accéder au marché du travail. D'après la *Palestine General Federation of Trade Unions* (fédération générale palestinienne des syndicats – PGFTU), les femmes représentent

moins de 15% des employé(e)s du marché du travail palestinien et la majorité d'entre elles ne sont pas syndiquées.

Difficultés pour les Palestiniens/ennes travaillant dans des zones soumises à la législation du travail israélienne : Une étude de 2010 du *Palestinian Central Bureau of Statistics* (bureau central palestinien de statistiques) a révélé que le chômage s'élevait à 17% en Cisjordanie, contre 38% dans la bande de Gaza. Environ un cinquième des salarié(e)s vivaient toujours sous le seuil de pauvreté. L'étude a également montré que 65.000 Palestiniens/ennes travaillaient en Israël. Les Palestiniens/ennes embauchés en Israël et dans les colonies israéliennes représentaient 15% des Palestiniens/ennes salariés de Cisjordanie. Selon les estimations, entre 35.000 et 50.000 Palestiniens/ennes travaillent dans les colonies, de manière irrégulière pour bon nombre d'entre eux.

En théorie, la législation israélienne s'applique aussi bien aux travailleurs/euses israéliens que palestiniens depuis 2007 en Israël. Il n'en reste pas moins que la législation est rarement appliquée et insuffisamment contrôlée et, en cas d'abus, il est extrêmement difficile pour un travailleur/euse palestinien d'obtenir réparation ou de recourir à la justice. Les travailleurs/euses palestiniens touchent très souvent des salaires en dessous du minimum israélien et leurs conditions de santé et de sécurité sont précaires. Le recours au travail des enfants est, lui aussi, de plus en plus répandu dans les colonies, surtout dans le secteur de la construction, où ils sont soumis à des conditions de travail peu sûres et n'ont droit à aucune assurance.

Israël a commencé à effectuer les virements des arriérés de pension aux résident(e)s de la bande de Gaza qui travaillaient en Israël avant le blocus. Aux termes des conditions du virement, l'argent est transféré sur le compte bancaire de 92 bénéficiaires de Gaza. La plupart de ces personnes travaillaient dans des hôpitaux israéliens et de l'argent était déduit de leur salaire pour leurs fonds de pension, comme le prévoit la loi.

En 2010, l'Autorité palestinienne a interdit aux Palestiniens/ennes de travailler dans les colonies de Cisjordanie, dans le cadre d'une campagne plus générale prévoyant un boycott national des colonies. Outre les mauvaises conditions décrites ci-dessus, les travailleurs/euses palestiniens des colonies sont confrontés au harcèlement, au racisme et parfois à la violence. Toutefois, la *Palestine General Federation of Trade Unions* (fédération générale palestinienne des syndicats – PGFTU) a déclaré qu'elle n'empêcherait pas les travailleurs/euses de se rendre dans les colonies pour travailler jusqu'à ce que l'Autorité palestinienne soit en mesure de fournir des solutions d'emploi alternatives. L'interdiction devait entrer en

vigueur en 2011 et comportait des sanctions pouvant aller jusqu'à cinq ans d'emprisonnement ou une amende de 14.000 dollars américains pour toute personne qui travaillerait dans les colonies israéliennes. La mesure dans laquelle l'Autorité palestinienne appliquera l'interdiction reste floue, étant donné qu'Israël doit encore lever les restrictions sur le mouvement de main-d'œuvre.

Les travailleurs/euses palestiniens sous le feu d'Israël : En janvier 2011, Salama Isleem a été blessé par des tirs israéliens pendant qu'il ramassait des pierres à proximité de la frontière israélienne. Chaque jour, plusieurs centaines de Palestiniens/ennes ramassent des gravats à cet endroit mais les coups de feu contre les travailleurs/euses se produisent quotidiennement depuis qu'Israël a imposé en février 2010 une zone tampon de 300 mètres de large le long de sa frontière avec la bande de Gaza. Malgré les risques, les travailleurs/euses viennent prendre des gravats issus d'immeubles détruits par les avions de guerre israéliens au cours des années passées ou provenant d'anciennes maisons de colons juifs. Les travailleurs/euses creusent et trient les débris pour recueillir le gravier qu'ils vendent ensuite aux usines locales. Celles-ci en ont besoin depuis l'interdiction de 2006 d'importer des matériaux de construction bruts dans la bande de Gaza. Selon les estimations, l'armée israélienne a blessé environ 130 ramasseurs de gravier depuis février dans la bande de Gaza et en a tué six depuis mars, âgés pour la plupart d'une vingtaine d'années. Les agriculteurs/trices qui se sont rapprochés des frontières sont eux aussi pris pour cibles.

Les propriétaires israéliens d'une carrière restent sourds aux revendications du syndicat des travailleurs/euses palestiniens : En juin, les employé(e)s palestiniens de la carrière Salit, située non loin d'une colonie israélienne, se sont mis en grève suite à un différend de longue date. Les travailleurs/euses exigeaient la signature d'une convention collective avec la direction, l'augmentation des salaires, la planification des versements des pensions et l'arrêt des retenues de salaire. La carrière israélienne Salit est considérée comme un territoire soumis au droit israélien. Elle embauche 40 travailleurs/euses, qui sont tous des Palestiniens/ennes originaires des territoires. La plupart d'entre eux perçoivent le salaire minimum israélien et ils disent ne jamais avoir eu d'augmentation de salaire. Il y a à peu près quatre ans, les employé(e)s de la carrière ont établi un comité avec l'aide d'un centre de consultation basé en Israël, et ils ont commencé à lutter pour améliorer leurs conditions de travail. Lorsqu'ils ont mis en place leur comité, les travailleurs/euses ont adressé une pétition au Tribunal du travail de Jérusalem pour demander des bulletins de salaires appropriés et le virement de leur argent au *National Insurance Institute* (institut national d'assurances). Le tribunal a ensuite

ordonné à la direction d'émettre des bulletins de salaire en bonne et due forme. Cependant, la direction a continué de retenir les salaires, de même qu'elle cherche à éviter de reconnaître le comité des travailleurs/euses et l'accord conclu à l'issue de deux longues années de négociations.

Il s'agit là de la première bataille menée par des travailleurs/euses palestiniens syndiqués contre des employeurs israéliens dans les territoires occupés de Cisjordanie, dans le cadre d'une organisation israélienne de travailleurs/euses. Par le passé, la Haute Cour de justice a reconnu le droit des Palestiniens/ennes travaillant dans les colonies israéliennes à bénéficier des conditions prévues par le droit israélien. Cependant, cette décision n'a toujours pas été correctement mise en application à l'encontre d'une entreprise privée.

En septembre, suite à une grève de trois mois, les propriétaires de la carrière se sont déclarés en faillite et le Tribunal régional de Jérusalem a nommé un administrateur pour gérer la carrière. On ne sait pas pour l'instant si les employé(e)s percevront des indemnités ou s'ils seront réembauchés par les nouveaux propriétaires.

Des journalistes et des bureaux syndicaux dans la ligne de mire : Il a été signalé que la police du gouvernement de Gaza avait arrêté des journalistes en janvier, lors d'une manifestation de soutien aux rassemblements en Égypte, qu'elle les avait ensuite placés en détention et qu'elle leur avait ordonné de signer un engagement selon lequel ils « respectaient la loi, l'ordre et les conventions ». Tahseen Al-Astal, membre du secrétariat général du *Palestinian Journalists Syndicate* (syndicat des journalistes palestiniens – PJS), a précisé que les journalistes et d'autres personnes en détention avaient refusé de signer le document, déclarant qu'ils n'avaient enfreint aucune loi, mais le groupe a finalement été obligé de signer un papier selon lequel ils promettaient de ne pas participer à des manifestations non autorisées. Six journalistes ont également été violentés par la police du gouvernement de Gaza.

En mars, les autorités ont interdit aux membres du PJS de se rendre à Gaza. Au moins 20 journalistes ont été agressés et frappés, et leurs papiers ont été confisqués, pendant que les forces de sécurité s'en prenaient tout particulièrement aux médias qui couvraient un rassemblement en faveur de l'unité entre le Hamas et le Fatah. Plusieurs bureaux de presse ont été saccagés et les autorités ont imposé une interdiction aux membres du conseil d'administration du PJS. Le PJS a organisé une manifestation en Cisjordanie pour protester contre l'attaque à l'encontre des journalistes établis à Gaza et l'interdiction des membres du conseil d'administration du syndicat. Par ailleurs, le gouvernement du Hamas à Gaza a été accusé

d'avoir systématiquement attaqué les médias, après l'agression de plusieurs dizaines de journalistes par les forces de sécurité de Gaza, qui prenaient également pour cible les bureaux de presse, en particulier ceux de l'agence Reuters et d'autres groupes de presse internationaux.

En octobre, le PJS a signalé que les forces de sécurité ont escorté un groupe de journalistes palestiniens aux locaux du syndicat, où ils ont saisi les téléphones portables et ordonné au personnel de sortir, prétendant représenter le nouvel organe exécutif du syndicat. Ces journalistes auraient reçu le soutien de *Journalists' Block*, une organisation d'employé(e)s des médias affiliés au Hamas. Le groupe a toutefois nié toute implication dans cette prise de contrôle, mais a confirmé son soutien en faveur de l'action contre les dirigeants du PJS.

Début décembre, cinq journalistes ont été placés en détention à Gaza. Le gouvernement a refusé d'admettre qu'il s'agissait de journalistes et les a accusés d'être des « agents de sécurité » de l'administration cisjordanienne. Plusieurs d'entre eux ont ensuite été libérés. Les conflits entre les journalistes nuisent aux principes approuvés en mai dans un accord de réconciliation entre les gouvernements de Gaza et de Cisjordanie.

Mise à sac de bureaux syndicaux : En avril, des agresseurs inconnus ont fait irruption, à l'aube, dans les bureaux du syndicat des comités de travail agricole de Ramallah. Ils ont dérobé des serveurs et des ordinateurs et ont saccagé les dossiers comportant la saisie de la base de données privée du syndicat.

Conflit et menaces envers les travailleurs/euses de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies à Gaza [UNRWA] : À Gaza, l'agitation s'est poursuivie toute l'année à l'UNRWA. Vingt-deux magasiniers ont entamé une grève de la faim le 30 mars pour demander une hausse des salaires. Une menace initiale de grève avait donné lieu à une hausse des salaires de 55 dollars américains par mois, mais la semaine de travail est passée de 37 à 42 heures et le paiement des heures supplémentaires a été supprimé, selon le porte-parole. Les 22 hommes avaient des contrats de cinq ans, sans assurance de santé ni garantie de sécurité. Le vice-président de l'UNRWA aurait menacé de licencier les grévistes. La grève était soutenue par le syndicat des employé(e)s de l'UNRWA. Deux employé(e)s auraient été licenciés.

Dans un autre différend, le syndicat de l'UNRWA a appelé à une série de grèves dans l'ensemble de l'UNRWA à partir du 13 avril, pour protester contre les licenciements abusifs. Quelque 11.500 employé(e)s se sont mis en grève. En mai, une autre grève a eu lieu au sujet du licenciement de trois personnes. La *Federation of Independent Trade Unions* (fédération des

syndicats indépendants) a appelé à une campagne de solidarité avec les employé(e)s de l'UNRWA.

En septembre, les travailleurs/euses ont organisé un sit-in contre une décision visant à mettre à pied le président du syndicat des employé(e)s de l'UNRWA, Suhail al-Hindi, pour une durée de trois mois sans solde en raison de ses activités syndicales. Pour protester contre cette décision, le syndicat des employé(e)s arabes de l'UNRWA a effectué plusieurs arrêts de travail dans des écoles en septembre et octobre.

Des personnels de santé contraints de reprendre le travail : En avril, la Cour suprême a ordonné à des personnels de santé palestiniens en grève de reprendre le travail, suite à une demande formulée par le gouvernement. Les travailleurs/euses étaient en grève depuis plusieurs semaines. Le ministre de la Santé fut appelé à résoudre le différend entre le syndicat et le gouvernement. En juin, le conflit a monté d'un cran lorsque le syndicat des médecins a menacé de présenter des démissions collectives en réaction à la décision du gouvernement palestinien de Ramallah de saisir le tribunal pour mettre fin à la grève dans le secteur médical. Les médecins ont commencé une autre grève en août lorsque les autorités ont refusé de signer les dispositions relatives aux salaires dans une convention collective portant précisément sur les salaires. Les médecins de l'Autorité palestinienne ont également appelé à la démission du ministre de la Santé qui est, selon eux, en train de détruire le système public de santé.

Des travailleurs/euses palestiniens en grève au sujet des rémunérations : À plusieurs reprises dans l'année, les salaires ont été réduits de moitié en raison de la crise financière persistante et du manquement des donateurs à fournir l'aide qu'ils avaient promise. Le syndicat des fonctionnaires de l'Autorité palestinienne, furieux contre ces réductions et contre le manque de consultation, a appelé le gouvernement à limiter les baisses de salaires imposées aux universités, aux secteurs de l'eau et de l'électricité, ainsi qu'aux écoles non gouvernementales. Le syndicat des enseignant(e)s, le syndicat des employé(e)s des services publics, le syndicat des personnels de santé et le syndicat des médecins ont tous signé une déclaration en ce sens. Le Premier ministre de l'Autorité palestinienne a annoncé que les salaires du mois de juillet seraient versés dans leur intégralité, suite aux menaces de grève de la part d'un syndicat représentant les employé(e)s du gouvernement. Cependant, les médecins, le personnel hospitalier et les organisations caritatives des hôpitaux de Cisjordanie et de Jérusalem se sont mis en grève en juillet après avoir signalé qu'ils n'avaient pas été payés depuis trois mois, et ils ont appelé les autorités à garantir le versement des salaires aux personnels médicaux.

Plus tard, il a été demandé aux autorités israéliennes d'avancer le paiement habituel de 380 millions de nouveaux shekels israéliens de recettes fiscales afin que l'Autorité palestinienne puisse verser les salaires avant les fêtes de l'Eid el-Fitr, qui marquent la fin du ramadan. Le ministre israélien des Finances a refusé, en dépit de l'accord d'autres hauts responsables. Après avoir reçu des fonds supplémentaires de la part des donateurs, l'Autorité palestinienne a annoncé que les salaires du mois d'août seraient payés intégralement.

Le chef du syndicat des employé(e)s du secteur public, Bassem Zakarna, a accusé l'Autorité palestinienne de censure effective en ordonnant à la chaîne de télévision et à la station de radio gérées par l'Autorité palestinienne d'annuler des interviews déjà programmées pour évoquer une grève annoncée en juin au sujet des salaires.

Répression des syndicalistes et des militant(e)s : En novembre et en décembre, selon les informations disponibles, de nombreux syndicalistes et de jeunes militant(e)s palestiniens ont été arrêtés dans plusieurs camps de réfugiés de Bethléem, de Naplouse et de Cisjordanie par les forces militaires israéliennes. Ces dernières sont entrées dans les villes et les camps de réfugiés palestiniens et sont reparties avec de multiples prisonniers, en particulier parmi les organisateurs/trices de base tels que les syndicalistes et les jeunes organisateurs/trices. Ces militant(e)s palestiniens ont été emmenés pour être interrogés et ont été placés en détention de manière arbitraire. À l'heure actuelle, il y a près de 5.000 prisonniers/ères politiques dans les geôles des territoires occupés et leur nombre ne cesse d'augmenter, malgré l'échange de nombreux prisonniers en octobre.

Qatar



POPULATION : 1.759.000
CAPITALE : Doha
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 105 - 111 - 182

L'attribution de la Coupe du monde de football de 2022 n'a apporté aucune amélioration au sort de 94% de la population active : les travailleurs migrants sont privés de syndicats.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

Les droits syndicaux sont frappés d'importantes restrictions aux termes de la législation. Le Code du travail n'autorise la présence que d'un seul syndicat, le Syndicat général des travailleurs du Qatar, composé de comités généraux de travailleurs dans les différents secteurs ou industries. Chaque comité général doit compter au minimum 100 membres. Les fonctionnaires et les ressortissants étrangers ne sont pas autorisés à se syndiquer. En outre, les activités que peuvent mener les comités sont régies par la loi, et le ministre du Travail peut dissoudre tout comité qui exerce des activités politiques, distribue du matériel qui constitue une offense envers l'État ou le gouvernement, ou accepte des contributions sans l'approbation du ministère.

Bien que la législation accorde aux syndicats le droit de mener des négociations collectives, le gouvernement contrôle les règles et les procédures de négociation, notamment les restrictions relatives au contenu, à la portée, à la durée et à l'interprétation des accords. Le droit de grève est reconnu, mais il est très difficile de mener une grève légale. Les trois quarts du comité général doivent approuver la grève, et l'heure et le lieu de la grève doivent être approuvés par le ministère du Travail. Une longue procédure de résolution des conflits doit être épuisée avant qu'une grève légale ne puisse être convoquée. Les fonctionnaires publics et les employés domestiques ne sont pas autorisés à faire grève, et les travailleurs des services publics, de la santé ou des services de sécurité ne peuvent faire grève si leur action est susceptible de nuire à l'intérêt public ou de causer des dommages à la propriété. Les travailleurs des industries liées au pétrole et au gaz, des ports maritimes et de toutes les formes de transport relèvent de cette catégorie.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le Qatar est l'un des pays les plus riches du Golfe grâce à ses réserves de pétrole et de gaz. L'émir, le cheik Hamad bin Khalifa Al Thani, est au pouvoir depuis qu'il en a chassé son père en 1995. Il est aussi chef des forces armées et ministre de la Défense. La Constitution de 2005 établit un parlement dont les deux tiers des membres devraient être élus. Faute d'élections, il n'a pas encore été mis en place, mais l'émir a annoncé en novembre qu'un scrutin aurait lieu fin 2013. Ce parlement n'aura cependant que des pouvoirs limités.

Le Qatar a obtenu de la FIFA l'organisation de la Coupe du monde de football en 2022.

La Constitution garantit la liberté d'expression mais, dans la pratique, les médias basés au Qatar ont tendance à s'auto-censurer lorsqu'il s'agit de rapporter des situations internes au pays. Al-Jazeera, basée à Doha et financée par le gouvernement du Qatar, couvre peu ce pays.

Un blogueur et fondateur d'une organisation de défense des droits humains, Sultan al-Khalaifi, a été arrêté le 12 mars par huit personnes en civil, probablement des membres des forces de sécurité. Sa maison a été fouillée, son ordinateur et ses CD ont été saisis. Il a été libéré sans inculpation le 1^{er} avril.

Le « comité constitutif du travail » ne suscite guère de confiance : En décembre, les médias locaux ont rapporté l'intention des autorités de créer un « comité constitutif du travail » (« *constituent labour committee* ») qui serait une étape vers la création d'une confédération syndicale et aurait pour tâche de sauvegarder les droits des travailleurs. Ses 50 membres devraient être des représentants de travailleurs des secteurs public et privé. Rien n'indique cependant que les travailleurs auront le moindre mot à dire dans la nomination de ces « représentants » ; il semble plutôt que ce comité sera sous la coupe du gouvernement.

Pas de droits syndicaux pour 94% de la population active : Dans le cadre de sa candidature à l'organisation de la Coupe du monde, le Qatar s'est engagé à construire neuf stades et à en rénover trois autres en seulement dix ans. Une tâche impossible à relever sans l'apport des travailleurs migrants, puisque seulement 6% de la population active est qatarienne. On estime qu'un million de nouveaux travailleurs migrants devront être recrutés. Ils s'ajouteront à quelque 1,2 million de travailleurs migrants vivant au Qatar (la plupart viennent du Pakistan, de l'Inde, du Népal, des Philippines, du Bangladesh et du Sri Lanka), dont 506.000 actifs dans la construction.

Un très grand nombre de ces travailleurs migrants subissent des formes sévères d'exploitation : salaires très bas (souvent inférieurs à ce qui avait été promis avant le départ), retards ou absence dans leur paiement, risques extrêmes en termes de santé et de sécurité, confiscation des passeports, logement dans des conditions indécentes, etc. Les autorités ont annoncé des projets visant à améliorer leur situation, y compris par des lois plus strictes pour éviter les retards de paiement des salaires ou les pratiques usurières des agences de recrutement. Il est toutefois peu vraisemblable qu'elles soient prêtes à abolir les lois qui interdisent aux migrants de jouir de la liberté syndicale, du droit de négociation collective et du droit de grève. La législation permet la formation de « comités de travailleurs » dans les entreprises ayant une main-d'œuvre d'au moins 100 Qataris, mais les migrants n'ont pas le droit d'en faire partie.

Le 17 novembre, la CSI, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois et le syndicat suisse Unia ont remis à Sepp Blatter, président de la FIFA, une lettre annonçant une campagne syndicale internationale qui demande le retrait de l'organisation de la Coupe du monde 2022 au Qatar, sauf si les instances dirigeantes du football imposent le respect des droits des travailleurs.

Les migrants demeurent liés à leurs employeurs : Les travailleurs migrants sont recrutés par le biais d'un système de parrainage, le « kafala » : ils doivent avoir un employeur local qui se porte garant, pour lequel ils doivent travailler pendant toute la durée de leur séjour et ne peuvent changer d'emploi sans l'autorisation de cet employeur. L'OIT a affirmé que ce système peut mener au travail forcé et à la traite des êtres humains. En 2009, les autorités avaient affirmé pouvoir octroyer aux migrants des autorisations temporaires de travailler ailleurs en cas de différend avec leur garant, mais peu de travailleurs migrants sont au courant de cette possibilité.

Très souvent, les employeurs confisquent les passeports des migrants pour s'assurer qu'ils ne quitteront pas le pays avant la fin de leur contrat, même si les termes de ce contrat sont violés. Cette pratique de détention du passeport est illégale depuis 2009 si elle dépasse la durée des démarches d'obtention des permis de séjour, mais la presse locale a rapporté en mars les

résultats d'une enquête réalisée auprès des migrants provenant d'Asie : 88 % d'entre eux ont affirmé avoir dû remettre leur passeport à leur employeur.

Les travailleuses domestiques exclues de la législation du travail : Environ 132.000 travailleuses domestiques migrantes sont employées au Qatar. Elles sont encore plus vulnérables aux exploitations que les autres catégories de migrants, puisque

les services essentiels, y compris la livraison des aliments de base, ont été interrompus dans les villes considérées comme résistant au gouvernement. Les chars militaires ont assiégé de nombreuses villes. Il est encore régulièrement signalé que des militaires qui refusent de tirer sur des manifestant(e)s non armés sont exécutés.

Plusieurs charniers ont été découverts au cours de l'année. D'après les Nations Unies, depuis le début du soulèvement, plus de 5.000 personnes, essentiellement des manifestant(e)s, ont été tuées. Un nombre bien plus important de citoyens/ennes ont été blessés, et des milliers de personnes ont été emprisonnées. Plus de 300 enfants ont été tués par les forces de sécurité et 600 détenus sont morts sous la torture. Entre le début des manifestations en mai et mi-novembre, on estime qu'environ 10.000 personnes ont été emprisonnées par le régime et qu'un grand nombre d'entre elles ont subi des actes de torture.

En 2011, les médias ont subi une forte répression de la part du gouvernement, qui cherchait à tout prix à empêcher les reportages sur le mouvement de protestation généralisé. Au moins dix reporters étrangers et locaux connus ont été arrêtés et les journalistes qui essayaient de rendre compte de la situation sur place ont eu beaucoup de mal à se déplacer dans le pays. Les forces de sécurité syriennes ont imposé des mesures très strictes aux médecins, aux hôpitaux et aux cliniques privées soupçonnées de soigner des personnes blessées au cours des manifestations, en obligeant les personnels médicaux à avertir immédiatement les services de sécurité de l'arrivée d'une personne blessée, quelle que soit la gravité de son état, ce qui entraînait invariablement l'arrestation du patient(e). Des manifestant(e)s blessés ont signalé qu'ils avaient été frappés et arrêtés dans l'enceinte même de l'hôpital. Selon toute vraisemblance, environ 250 médecins et pharmaciens ont été arrêtés au cours des six premiers mois du mouvement de protestation.

L'état d'urgence, qui était déclaré depuis 1963, se traduisait par de lourdes restrictions des droits civils et politiques et un contrôle total des syndicats par le régime. Il a été levé en avril 2011, en réponse aux revendications des contestataires. Toutefois, fin 2011, le pays semblait sombrer de plus en plus dans la guerre civile. En novembre, la Ligue arabe a imposé des sanctions sans précédent à la Syrie.

D'après les estimations, depuis le début du mouvement de protestation, le produit intérieur brut du pays aurait diminué d'environ 20%, étant donné que les revenus assurés par le pétrole et le tourisme ont pratiquement disparu. Les travailleurs/euses subissent une hausse des prix et une diminution des salaires.

En Syrie, un enfant sur huit travaille ; le travail des enfants représente la principale source de subsistance des personnes réfugiées en Syrie, que la loi n'autorise pas à travailler. Environ 45% des travailleurs/euses font partie de l'économie informelle et une importante proportion de la population syrienne vit en dessous du seuil de pauvreté.

La négociation collective est peu exercée : Le droit de négociation collective n'est pas exercé de manière significative, bien qu'il apparaisse que des représentant(e)s syndicaux participent, avec des représentant(e)s d'employeurs et du ministère de tutelle, à l'établissement des salaires minimum, des horaires de travail et des conditions d'emploi.

Des grèves de plus en plus souvent réprimées dans la violence : Jusqu'en 2011, les travailleurs/euses n'osaient généralement pas exercer leur droit de grève, compte tenu des lourdes pénalités qu'ils risquaient et de la répression contre toute activité jugée critique à l'égard du gouvernement. De crainte des représailles, les réponses aux appels à la grève générale ont été plutôt mitigées au cours de l'année, avec une participation plus forte dans les villes considérées comme des bastions de la démocratie que dans la capitale, Damas.

L'année 2011 a tout de même été marquée par une série de grèves générales, qui ont débuté en mars. Ces grèves s'inscrivaient largement dans le mouvement de protestation contre la répression des droits fondamentaux, le manque d'emplois décents et de perspectives d'avenir. Les membres de l'opposition ont convoqué des grèves nationales générales le 18 mai, le 23 juin et le 11 décembre. D'autre part, des grèves générales ont été organisées à Hama entre le 3 et le 5 juin puis à Homs et de nouveau à Hama le 7 juillet. Ces grèves, qui appelaient pour la plupart à la fin de la répression, ont fait l'objet d'interventions violentes, faisant de nombreux blessés et souvent des morts.

La centrale syndicale officielle rejette la protestation : La centrale syndicale officielle *General Federation of Trade Unions* (fédération générale des syndicats – GFTU) contrôlée par le gouvernement n'a pas participé aux récentes grèves et a continué de suivre la ligne du gouvernement, qui assimile le mouvement réformateur à un complot. La GFTU réfute catégoriquement l'opinion selon laquelle la direction politique du parti imposerait son contrôle à l'organisation. Elle soutient que les travailleurs/euses à tous les niveaux élisent librement leurs dirigeant(e)s et sont libres de voter en faveur de l'éviction des personnes qui ne représentent pas adéquatement leurs intérêts. Toujours d'après la GFTU, le système monosyndical en place doit son existence au fait que les travailleurs/euses eux-mêmes rejettent la pluralité syndicale, qui risque, à leurs

yeux, de nuire à leur unité et à leurs intérêts. C'est exactement l'argument qu'a invoqué le gouvernement syrien dans les rapports qu'il a remis à l'OIT.

Travailleurs/euses domestiques migrants en danger : Les agences de recrutement de travailleurs/euses migrants sont soumises à une réglementation rigoureuse. Il y a environ 17.000 travailleurs/euses domestiques étrangers en Syrie. La loi prévoit des obligations, notamment un salaire juste et une méthode de paiement adaptée, une couverture de sécurité sociale, des conditions de travail adéquates, des vacances annuelles, des vêtements, des aliments, des médicaments, des contrats-types de travail et d'autres prestations et avantages. Par ailleurs, la loi donne à l'agence la responsabilité de respecter un environnement de travail sûr. Des agences continuent toutefois de recruter illégalement des migrant(e)s comme travailleurs/euses domestiques, principalement des Philippin(e)s. À la fin de l'année, de nombreux migrant(e)s attendaient leur rapatriement en raison du conflit en Syrie, mais ce processus s'est révélé très problématique dans la mesure où le gouvernement syrien refusait d'admettre que la situation du pays n'avait rien de « normal ».

Yémen



POPULATION : 24.050.000
CAPITALE : Sanaa
CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIÉES : 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Il n'existe qu'une seule organisation syndicale officielle et la législation est peu propice au libre exercice des activités syndicales. En 2011, des grévistes ont reçu des réprimandes, et les protestations antigouvernementales ont elles aussi été sanctionnées.

DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION

De nombreuses restrictions excessives sont en vigueur, même si certains droits syndicaux sont reconnus. La Constitution garantit la liberté d'association. Cependant, tous les syndicats doivent être affiliés à la *General Federation of Worker's Trade Unions of Yemen* (GFWTUY), seule centrale syndicale du pays. Un projet de Code du travail accorderait aux travailleurs étrangers le droit d'adhérer à un syndicat, tout en maintenant l'impossibilité pour eux d'être élus à un poste syndical.

Bien que le droit de négociation collective soit garanti, le ministère du Travail a le pouvoir d'opposer son veto à toute convention collective. Les accords « susceptibles de constituer une atteinte à la sûreté ou de nuire aux intérêts économiques du pays » peuvent être annulés.

Le droit de grève est strictement limité. Un permis de grève doit être obtenu auprès de la GFWTUY, et pour être autorisée, une action de grève doit recueillir le soutien de plus des deux tiers des employés d'une entreprise. Le syndicat doit donner un préavis de trois semaines et les grèves ne peuvent être organisées à des « fins politiques ». Les différends peuvent être soumis à un arbitrage obligatoire à la demande d'une seule des parties. Dans ce cas, la grève peut être suspendue pendant 85 jours. Les grèves sont interdites dans certains secteurs tels que les ports, les compagnies aériennes et les hôpitaux.

DROITS SYNDICAUX DANS LA PRATIQUE ET VIOLATIONS EN 2011

Contexte : Le Yémen est le pays le plus pauvre du Moyen-Orient. Il semblerait que les Yéménites travaillent à la journée et n'ont que peu ou pas de sécurité de l'emploi. Un travailleur sur dix est un enfant. Au début de l'année 2011, 40% des Yéménites vivaient avec moins de 2 USD par jour. Le taux de chômage estimé dépassait 35%.

Protestations antigouvernementales : Le manque d'emplois, la pauvreté et la corruption sont les premiers facteurs qui ont poussé un grand nombre de Yéménites à se joindre à la vague de protestations qui a déferlé dans le monde arabe en 2011. Plusieurs milliers de Yéménites ont tenu de nombreuses manifestations dans la capitale, Sanaa, et ailleurs dans le pays, demandant la démission du président et de ses alliés.

Des centaines de manifestants auraient été tués durant les soulèvements, de nombreux autres ont été battus et placés en détention. Entre le 16 et le 25 février, les forces de sécurité auraient tué au moins neuf personnes et en auraient blessé plus de 150 dans la ville portuaire d'Aden. Des dizaines de manifestants pacifiques et de militants ont été mis en détention. Certains ont été relâchés, mais dans au moins huit cas, les militants auraient « disparu ». Au moins 30 personnes ont été tuées et des centaines blessées le 18 mars, lorsque les forces de sécurité ont ouvert le feu contre des manifestants à Sanaa.

Les protestations ont été rendues plus complexes par les conflits intertribaux et les combats entre les agents de sécurité et les milices à la solde des chefs tribaux, y compris la lutte du Sheikh Sadiq Al Ahmaraimed visant à faire tomber le régime au

pouvoir. Plusieurs attentats à la bombe et des combats de rue ont fait des victimes parmi les civils.

En novembre 2011, à la suite d'une série de protestations et de violentes représailles qui ont entraîné la mort de plusieurs centaines de personnes, le président Saleh a finalement accédé en février 2012, à céder le pouvoir à son vice-président, dans le cadre d'un accord que la plupart des contestataires ont rejeté car il garantit le maintien de l'immunité du président. Saleh avait été au pouvoir depuis 1978, lorsqu'il devint président de la république arabe du Yémen à l'issue d'un coup d'état militaire.

Le soulèvement et le conflit politique qui a suivi ont poussé le Yémen au bord d'une grave crise humanitaire, avec des pénuries généralisées d'aliments, d'eau, d'électricité, de carburant et d'autres biens essentiels. Le travail du secteur de la construction a été complètement bloqué, plongeant le million estimé d'ouvriers à la journée dans une situation de précarité extrême, sans travail et sans couverture sociale. Ces travailleurs étaient embauchés à la journée, sans contrat et sans protection juridique. Bon nombre d'usines et d'entreprises ont mis la clé sur la porte au cours de l'année, mettant à la rue des milliers de travailleurs/euses de plus, qui sont de manière croissante dans l'impossibilité de pourvoir à leurs besoins les plus fondamentaux. Bon nombre des sans emploi sont venus grossir les rangs des manifestants qui réclament un changement.

Poursuite des grèves malgré une évolution politique : Une grève générale a paralysé la plupart des commerces et des bureaux le 7 avril, en dépit des menaces de représailles contre grévistes et manifestants. En novembre, le président Ali Abdullah Saleh a finalement signé un accord de transfert du pouvoir. Les protestataires ont toutefois appelé à de nouvelles grèves afin de protester contre sa proposition de se couvrir d'une immunité à l'égard de toute poursuite, et d'appeler à ce que les membres de sa famille et ses associés, soupçonnés de corruption, soient retirés de leurs postes au sein du gouvernement ou de l'armée.

Cette vague de grèves a démarré la troisième semaine du mois de décembre avec un débrayage à la compagnie aérienne nationale, suivi de grèves à la télévision publique et au siège de la police de Sanaa, puis une grève impliquant des centaines de soldats du gouvernement. Les actions de revendication se sont étendues dans tout le pays le 28 décembre.

Résistance des employeurs à la syndicalisation et à la négociation : De nombreux employeurs du secteur privé ne permettent pas à leurs travailleurs de se syndiquer. Tant dans le secteur public que dans le privé, de nombreux syndicats ne sont pas autorisés à négocier des conventions collectives.

Travailleurs migrants dépourvus de contrats : Presque la totalité des employé(e)s domestiques travaillent sans contrat légal. Les troubles politiques et sociaux ont poussé les familles aisées à quitter la capitale, congédiant leur personnel de maison étranger. La plupart de ceux qui ont été licenciés n'ont touché aucune indemnité puisqu'ils étaient dans l'impossibilité de présenter un contrat, condition requise par la loi yéménite pour pouvoir bénéficier d'indemnités de licenciement. Des milliers de travailleurs migrants éthiopiens se retrouvent en rade au Yémen depuis le début des mouvements de contestation.

Le président du syndicat des ingénieurs aéronautiques est victime d'un attentat : En mai, peu après l'apparition du président du Syndicat des ingénieurs aéronautiques du Yémen à la télévision mentionnant la corruption qui régnait au sein de la compagnie aérienne nationale, son domicile et son véhicule ont été détruits dans un incendie criminel.

Enseignants en grève licenciés : Au cours du mois d'avril, les enseignants de tout le Yémen se sont mis en grève pour réclamer que soient honorées les augmentations salariales convenues auparavant avec le gouvernement. Des rapports ont indiqué que les enseignants grévistes ont été remplacés par des bénévoles et que les enseignants absents étaient licenciés. Le gouvernement a dit aux écoles privées qu'elles perdraient leur licence si leurs enseignants poursuivaient la grève. Une source a signalé que des enseignants grévistes étaient menacés et tabassés. Les enseignants ont une protection juridique restreinte du fait que la loi sur les services publics stipule qu'un enseignant absent pendant 20 jours consécutifs sera licencié.

Le *Yemeni Teachers Syndicate* (YTS) et ses membres ont été particulièrement exposés à la répression, car ils ont été actifs dès le début du soulèvement en février. Au moins 40 membres de l'YTS ont été tués au cours du mouvement de protestation de 2011.

Journalistes visés par des attaques : Les journalistes sont la cible d'une violence généralisée. Les rapports de rapt, d'enlèvements, d'arrestations arbitraires, de passages à tabac et de torture sont monnaie courante. Au cours du mois de février, les forces de sécurité ont frappé ou harcelé au moins 31 journalistes yéménites ou étrangers, tentant d'étouffer toute couverture médiatique des manifestations nationales. Le 25 octobre, des hommes armés ont tiré sur deux journalistes de la télévision, tuant l'un d'entre eux et blessant l'autre. Cet événement est survenu quelques semaines après le décès, suite à ses blessures par balles, du directeur adjoint d'une radio locale lors d'une attaque le 25 septembre imputée aux forces de sécurité du Yémen.

Le 12 mars, les bureaux du syndicat des journalistes du Yémen ont été la cible d'un attentat et menacés d'un incendie criminel. La Fédération internationale des journalistes (FIJ) a fait état d'une campagne concertée en vue d'intimider les journalistes et de les réduire au silence, campagne qui inclut des mises en détention ainsi que l'incendie du domicile d'un rédacteur en chef, suite à des menaces de mort dirigées contre lui et sa famille.

L'autorité de la télévision étatique du Yémen a averti en juin que les travailleurs des médias qui braveraient les ordres de l'État de censurer toute couverture des manifestations contre le gouvernement seraient licenciés.

Grévistes dispersés – trois blessés : Des milliers de travailleurs du secteur de l'assainissement ont entamé une grève le 7 mars pour réclamer une revalorisation salariale. Au moins trois d'entre eux ont été blessés lorsque la police de Sanaa a dispersé leur sit-in.

Accord avec les travailleurs du pétrole ignoré : Plus de 1.000 travailleurs du gisement de pétrole yéménite exploité par la société canadienne Nexen se sont mis en grève le 4 mai. Un accord a été conclu au cours de la journée, par lequel la grève était levée pendant la durée des négociations. Cependant, quatre mois plus tard les dirigeants syndicaux ont signalé que les revendications des grévistes n'étaient toujours pas prises en considération.

Annexe I

CONVENTION SUR LA LIBERTÉ SYNDICALE ET LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL, 1948 (N° 87)

Article 1

Tout membre de l'Organisation internationale du travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à donner effet aux dispositions suivantes.

Article 2

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 3

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.

Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Article 4

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Article 5

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Article 6

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus s'appliquent aux fédérations et aux confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 7

L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus.

Article 8

Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.

Article 9

La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.

Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 10

Dans la présente convention, le terme organisation signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

Article 11

Tout membre de l'Organisation internationale du travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

Annexe II

CONVENTION SUR LE DROIT D'ORGANISATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE, 1949 (N° 98)

Article 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.

Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de : 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 ; congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tout autre moyen, 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.

Article 2

Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Article 3

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 4

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Article 5

La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale.

Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du travail, la ratification de cette convention par un membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 6

La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

Annexe III

GUIDE DES DROITS SYNDICAUX INTERNATIONAUX DE LA CSI

Le présent guide constitue une introduction à la protection internationale des droits syndicaux et vise, en outre, à améliorer la compréhension du Rapport annuel des violations des droits syndicaux de la CSI. Il est principalement basé sur le Recueil de décisions et de principes de 2006 et les décisions individuelles du Comité de la liberté syndicale¹ (CLS) de l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi que sur l'Étude d'ensemble de 1994 sur la liberté syndicale et la négociation collective, les observations individuelles et les demandes directes de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations² (CEACR).

I. INTRODUCTION

Que sont les normes internationales du travail?

Notions fondamentales

Les normes internationales du travail sont des règles et des principes relatifs au travail et à la politique sociale qui sont codifiés dans des instruments internationaux. L'OIT est le principal organisme international chargé de développer et de contrôler les normes internationales du travail³ et adopte, à cette fin, des conventions et des recommandations⁴. Les conventions sont contraignantes pour les États membres qui les ratifient, alors que les recommandations viennent compléter ou clarifient les conventions et servent de lignes directrices pour l'élaboration des politiques nationales.

Normes fondamentales du travail

L'OIT a adopté, en 1998, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui identifie une série de normes universelles fondamentales du travail. Les normes fondamentales du travail couvrent quatre domaines, à savoir la liberté syndicale et le droit d'organisation, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants, et l'élimination et la discrimination en matière d'emploi et de profession, qui sont tous définis dans huit conventions de l'OIT collectivement dénommées conventions fondamentales du travail⁵. Aux termes de la Déclaration, l'ensemble des États membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation de respecter, de promouvoir et de réaliser les normes fondamentales du travail. La liberté syndicale et le droit d'organisation, tels que codifiés dans la Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, constituent la quintessence des droits syndicaux internationaux.

Comment sont protégées les normes internationales du travail?

Contrôles réguliers

Les normes internationales du travail sont contrôlées à l'OIT à travers deux mécanismes différents.⁶ Chaque État membre ayant ratifié une convention doit soumettre un rapport périodique à l'OIT sur les mesures prises pour donner effet aux dispositions de la convention⁷. La CEACR commente ces rapports à travers des observations individuelles ou des demandes directes qui portent sur des questions plus techniques ou contiennent des demandes d'éclaircissements. Les observations sont publiées dans le rapport annuel de la CEACR, qui est ensuite examiné à la Conférence internationale du travail annuelle par la Commission tripartite de l'application des normes de la Conférence qui peut également recommander des mesures à prendre par certains États membres pour apporter une solution à des problèmes. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont la possibilité de commenter les rapports des gouvernements et peuvent, en outre, soumettre à tout moment des commentaires sur l'application des conventions directement à l'OIT.

Procédures particulières

L'OIT prévoit également une procédure particulière en dehors du système régulier de présentation de rapports pour les plaintes contre les États membres. Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent présenter au Conseil d'administration du BIT une réclamation à l'encontre de tout État membre n'ayant pas respecté ses obligations au titre de la convention.⁸ Un État membre qui a ratifié cette même convention, un délégué à la Conférence internationale du travail ou le Conseil d'administration d'office peuvent également déposer une plainte contre un État membre qui n'appliquerait pas une convention.⁹ Dans ce cas, le Conseil d'administration a la possibilité de nommer une commission d'enquête qui a pour mission d'examiner la plainte. Les plaintes faisant état de violations de la liberté syndicale sont traitées séparément pas le CLS. Ces plaintes peuvent être déposées par une organisation de travailleurs ou d'employeurs contre un État membre, que celui-ci ait ratifié ou non les conventions 87 et 98. Le CSL formule ensuite ses recommandations à l'État membre qui sera invité à rendre compte de la mise en œuvre de ces recommandations.

II LIBERTÉ SYNDICALE ET DROIT D'ORGANISATION

La liberté syndicale et le droit d'organisation confèrent le droit de constituer le syndicat de son choix et de s'y affilier, et garantissent aux syndicats le droit d'exercer librement leurs activités sans ingérence injustifiée des employeurs ou des autorités.

Établissement d'un syndicat

Procédures

Étant donné que l'établissement d'un syndicat constitue le fondement même de l'exercice des droits syndicaux, il est important que les lois fixent des procédures claires afin que l'établissement d'un syndicat ne soit pas sensiblement retardé ni entravé et que la reconnaissance syndicale ne puisse être refusée pour des motifs arbitraires, injustifiés ou ambigus. Le nombre minimum de travailleurs nécessaire pour constituer un syndicat devrait également être fixé de manière raisonnable et ne pas entraver la formation du syndicat. Une autorisation préalable des autorités nécessaire à la formation d'un syndicat par les travailleurs ou l'approbation des statuts et des règlements du syndicat par les autorités avant d'être reconnu légalement constituent une violation grave de la liberté syndicale. Les travailleurs doivent toujours avoir le droit de faire appel d'un refus de reconnaissance d'un syndicat devant les tribunaux.

Pluralisme

Pouvoir constituer le syndicat de son choix implique que les travailleurs ne doivent pas être empêchés de créer un syndicat lorsqu'un autre syndicat existe déjà. Ils ne doivent pas non plus être tenus d'obtenir une permission d'un syndicat existant ou d'une centrale syndicale. Le monopole syndical, à savoir une situation dans laquelle seule une organisation syndicale officielle est autorisée par la loi et à laquelle tous les syndicats doivent s'affilier ou payer des contributions, est généralement contraire aux principes de la liberté syndicale.

Affiliation

Les syndicats doivent pouvoir établir librement des organisations syndicales à un niveau plus élevé et s'y affilier, notamment aux fédérations et confédérations, qui à leur tour doivent être libres de regrouper des syndicats de différents secteurs. Les syndicats à un plus haut niveau doivent jouir des mêmes droits que les syndicats de la base avec les ajustements appropriés. Les syndicats doivent également avoir le droit de s'affilier à l'échelle internationale ainsi que d'accepter l'assistance et le soutien d'une organisation internationale.

Catégories de travailleurs

Bien que chaque État puisse décider de la mesure dans laquelle il accorde aux membres des forces armées et de la police le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier, il ne peut dénier ces droits aux travailleurs migrants, aux travailleurs dans les zones franches d'exportation, au personnel de direction et de surveillance, aux travailleurs agricoles, domestiques, temporaires, mineurs ni aux fonctionnaires qui n'exercent pas de fonctions d'autorité au nom de l'État.

Gestion et organisation du syndicat

Instruments

La liberté syndicale implique que les syndicats sont libres d'établir leurs propres statuts et règlements. Bien que les législations nationales puissent régir la préparation, le contenu ou l'amendement de ces instruments, il est important que les dispositions juridiques aient pour but la protection des intérêts des membres syndicaux et qu'elles n'aillent pas au-delà des exigences formelles. L'approbation des statuts et des règlements d'un syndicat par les autorités ou un syndicat d'un niveau plus élevé, leur conformité avec ceux d'une centrale syndicale ou leur élaboration par la centrale syndicale sont également contraires aux principes de la liberté syndicale.

Intégrité

Les syndicats doivent être libres de recevoir un financement, de gérer et d'utiliser leurs fonds à des fins normales et licites. Comme tout autre pays, ils peuvent être tenus par la loi de présenter des états financiers périodiques aux autorités. Toutefois, les autorités ne doivent pas avoir de droit discrétionnaire pour effectuer des inspections ou demander des informations à tout moment et ne doivent pas être autorisées à contrôler elles-mêmes les fonds syndicaux. Pour éviter tout risque d'ingérence excessive ou arbitraire par les autorités, une procédure pour faire appel aux tribunaux devrait toujours exister.

Activités syndicales

Il est extrêmement important que les syndicats soient libres de poursuivre des activités légales visant à défendre les intérêts des travailleurs. Par conséquent, ils doivent pouvoir librement organiser des réunions syndicales, manifester, présenter des pétitions, accéder aux lieux de travail et communiquer et négocier avec la gestion sans ingérence injustifiée par les autorités publiques ou les employeurs.

Élections syndicales et liberté d'exister

Élections libres

Les membres syndicaux doivent pouvoir élire leurs représentants en toute liberté et déterminer les modalités et les conditions d'élection. Bien que la loi puisse imposer un vote direct, secret et universel en vue de promouvoir des principes démocratiques, elle ne doit pas réglementer les procédures. Les autorités publiques ne doivent pas pouvoir nommer des candidats, superviser les élections, exprimer leurs points de vue ni d'aucune façon s'ingérer indûment dans le processus électoral. Les résultats des élections ne doivent pas non plus être soumis à l'approbation des autorités, sans laquelle ils seraient nuls.

Candidature libre

La loi ne doit pas exclure un candidat en raison d'une activité ou caractéristique qui ne mette pas en cause l'aptitude ou l'intégrité du candidat, ni exiger au candidat d'être un membre syndical de longue date ou employé à un lieu de travail en particulier. En outre, la destitution ou la suspension d'un responsable syndical qui ne résulte pas d'une décision interne du syndicat ou qui soit ordonnée par une autorité judiciaire constitue une violation grave des principes de la liberté syndicale.

Dissolution

La dissolution ou l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat constituent des mesures extrêmes qui ne devraient être prises qu'en dernier recours. Cela signifie que toute possibilité d'une suspension ou dissolution discrétionnaire par les autorités publiques doit être éliminée de la loi. Il est important de noter que toute activité illégale menée par un membre ou un responsable syndical ne doit, en aucun cas, déboucher sur la dissolution de tout le syndicat. Toutefois, la dissolution peut se justifier si le taux d'affiliation du syndicat descend en dessous d'un seuil minimal raisonnable et fixe, pour autant que la diminution ne résulte pas d'activités antisyndicales.

Discrimination antisyndicale

Caractéristiques

La discrimination antisyndicale désigne toute pratique de l'employeur qui désavantage un travailleur ou un groupe de travailleurs en raison de son affiliation antérieure, actuelle ou future, ses activités syndicales légitimes, ou son recours à des services du syndicat. Il s'agit de l'une des violations les plus communes et graves de la liberté syndicale et peut mettre en danger l'existence même d'un syndicat. Bien qu'elle puisse revêtir de nombreuses formes, la discrimination antisyndicale implique généralement les licenciements, les transferts, les rétrogradations ou tous autres actes préjudiciables.

Protection

Les autorités doivent non seulement interdire et pénaliser tout acte de discrimination antisyndicale, mais doivent également prendre toutes les mesures nécessaires pour l'éliminer. La loi doit prévoir l'accès à des modes de réparation qui soient rapides, peu coûteux et totalement impartiaux, ainsi que des remèdes – notamment la réintégration – et des sanctions suffisamment dissuasives. Une protection spéciale est nécessaire en ce qui concerne certaines personnes, par exemple les responsables syndicaux et les membres d'un syndicat qui a demandé son enregistrement. Enfin, les autorités doivent prendre des mesures très strictes contre l'établissement de listes noires de militants et de responsables syndicaux.

III DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le droit de négociation collective désigne le droit des syndicats de négocier librement avec les employeurs les conditions d'emploi et de travail sans ingérence injustifiée des autorités, qui doivent prendre des mesures pour encourager et promouvoir des négociations volontaires entre les partenaires sociaux.

Représentativité

Exigences minimales

Pour que le droit de négociation collective soit adéquatement garanti, la loi ne doit pas établir d'exigences excessives en ce qui concerne la représentativité d'un syndicat. Par conséquent, si un syndicat a besoin du soutien de la majorité des travailleurs dans une unité de négociation pour qu'il soit reconnu comme agent négociateur et si aucun syndicat ne répond à cette exigence, les syndicats minoritaires devraient au moins être en mesure de négocier collectivement au nom de leurs propres membres. Bien que les systèmes dans lesquels le syndicat le plus représentatif jouit de droits exclusifs de négociation soient contraires au droit de négociation collective, ils doivent être assortis de garanties appropriées.

Garanties

La détermination des syndicats habilités à négocier collectivement doit toujours se baser sur des critères objectifs, fixés d'avance et précis afin d'éviter toute possibilité de partialité ou d'abus. Il est, en outre, important que les employeurs reconnaissent les syndicats habilités à négocier et ne puissent ignorer les syndicats représentatifs. Par ailleurs, l'affiliation à une centrale syndicale ne doit pas constituer une condition préalable pour qu'un syndicat engage des négociations collectives.

Négociation libre et volontaire

Obligations négatives

Les partenaires sociaux sont libres de déterminer les conditions d'emploi et de travail. L'État a l'obligation de s'abstenir de s'ingérer dans le processus de négociation et ne doit pas exiger que les conventions collectives soient conformes à une politique d'État fixée unilatéralement, ni exiger la renégociation d'une convention ou la modification de son contenu, la suspension d'une convention collective conclue ou une dérogation à celle-ci. Les autorités peuvent néanmoins encourager les partenaires sociaux à prendre volontairement en compte les considérations de la politique sociale et économique du gouvernement. La validité d'une convention collective ne doit en aucun cas être soumise à l'approbation discrétionnaire par les autorités publiques, dans la mesure où le refus des conventions collectives n'est admissible que pour vice de forme ou si elles ne respectent pas les normes minima prévues dans la législation.

Champ d'application

Une négociation collective libre signifie également que les parties peuvent négocier des questions se rapportant au premier chef ou essentiellement aux conditions d'emploi. Ces questions ne doivent pas être exclues du champ de la négociation collective par la législation ni être restreintes unilatéralement par les autorités, et toute limitation doit être précédée de consultations avec les partenaires sociaux. Toutefois, certaines questions qui relèvent exclusivement de la gestion d'un établissement, notamment les effectifs, ne doivent pas faire l'objet de négociation, bien qu'un syndicat doive être habilité à négocier les conséquences de ces questions. Les conventions collectives doivent avoir force obligatoire et leur durée doit être du ressort au premier chef des parties à la négociation. Les parties doivent également pouvoir décider du niveau de négociation.

Secteur public

Toutes les personnes employées par le gouvernement, par des entreprises ou des institutions publiques doivent avoir le droit de négocier collectivement,¹⁰ à l'exception éventuellement des fonctionnaires exerçant leurs fonctions d'autorité au nom de l'État.¹¹ Chaque État est libre de déterminer si les membres des forces armées et de la police sont autorisés à négocier. Bien que l'État puisse déterminer les limitations salariales supérieures et inférieures pour les futures négociations, une marge de manœuvre significative doit être laissée pour engager une réelle négociation et les syndicats doivent pouvoir participer à l'élaboration du cadre général de la négociation. Seulement en cas de graves difficultés économiques et budgétaires, pour des raisons impérieuses et durant une période limitée, les autorités peuvent fixer unilatéralement les taux de salaires dans le secteur public.

Règlement des conflits

Obligations positives

L'État a également l'obligation de promouvoir la négociation collective. Il doit dès lors établir un cadre juridique solide ainsi que des mécanismes de conciliation et de médiation visant à faciliter la conclusion d'une convention collective. Il est important que le recours à ces mécanismes se fasse sur une base volontaire et d'un commun accord. Les parties à la négociation doivent également se voir offrir toute possibilité de conclure un accord et la législation ne doit établir des délais trop courts ni trop longs pour la négociation collective. En outre, la promotion de la négociation collective signifie que la législation ne doit pas accorder de statut égal ou renforcé aux contrats individuels en ce qui concerne les négociations collectives.

Arbitrage obligatoire

Comme l'arbitrage obligatoire empiète généralement sur le principe de la négociation collective libre, il ne peut se justifier que sous certaines conditions. L'arbitrage obligatoire n'est dès lors admissible que si les deux parties le demandent, si le conflit collectif concerne des fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État, dans les services essentiels, ou en cas de crise nationale aiguë. L'arbitrage obligatoire à la demande du syndicat en vue de la conclusion d'une première convention collective peut également se justifier. Par ailleurs, l'imposition de l'arbitrage obligatoire, soit unilatéralement par les autorités, soit à la demande uniquement de l'employeur, constitue une violation grave du droit de négociation collective. Lorsqu'il devient évident qu'on ne peut sortir d'une impasse grave sans une initiative des autorités, cette intervention doit être conforme au principe de la négociation libre et volontaire.

IV DROIT DE GRÈVE

Le droit de grève est l'un des moyens les plus importants dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour défendre leurs intérêts professionnels et économiques et ne peut être interdit qu'aux fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État et dans les services essentiels.

Conditions préalables

Procédures

Bien que la loi puisse stipuler que certaines procédures doivent être suivies avant de déclencher une grève, les conditions préalables doivent être raisonnables et ne doivent limiter considérablement, retarder ni rendre inopérante une grève. L'obligation d'atteindre un certain quorum et de décider la grève au scrutin secret est considérée comme admissible, et il convient que la décision de faire grève soit prise à la majorité simple des travailleurs qui votent. Le fait que la décision de déclarer une grève doive être approuvée par plus de la moitié des travailleurs ou des membres du syndicat, y compris ceux absents ou présents mais qui ne votent pas, est une exigence trop élevée. De même, bien que l'obligation de donner un préavis de grève soit considérée comme admissible, le délai de réflexion doit être raisonnable. Un syndicat ne peut pas non plus être obligé de spécifier à l'avance la durée d'une grève.

Résolution des conflits

L'imposition par la loi des procédures de conciliation et d'arbitrage volontaire dans les conflits collectifs avant de déclencher une grève ou la possibilité de suspendre une grève pendant un délai raisonnable afin de permettre aux parties de trouver une solution négociée ne sont pas non plus contraires au droit de grève. Toutefois, ces procédures doivent être adéquates et impartiales et ne doivent pas retarder la procédure de négociation ni empêcher la convocation de la grève. L'arbitrage obligatoire n'est permis que dans les situations où une grève peut être restreinte, voire interdite, à savoir dans les services essentiels ou pour les fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'État, ou à la demande des deux parties.

Limitations et interdictions

Forme

Le droit de grève ne doit pas être uniquement restreint aux conflits du travail susceptibles de déboucher sur une convention collective. Bien que les grèves purement politiques ne soient pas protégées, les syndicats doivent pouvoir mener une grève pour protester, en particulier, contre la politique économique et sociale d'un gouvernement. En outre, comme il existe de nombreux types différents de grève, la forme d'une grève ne peut faire l'objet de restrictions que si la grève perd son caractère pacifique. Les travailleurs doivent dès lors être libres d'avoir recours aux grèves de solidarité (pour autant que la grève initiale soit légale), aux piquets de grève ainsi qu'aux grèves générales (dès lors qu'elles ont des objectifs économiques et sociaux). Les fédérations et confédérations doivent également pouvoir appeler à une grève.

Fonction publique

Tous les employés de la fonction publique doivent jouir du droit de grève, à l'exception éventuellement des fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'État et les travailleurs des services essentiels.¹² Les catégories de travailleurs dont le droit de grève pourrait être restreint doivent être définies restrictivement, et les travailleurs doivent toujours bénéficier de garanties compensatoires appropriées. Le droit de déclarer une grève illégale ne doit pas appartenir au gouvernement, mais à un organe indépendant des parties et jouissant de leur confiance, notamment quand le gouvernement est lui-même partie au conflit.

Services essentiels

Le droit de grève peut être restreint, voire interdit dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la santé ou la sécurité de la personne.^{13 14} Il est important que la définition et la liste des services essentiels soient interprétées de façon restrictive afin d'éviter toute ambiguïté ou tout abus. Toutefois, un service non essentiel peut le devenir si la grève qui l'affecte dépasse une certaine durée ou une certaine ampleur.¹⁵ Les travailleurs dont le droit de grève fait l'objet de restrictions ou d'une interdiction doivent toujours bénéficier de garanties compensatoires, notamment des procédures de conciliation et de médiation, et il est impératif que ces travailleurs puissent participer à la définition et à la mise en œuvre de ces procédures.

Service minimum

Un service minimum peut être imposé dans les situations où une limitation importante ou une interdiction totale de la grève n'apparaît pas justifiée, où il est nécessaire d'éviter de compromettre la vie ou les besoins de base de la population ou de causer des dommages irréversibles ou disproportionnés.¹⁶ Il est important que le service minimum soit effectivement et exclusivement limité aux opérations strictement nécessaires à cet égard et qu'il ne rende pas la grève inopérante dans la pratique ni ne remette en cause le droit de grève de la grande majorité des travailleurs. Il importe que les dispositions relatives au service minimum soient dès lors clairement fixées, strictement appliquées et que les intéressés en soient informés à temps. Les syndicats doivent pouvoir participer à la définition du service minimum et toute divergence concernant le nombre et l'étendue du service minimum des travailleurs concernés doit être réglée par un organe indépendant et non par les autorités publiques.

Atteintes

Intervention

Une interdiction générale des grèves ne peut être admise que dans une situation de crise aiguë, par exemple en cas de catastrophe naturelle, et seulement pour une durée limitée et dans la mesure nécessaire pour faire face aux événements. En ce qui concerne l'intervention par les autorités durant une grève, elle n'est admissible que lorsque l'ordre public est sérieusement menacé, dans les crises nationales aiguës, ou lorsque le droit de grève peut faire l'objet de restrictions, voire d'une interdiction. Une grève ne doit, toutefois, pas être suspendue simplement car elle est jugée préjudiciable à l'intérêt public ou national et la responsabilité de suspendre une grève n'incombe pas aux autorités publiques mais bien à un organe indépendant. Toute intervention par la police ou l'armée doit être proportionnée et se borner strictement au maintien de l'ordre public.

Remplacement et réquisition

Le recours à des ordres de réquisition constitue une violation grave du droit de grève à moins que l'ordre ne concerne une catégorie spécifique de travailleurs dans les services essentiels ou les fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'État, ou au cas où la grève en question pourrait provoquer une crise nationale aiguë. Le recrutement de travailleurs pour remplacer les grévistes dans un secteur qui ne peut être considéré comme essentiel constitue également une violation grave du droit de grève.

Sanctions

Nul ne doit faire l'objet de sanctions pour avoir déclenché ou tenté de déclencher une grève légitime. Les licenciements avant, pendant ou après une grève, et le refus de réembaucher les travailleurs du fait de leur participation à une grève constituent des mesures très graves. Bien que les délits pénaux commis durant une grève ne soient pas protégés, en général les sanctions infligées aux grévistes ne sont possibles que lorsqu'une grève est interdite et si la législation nationale n'est pas conforme aux normes internationales du travail. Toute sanction doit être proportionnée au délit ou à la faute commise et doit s'accompagner de toutes les garanties judiciaires nécessaires. Nul ne doit être emprisonné pour avoir participé à une grève pacifique et, si des mesures d'emprisonnement sont imposées, elles ne doivent être justifiées que par la gravité des infractions pénales commises durant la grève. Les syndicats ne doivent pas non plus être sanctionnés pour avoir mené une grève légitime et l'annulation de l'enregistrement du syndicat est toujours une mesure disproportionnée. Enfin, le retrait de toute protection juridique contre la responsabilité civile en cas de grève peut, dans la pratique, entraîner une restriction grave au droit de grève.

NOTES

1. Comité spécial du Conseil d'administration de l'OIT composé de trois représentants titulaires des travailleurs, de trois représentants des employeurs et de trois représentants des gouvernements, et d'un nombre égal de membres suppléants.
2. Organe de contrôle composé de 20 éminents juristes provenant de différentes régions du monde, nommés pour une période de trois ans renouvelable.
3. À l'échelle internationale, les droits syndicaux sont également protégés par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) de l'Organisation des Nations unies (ONU), dont l'article 22 garantit la liberté d'association; le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) de l'ONU, dont l'article 8 stipule le droit de former des syndicats et de s'y affilier, le droit des syndicats de s'affilier et d'exercer librement leur activité, ainsi que le droit de grève; et l'article 20 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de l'ONU qui garantit la liberté d'association. Alors que les pactes sont contraignants pour les parties les ayant ratifiés, la Déclaration universelle n'est pas un instrument ouvert à la ratification.
4. En mai 2010, 188 conventions et 199 recommandations avaient été adoptées par l'OIT, bien qu'un certain nombre de ces instruments soient devenus obsolètes.
5. Convention 29 sur le travail forcé (1930); Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948); Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949); Convention 100 sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (1951); Convention 105 sur l'abolition du travail forcé (1957); Convention 111 sur la discrimination (emploi et profession) (1958); Convention 138 sur l'âge minimum (1973); et la Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999).
6. Au niveau de l'ONU, le PIDCP et le PIDESC sont contrôlés par le Comité des droits de l'homme et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, respectivement. Les États parties aux pactes ont l'obligation de soumettre à intervalle périodique un rapport sur la manière dont les droits sont mis en œuvre. Les pays qui ont ratifié le premier Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques ont également ouvert la possibilité de déposer des plaintes individuelles contre les gouvernements pour violations du pacte. Le PIDESC n'est pas assorti d'un tel mécanisme et la DUDH, n'étant pas un instrument international ouvert à la ratification, ne dispose pas de mécanisme de contrôle.
7. Tous les États membres doivent également faire rapport sur les progrès qu'ils ont accomplis en ce qui concerne les conventions qu'ils n'ont pas ratifiées, notamment des rapports annuels sur les conventions fondamentales du travail non ratifiées. Sur la base de ces rapports, la CEACR élabore les études d'ensemble.
8. Cette procédure est régie par les articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT.
9. La procédure de plainte est régie par les articles 26 à 34 de la Constitution de l'OIT.
10. Les catégories de travailleurs qui doivent jouir des droits de négociation collective comprennent les travailleurs dans des entreprises commerciales ou industrielles d'État; les employés des services postaux et des communications; les employés de banque; le personnel de la radio et télévision nationales; les enseignants; le personnel de la régie de l'eau; les contrôleurs aériens; le personnel employé dans les hôpitaux publics; les pompiers et le personnel de sauvetage; les travailleurs des services pénitentiaires; les techniciens de l'aviation civile relevant de la juridiction des forces armées; les marins qui ne résident pas dans le pays; et le personnel recruté sur place dans les ambassades.
11. Par exemple, les fonctionnaires travaillant dans l'administration de la justice et dans le système judiciaire, et les douaniers.
12. Les employés des entreprises commerciales de l'État et des institutions publiques, par exemple le personnel de l'enseignement, les travailleurs des services postaux et des chemins de fer, ne peuvent être privés du droit de grève.
13. Peuvent être considérés comme services essentiels: le secteur hospitalier; les services d'électricité; les services d'approvisionnement en eau; les services téléphoniques; la police et les forces armées; les services de lutte contre les incendies; les services pénitentiaires publics ou privés; la distribution de produits alimentaires aux élèves en âge de scolarité et le service de nettoyage des établissements scolaires; et le contrôle du trafic aérien.

14. Ne sont pas considérés comme services essentiels au sens strict du terme: la radio-télévision; les installations pétrolières; les ports; les banques; les services d'informatique des contributions directes et indirectes; les grands magasins; les parcs de loisirs; la métallurgie; le secteur minier; les transports en général; les pilotes d'avion; la production, le transport et la distribution de carburant; les services des chemins de fer; les transports métropolitains; les services postaux; les services de collecte des déchets; les entreprises frigorifiques; les services de l'hôtellerie; la construction; la fabrication d'automobiles; les activités agricoles; l'approvisionnement et la distribution de produits alimentaires; l'office de la monnaie; le service des imprimeries de l'Etat; les monopoles d'Etat des alcools, du sel et du tabac; le secteur de l'éducation; et les entreprises de mise en bouteilles d'eau minérale.
15. Tel pourrait être le cas, par exemple, dans les services d'enlèvement des ordures ménagères. 16 Un service minimum peut être imposé dans les services essentiels, dans les services qui ne sont pas essentiels mais où des grèves d'une certaine ampleur et durée pourraient provoquer une crise nationale aiguë et dans les services d'utilité publique ou services publics d'importance primordiale. Un service minimum peut être imposé dans les services d'utilité publique suivants: les services de transbordeurs desservant des îles le long de la côte, les transports de voyageurs et de marchandises, le transport ferroviaire, les transports métropolitains, les ports, les services postaux, la collecte des déchets, l'administration de la monnaie, les services bancaires, l'industrie pétrolière et le secteur de l'éducation.
16. Un service minimum peut être imposé dans les services essentiels, dans les services qui ne sont pas essentiels mais où des grèves d'une certaine ampleur et durée pourraient provoquer une crise nationale aiguë et dans les services d'utilité publique ou services publics d'importance primordiale. Un service minimum peut être imposé dans les services d'utilité publique suivants: les services de transbordeurs desservant des îles le long de la côte, les transports de voyageurs et de marchandises, le transport ferroviaire, les transports métropolitains, les ports, les services postaux, la collecte des déchets, l'administration de la monnaie, les services bancaires, l'industrie pétrolière et le secteur de l'éducation.

CSI Confédération syndicale internationale

Bd Roi Albert II, 5, bte 1 – 1210 Bruxelles, Belgique

Tél.: +32 2 224 02 11 – Fax: +32 2 224 02 97

Courriel: info@ituc-csi.org - www.ituc-csi.org

EDITRICE RESPONSABLE: Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI