



2014

L'INDICE CSI DES DROITS DANS LE MONDE

**LES PIRES ENDROITS AU MONDE POUR LES
TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES**

L'indice CSI des droits dans le monde

Les pires pays du monde pour les travailleurs et les travailleuses

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 désormais dissoutes) ainsi que des centrales syndicales nationales qui ne comptaient aucune affiliation internationale à cette époque. La nouvelle Confédération représente 176 millions d'adhérents, dont 40 pour cent de femmes, au sein de 325 organisations affiliées dans 161 pays et territoires sur 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 d'une branche ou industrie particulière à l'échelle internationale. La CSI compte des bureaux spécialisés dans plusieurs pays dans le monde entier et est dotée du statut consultatif général auprès du Conseil économique et social des Nations unies.

Table des matières

Avant-propos	5	Mexique	60
I. L'indice CSI des droits dans le monde	9	Panama.....	61
Les classements attribués aux pays.....	15	Péru.....	61
République centrafricaine	17	République Dominicaine	61
Cambodge.....	18	Trinité-et-Tobago.....	62
Koweït.....	20	Vénézuela.....	62
Ghana	22	Asie et Pacifique	64
Suisse	24	Bangladesh	66
Uruguay	26	Chine	66
Liste des indicateurs.....	29	Corée, République de.....	67
Liste des notations des pays	38	Fiji	68
II. Extraits du Rapport.....	41	Inde	68
Afrique.....	42	Indonésie.....	69
Afrique du Sud.....	44	Japon.....	69
Burundi	44	Myanmar	70
Burkina Faso	44	Pakistan	70
Congo, République Du.....	45	Philippines.....	71
Congo, République Démocratique Du	45	Sri Lanka.....	71
Côte D'Ivoire	45	Europe et Asie Centrale	74
Gabon	46	Belarus.....	76
Île Maurice	46	Bosnie-Herzégovine	77
Kenya.....	47	Bulgarie.....	77
Lesotho	47	Croatie	77
Malawi	47	Fédération de Russie.....	78
Mali	47	Géorgie	78
Mozambique.....	48	Grèce	78
Namibie.....	48	Italie.....	79
Nigéria	48	Lettonie.....	79
Ouganda	49	Pologne.....	80
Sierra Leone	49	Portugal	80
Swaziland.....	50	République Tchèque.....	80
Tanzania.....	50	Royaume-Unis	81
Zambie.....	50	Roumanie.....	81
Zimbabwe	51	Serbie	82
Amériques	52	Suède	82
Argentine	54	Turquie.....	82
Bolivie	54	Ukraine	83
Brésil	55	Moyen- Orient et Afrique du Nord.....	84
Canada	55	Algérie	86
Chili	56	Bahrein	86
Colombie.....	56	Égypte.....	87
Costa Rica.....	57	Émirats Arabes Unis	87
Equateur	57	Iran	87
El Salvador	57	Israël.....	88
États-Unis d'Amérique.....	58	Jordanie.....	88
Guatemala.....	58	Liban.....	89
Haiti	59	Libye.....	89
Honduras.....	59	Maroc	89
		Mauritanie	90
		Oman	90
		Tunisie	91

Avant-propos

Garantir le libre exercice des droits des travailleurs et des travailleuses signifie également garantir une société plus équitable et prospère. Lorsque les travailleurs et les travailleuses ont la liberté de s'exprimer collectivement d'une seule voix, lorsqu'ils peuvent négocier afin d'obtenir des lieux de travail sûrs et salubres ainsi que des salaires justes et de bonnes conditions de travail, et qu'ils ne subissent aucune discrimination, alors la productivité et la croissance économique peuvent éclore.

Or, les travailleurs et les travailleuses doivent se battre partout pour leur droit à une représentation collective, et des déficits de travail décent existent, à des degrés divers, dans la plupart des pays. La situation en matière de respect des droits s'aggrave au lieu de s'améliorer, et des pays trop nombreux ne s'acquittent toujours pas de leur responsabilité de protéger les droits des travailleurs dans leur contexte national ou dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises.

Sur la base des rapports que nous recevons de nos organisations affiliées, des travailleurs ou des travailleuses de 53 pays au moins ont été licenciés ou suspendus de leur emploi pour avoir tenté de négocier de meilleures conditions de travail. Dans la grande majorité de ces cas, la législation nationale ne garantissait aucune protection ou ne prévoyait pas de sanctions suffisamment dissuasives pour que les employeurs s'acquittent de leurs responsabilités. De fait, les employeurs et les pouvoirs publics sont complices pour faire taire la voix des travailleurs et des travailleuses qui s'élève contre l'exploitation.

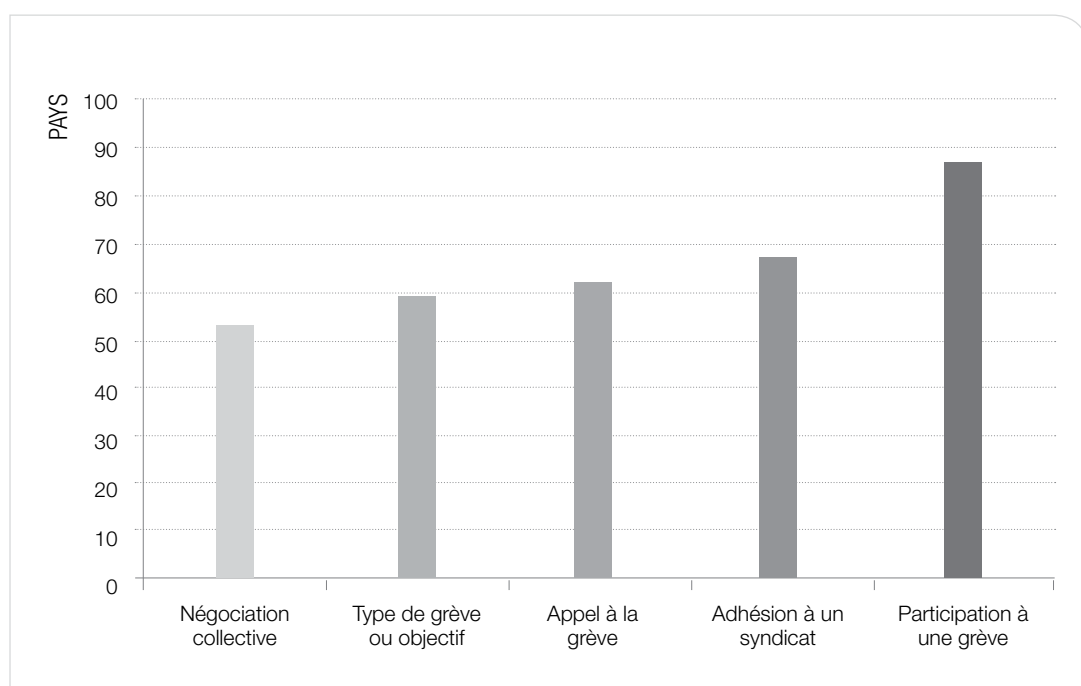
L'augmentation des relations d'emploi précaires a rendu les travailleurs et travailleuses encore plus vulnérables à la discrimination sur le lieu de travail. Dans la grande majorité des pays, les gouvernements ont été persuadés de modifier leur législation du travail afin de favoriser différentes formes de travail précaire. Dans pratiquement tous les pays, les contrats temporaires, le travail intérimaire, le travail pour compte d'agence, la sous-traitance et d'autres modalités de travail précaire connaissent une expansion rapide. Compte tenu de l'instabilité de leur situation d'emploi et du risque élevé de licenciement, les travailleurs/euses du monde du travail précaire sont dissuadés d'adhérer à un syndicat et d'être couverts par la négociation collective. De ce fait, les travailleurs et travailleuses qui se trouvent dans des formes d'emploi précaires ne bénéficient pas de l'appui nécessaire pour améliorer leur situation d'emploi¹.

Alors que le droit de grève est reconnu dans la plupart des pays, dans au moins 87 d'entre eux la législation et la pratique excluent certains types de travailleurs de ce droit. Au moins 37 pays imposent des amendes ou même des peines de prison à la suite de grèves légitimes et pacifiques. Dans des pays tels que le Qatar ou l'Arabie saoudite, l'exclusion des travailleurs migrants des droits collec-

tifs du travail signifie que dans les faits plus de 90 pour cent de la main-d'œuvre n'a aucun moyen d'exercer ses droits du travail, et que dans ces deux pays où persistent des lois archaïques de parrainage, les pratiques de travail s'apparentent à du travail forcé.

Rien que dans les 12 derniers mois, dans au moins 35 pays les autorités ont eu recours à l'arrestation ou la détention de travailleurs/euses comme tactique pour s'opposer aux revendications de droits démocratiques, de salaires décents, de conditions de travail plus sûres et salubres, et de sécurité de l'emploi. Dans 9 pays au moins, l'assassinat ou la disparition de travailleurs/euses est une pratique courante d'intimidation.

Les violations des droits les plus fréquentes (avril 2013 - mars 2014)

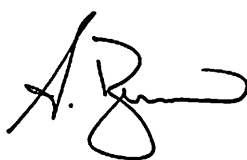


La Confédération syndicale internationale a construit la base de données la plus exhaustive au monde sur les violations des droits des travailleurs (<http://survey.ituc-csi.org/?lang=fr>). Depuis 1983, des textes descriptifs détaillant les faits sur les violations que les travailleurs et travailleuses subissent réellement ont été publiés dans le Rapport. En 2014, l'information qualitative figurant au Rapport

sera complétée par l'indice CSI des droits dans le monde, à savoir un classement numérique pour chaque pays, révélateur du degré des droits collectifs dont jouissent les travailleurs et travailleuses dans le monde entier.

L'indice CSI des droits dans le monde avertit les gouvernements et entreprises exploitateurs que le mouvement syndical international est solidaire des travailleurs et travailleuses privés de leurs droits fondamentaux. Les pires lieux pour les travailleurs dans le monde seront identifiés et la CSI exigera un changement, exigera des emplois décents. La solidarité mondiale en faveur des pays où les droits n'existent pas, où la législation est inadéquate ou bien où il n'y a pas d'institutions régissant efficacement le marché du travail réunira l'appui des syndicats du monde entier en vue de rectifier la situation. Les gouvernements et les entreprises qui oppriment les travailleurs et travailleuses, ou qui permettent cette oppression, ne pourront plus se cacher.

La première partie de la présente publication explique de manière plus détaillée la méthodologie utilisée pour l'établissement de l'indice CSI des droits dans le monde, et l'exemple d'un pays vient illustrer chacune des cinq catégories du classement. La partie II reprend des extraits de la base de données en ligne survey.ituc-csi.org et donne de brefs exemples de violations perpétrées dans différentes régions du monde.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Burrow'.

Sharan Burrow, Secrétaire générale

Contexte

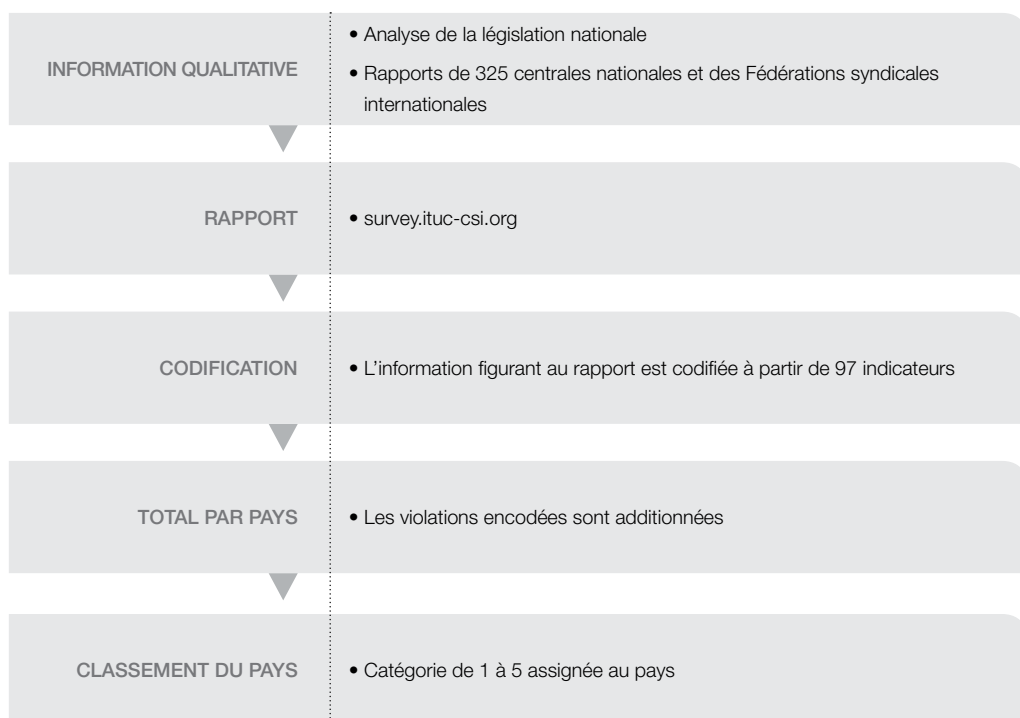
L'indice CSI des droits dans le monde couvre des violations perpétrées dans 139 pays, enregistrées au cours des 12 derniers mois (avril 2013 - mars 2014). La méthodologie est fondée sur les normes des droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale, le droit à la négociation collective et le droit de grève². Ces droits reposent sur le droit international en matière de droits de l'homme³, que nous avons ventilé sous forme de 97 indicateurs afin de traduire un texte descriptif en notes. Ensuite, les pays sont regroupés par catégories de classement, de 1 à 5 selon le degré de respect des droits collectifs du travail. Le niveau de développement économique du pays, sa taille ou son emplacement géographique ne sont pas pris en compte, du fait que les droits fondamentaux sont universels et que les travailleurs et travailleuses de toutes les régions du monde doivent pouvoir en jouir⁴. Les catégories avec une notation élevée reprennent les pays dont les travailleurs n'ont pas le droit de s'exprimer d'une voix collective du fait de l'incapacité du gouvernement de garantir les droits.

La compilation d'indicateurs permet non seulement d'enregistrer des violations de manière efficace et systématique, mais peut aussi devenir un outil important afin de disposer de données comparables entre pays sur le respect des droits. Ces comparaisons permettront à la CSI de classer les violations récurrentes et de cartographier les comportements abusifs à tout moment et à travers le monde. À terme, cela augmentera la capacité de la CSI de s'inspirer des meilleures pratiques et de formuler et renforcer les campagnes et la sensibilisation là où les droits sont gravement menacés. Par ailleurs, le passage d'une information textuelle multidimensionnelle à des catégories de classement assignées aux pays augmente la visibilité de la situation de chaque pays et suscite la culture de transparence et de reddition de comptes qui est indispensable si l'on veut que tous les travailleurs et travailleuses jouissent de leurs droits fondamentaux.

Enfin, nous estimons que l'indice CSI des droits dans le monde sera utile comme instrument de suivi pour les décideurs politiques et les investisseurs socialement responsables. Il redressera les conceptions erronées prônées par le rapport Doing Business de la Banque mondiale, selon lequel la réduction des normes du travail serait bonne pour les affaires. L'indice concernant « l'embauche des travailleurs » est l'un des dix éléments composant le rapport; il compare la mesure dans laquelle les pays réglementent le marché du travail. Dans les faits, les pays qui ne respectent pas les normes fondamentales obtiennent un meilleur score, tant que leur réglementation du travail est restreinte. À la suite de fortes critiques, la Banque mondiale a suspendu l'utilisation des indicateurs relatifs à l'embauche des travailleurs; cependant, ces données sont toujours publiées dans une annexe

au rapport et sont amplement utilisées par la Banque mondiale⁵, ce qui est inacceptable pour une organisation qui affirme son engagement à réduire la pauvreté.

L'indice CSI des droits dans le monde en cinq étapes



CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Information qualitative

L'Indice CSI des droits dans le monde repose sur les informations qualitatives recueillies et publiées dans le Rapport (survey.ituc-csi.org).

Le Rapport présente des informations sur les violations de la liberté syndicale, du droit de négociation collective et du droit de grève, tels que définis par les Conventions de l'OIT, en particulier les Conventions n^{os} 87⁶ et 98⁷, ainsi que par la jurisprudence élaborée par les mécanismes de surveillance de l'OIT⁸. Il évalue la conformité de la législation nationale par rapport aux normes internationales et met en lumière

les pratiques avec des exemples spécifiques de violations des droits syndicaux ayant été perpétrées dans un pays donné.

Des chercheurs en droit analysent la législation la plus récente de chaque pays afin d'identifier les textes qui violent les droits syndicaux. Pour commencer, l'on identifie la législation concernant la liberté syndicale, le droit de négociation collective et le droit de grève, y compris les lois spécifiques à certains secteurs, le cas échéant. Les textes qui sont en violation des droits syndicaux sont présentés sous forme d'extraits accompagnés des références nécessaires. Si dans certains cas un éclaircissement peut être apporté brièvement concernant le motif pour lequel le texte en question constitue une violation, l'analyse est purement factuelle et fondée sur les normes du travail internationales en vigueur.

Les violations dans la pratique sont identifiées au moyen de questionnaires envoyés aux 325 organisations affiliées à la CSI dans 161 pays et territoires, représentant 176 millions de travailleurs/euses, ainsi qu'aux Fédérations syndicales internationales. Le questionnaire vise à couvrir le plus grand nombre possible d'aspects relevant de la liberté syndicale, du droit de négociation collective et du droit de grève. Cependant, il était important de simplifier les questions afin de s'assurer qu'elles fussent claires et compréhensibles pour les travailleurs. À l'issue de trois phases pilotes, nous avons opté pour 34 questions qui ont été traduites en trois langues (anglais, espagnol et français), comportant de brèves instructions si nécessaire.

La CSI envoie le questionnaire à ses organisations affiliées en format électronique et sous forme de document Word, leur demandant de le distribuer à leurs membres. En outre, cinq réunions régionales sont organisées avec les coordonnateurs régionaux des droits humains et syndicaux; le questionnaire y est là aussi distribué, expliqué puis rempli. Par ailleurs, lorsqu'elle est informée de violations, la CSI contacte directement les syndicats concernés par téléphone ou par courrier électronique afin de confirmer les faits. Lorsqu'une violation est signalée, il est demandé aux organisations affiliées d'indiquer la date, la victime/le syndicat, la description des faits et si une ou plusieurs plaintes ont été déposées au niveau national ou international. Les violations ne sont enregistrées que si les syndicats concernés peuvent fournir les données pertinentes. L'on évite ainsi de se fonder sur des références anecdotiques ou de simples avis, ce qui augmente la fiabilité et la comparabilité des informations. L'ensemble des données est ensuite consolidé, résumé et documenté.

L'analyse juridique et le recensement des cas de violations signalées dans la pratique sont publiés sur le site web du Rapport. La CSI propose en outre une publication annuelle qui met en exergue les violations graves et les tendances émergentes, sur la base des informations prouvées figurant au Rapport. De ce fait, les sources

d'information sur lesquelles les classements des pays sont fondés sont claires et extrêmement transparentes.

Note des pays

La première étape dans le classement d'un pays est de traduire l'information qualitative reprise au Rapport sur les violations en une note total, sur la base d'un processus de codification.

L'information qualitative est codifiée à partir de 97 indicateurs dérivés des Conventions et de la jurisprudence de l'OIT, regroupés dans les cinq catégories suivantes: libertés civiles fondamentales; droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer; activités syndicales; droit de négociation collective; droit de grève. L'on a opté pour un grand nombre d'indicateurs en vue de refléter avec exactitude les violations complexes et multidimensionnelles pouvant survenir au niveau national.

Les indicateurs portent sur les violations dans la loi comme dans la pratique. Des garanties juridiques sont essentielles pour assurer la protection des droits des travailleurs/euses. Le fait que des violations dans la pratique n'aient pas été signalées dans un pays donné ne signifie pas que les droits y soient pleinement protégés et garantis. Il est possible que les travailleurs/euses aient hésité à ne serait-ce que tenter d'exercer certains droits parce que la législation ne les protège pas contre des représailles, ou même impose des sanctions à l'exercice de leurs droits. Par ailleurs, des cadres législatifs complets ne donnent pas automatiquement lieu à une mise en œuvre effective dans la réalité. Aussi la conformité avec les normes fondamentales du travail est-elle cruciale dans la législation autant que dans la pratique; de fait, il existe une interdépendance entre les deux.

Les 97 indicateurs ont tous une forme binaire (OUI/NON) et la même pondération. Cela signifie que l'information qualitative recueillie pour chaque pays est passée en revue en fonction des 97 indicateurs de la liste, et dès qu'une information correspond à un indicateur, elle est codifiée comme un « OUI » et une valeur de 1 lui est attribuée. L'un des principaux avantages des indicateurs à pondération identique est que cette méthode réduit la subjectivité normative de l'analyste qui effectue la codification⁹. Il est difficile d'appliquer des gradations en raison des imprécisions inhérentes aux concepts que l'on doit dégager, ce qui donnerait de fait aux analystes un ample pouvoir discrétionnaire risquant de biaiser gravement les résultats. De plus, chaque indicateur porte sur une obligation universellement contraignante, ce qui veut dire que les entreprises et les gouvernements doivent

agir en pleine conformité avec chacun des indicateurs sans exception. Aussi l'importance conceptuelle de tous les indicateurs doit-elle être identique.

Le fait que les normes internationales du travail soulignent l'importance de protéger les dirigeants et les représentants syndicaux¹⁰ et mettent en lumière le danger de violations systématiques et généralisées¹¹ a été intégré dans la définition de la liste des indicateurs. En conséquence, certains indicateurs par nature entraînent une gradation, même s'ils sont codifiés de manière binaire. Par exemple, l'indicateur 4 sur l'assassinat et/ou la disparition est suivi de l'indicateur 5 qui précise si la personne assassinée ou disparue était un(e) dirigeant(e) syndical(e). L'indicateur 6 précise si les assassinats et/ou les disparitions sont généralisés et/ou systématiques.

De plus, la jurisprudence de l'OIT a établi clairement à plusieurs reprises qu'une législation excessivement restrictive ou qui ne protège pas suffisamment les travailleurs et travailleuses peut rendre les droits inopérants dans la pratique¹². C'est le cas en particulier d'une législation prohibitive, ou qui impose même des sanctions sévères à l'exercice de droits légitimes, ou encore d'une législation trop prescriptive qui restreint ainsi excessivement l'espace au sein duquel les travailleurs et travailleuses peuvent exercer leurs droits. En ce qui concerne les règles pour la codification, ceci signifie que si la violation d'un droit dans la législation est codifiée pour la raison susmentionnée, il y aura automatiquement une codification pour la violation du même droit dans la pratique. Toutefois, si la cause de la violation au titre de la législation réside dans le fait que celle-ci accorde des pouvoirs par trop discrétionnaires aux pouvoirs publics et/ou aux employeurs, cela donnera lieu à une codification de la violation comme relevant de la législation uniquement. La violation respective du droit en question ne sera encodée comme une violation dans la pratique que s'il est prouvé que le gouvernement et/ou les employeurs ont eu recours, dans la pratique, à cette législation.

Si la grande majorité des travailleurs et travailleuses n'ont dans les faits accès à aucun des droits, le pays se verra attribuer par défaut le pire classement possible.¹³

Conversion en classement par pays

Une fois que l'on a terminé de codifier l'information disponible pour un pays, l'on additionne tous les indicateurs ayant donné lieu à la codification d'une violation afin d'aboutir à un total pour le pays. Le classement d'un pays dépend de la catégorie au sein de laquelle se retrouve ce résultat final. À l'issue de la phase pilote

du projet, qui a comporté cinq phases et portait sur 20 pays de différentes régions du monde, nous avons identifié cinq catégories, le classement allant de 1 à 5. Un pays se verra attribuer par défaut le classement 5+ si l'État de droit y a complètement disparu¹⁴. Il est impossible que les travailleurs et travailleuses jouissent des droits collectifs du travail lorsque les violations des droits humains et du droit humanitaire sont systématiques et que le gouvernement/les autorités n'ont pas la capacité institutionnelle de protéger ces droits. L'attribution du classement 5+ s'appuie sur les descriptions qualitatives des résolutions adoptées par le Conseil de sécurité de l'ONU qui signalent que la gravité de ces attaques et l'absence de responsabilités constituent une menace à la paix et à la sécurité.

L'objectif recherché était de construire un système de classement significatif, chaque catégorie représentant une échelle normative distincte et pertinente concernant le respect des droits collectifs du travail. Le plus haut résultat final possible est de 97. Comme souligné plus haut, la liste des indicateurs a été élaborée en considérant que tous les types possibles de violations aient été documentés, et non pas selon leur adéquation en tant qu'échelle pour les classements finaux. Il est hautement improbable qu'un pays commette toutes les violations possibles. Par conséquent, les seuils pour la constitution du classement sont déterminés grâce aux données, c'est-à-dire que le total du pays dans lequel le plus de violations sont commises est utilisé comme limite supérieure, et celui du pays dans lequel le moins de violations sont commises est utilisé comme limite inférieure, ce qui détermine les seuils de chacune des catégories de classement. Le plus haut total obtenu par un pays était de 43 et le plus bas de 0; afin de pouvoir attribuer un classement à tous les pays, chaque catégorie représente une échelle de 9 points. Le tableau ci-dessous illustre les classements.

Les classements attribués aux pays

1

- Violations des droits sporadiques
- Total : 0-8
- Les droits collectifs du travail sont généralement garantis. Les travailleurs et travailleuses peuvent librement constituer des syndicats ou y adhérer et défendre leurs droits collectivement face aux pouvoirs publics et/ou aux entreprises et peuvent améliorer leurs conditions de travail par le biais de la négociation collective. Des violations à l'encontre des travailleurs sont commises, mais de manière sporadique.

2

- Violation réitérées des droits
- Total : 9-17
- Dans les pays classés dans la catégorie 2, les droits collectifs sont un peu plus faibles que dans ceux de la catégorie 1. Certains droits sont soumis à des atteintes répétées par les pouvoirs publics et/ou les entreprises, ce qui compromet la lutte pour de meilleures conditions de travail.

3

- Violations régulières des droits
- Total : 18-26
- Les pouvoirs publics et/ou les entreprises s'ingèrent régulièrement dans les droits collectifs du travail ou ne parviennent pas à pleinement garantir des aspects importants de ces droits. Des défaillances dans la législation ou certaines pratiques rendent possible des violations fréquentes.

4

- Violations systématiques des droits
- Total : 27-35
- Les travailleurs et travailleuses des pays classés dans la catégorie 4 ont signalé des violations systématiques. Les pouvoirs publics et/ou les entreprises s'efforcent vigoureusement de faire taire la voix collective des travailleurs, ce qui menace constamment les droits fondamentaux de ces derniers.

5

- Les droits ne sont pas garantis
- Total : 36 et plus
- Les pays auxquels le classement 5 est attribué sont ceux où la situation des travailleurs et travailleuses est la pire. Si la législation peut stipuler certains droits, les travailleurs n'y ont pas accès dans les faits et sont par conséquent exposés à des régimes autocratiques et à des pratiques du travail iniques.

5⁺

- Les droits ne sont pas garantis du fait de l'absence de l'État de droit
- Les travailleurs et travailleuses des pays classés dans la catégorie 5+ voient leurs droits tout aussi limités que ceux des pays de la catégorie 5. Cependant, dans les pays auxquels l'on a attribué le classement 5+, cet état de fait découle du dysfonctionnement des institutions suite à un conflit au sein du pays et/ou à une occupation militaire. Dans ces cas, le pays se voit classé par défaut dans la catégorie 5+.

RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE



En mars 2013, les troupes rebelles de la coalition de la Seleka ont pris le contrôle de la capitale et renversé le président François Bozizé. Par la suite le pays a sombré dans la violence ethnique et religieuse. Des milliers de personnes ont été brutalement assassinées, et plus récemment les musulmans sont devenus la cible de milices à titre de vengeance pour la prise de pouvoir par les rebelles. L'ONU a donné l'alerte d'un risque élevé de génocide. Le Conseil de sécurité a fait état de sa préoccupation face à l'effondrement des organes administratifs¹⁵. En conséquence, le pays a reçu par défaut le classement 5+.

5+

- Les droits ne sont pas garantis du fait de l'absence de l'État de droit
- Les travailleurs et travailleuses des pays classés dans la catégorie 5+ voient leurs droits tout aussi limités que ceux des pays de la catégorie 5. Cependant, dans les pays auxquels l'on a attribué le classement 5+, cet état de fait découle du dysfonctionnement des institutions suite à un conflit au sein du pays et/ou à une occupation militaire. Dans ces cas, le pays se voit classé par défaut dans la catégorie 5+.

CAMBODGE



Le gouvernement cambodgien a réprimé avec une force meurtrière les manifestations portant des revendications collectives légitimes de travailleurs/euses rémunérés à bas salaire et exposés à des conditions de travail précaires et dangereuses. Les travailleurs et travailleuses cambodgiens qui demandent collectivement de meilleures conditions de travail sont systématiquement exposés à des licenciements arbitraires, à des intimidations, à des arrestations et à une violence conduisant souvent à des blessures graves et à la mort. Une loi sur les syndicats conforme aux normes internationales n'a toujours pas été adoptée et la protection des droits des travailleurs par la législation du travail reste insuffisante. L'analyse des informations fournies à la CSI a classé le Cambodge dans la catégorie 5 en 2014.

LE CADRE LÉGISLATIF

La loi sur les syndicats n'a toujours pas été adoptée et par conséquent les relations professionnelles sont encore régies par le code du travail, lequel comporte de graves lacunes en matière de droits collectifs du travail. Les magistrats ainsi que d'autres catégories de fonctionnaires, dont les enseignants, sont exclus du champ d'application du code du travail et ne jouissent pas du droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer, prévu dans d'autres textes législatifs. Les fonctionnaires n'ont pas le droit de négocier collectivement.

En outre, l'OIT a signalé à maintes reprises de graves lacunes dans le code du travail. En particulier, des restrictions limitent le droit d'élire des représentants et de s'autogérer librement: l'article 269 du code du travail prévoit que les dirigeants syndicaux doivent être

5

- Les droits ne sont pas garantis
- Les pays auxquels le classement 5 est attribuée sont ceux où la situation des travailleurs et travailleuses est la pire. Si la législation peut stipuler certains droits, les travailleurs n'y ont pas accès dans les faits et sont par conséquent exposés à des régimes autocratiques et à des pratiques du travail iniques.

engagés depuis au moins un an dans la profession que leur syndicat représente. La loi stipule aussi que les dirigeants syndicaux doivent être âgés de 25 ans minimum, savoir lire et écrire et avoir un casier judiciaire vierge.

Par ailleurs, une réglementation ministérielle promulguée en 2004 (section 1 de la Prakas no 13) dispose que les autorités peuvent refuser d'octroyer le statut d'organisation syndicale la plus représentative à un syndicat lorsque le Comité consultatif du travail, les employeurs, les institutions ou les tierces parties concernées contestent la demande du syndicat. Un service minimum est imposé dans toutes les entreprises, qu'elles délivrent ou non des services publics, même si ce service minimum excède le niveau nécessaire pour remplir les critères juridiques de sécurité. Les travailleurs et travailleuses qui doivent assurer un service minimum et qui se mettent en grève commettent une faute professionnelle grave (art. 326 (1) du code du travail). En outre, la législation inter-

dit la discrimination antisyndicale mais ne fournit pas de protection adéquate contre la discrimination.

Il n'existe pas de disposition juridique spécifique obligeant les employeurs à négocier une convention collective. En l'absence de convention collective, le ministère du Travail peut émettre unilatéralement un décret stipulant les conditions de travail pour une profession donnée.

VIOLATIONS DANS LE SECTEUR DE L'HABILLEMENT

L'inadéquation de la protection des droits des travailleurs se manifeste par des violations dans la pratique, en particulier dans le secteur de l'habillement. Les plus de 500.000 travailleurs/euses de ce secteur génèrent 5 milliards de dollars américains (USD) par an pour l'économie cambodgienne. Or, récemment la revendication d'une revalorisation du salaire minimum pour le porter à 160 USD par mois a entraîné le recours à une force policière excessive à l'encontre des travailleurs/euses.

Les travailleurs/euses du secteur de l'habillement au Cambodge travaillent dans des conditions effroyables. La grande majorité des travailleurs/euses effectuent des heures supplémentaires qui dépassent en nombre les limites autorisées par la loi. Plus de la moitié des usines de ce secteur ne sont pas conformes aux obligations sanitaires ou d'hygiène concernant l'accès à l'eau potable et la disponibilité d'eau et de savon à proximité des toilettes. En 2012, du fait des conditions de travail dangereuses qui prévalent, 1.686 travailleurs/euses se sont évanouis sur leur lieu de travail. Environ 90 pour cent des travailleurs/euses ne sont pas embauchés avec un contrat de travail permanent mais recrutés dans le cadre de contrats à durée déterminée¹⁶. L'absence de sécurité de leur situation contractuelle accroît la vulnérabilité des travailleurs/euses à la discrimination antisyndicale, puisque ceux-ci ne peuvent que craindre que l'employeur ne renouvelle plus leur contrat s'ils venaient à exiger de meilleures conditions de travail.

Les travailleurs et travailleuses ont repris espoir lorsque le gouvernement a demandé qu'une étude soit réalisée dans le but de donner les informations nécessaires au Comité consultatif du travail pour établir un taux salarial minimum approprié pour les travailleurs/euses du secteur de l'habillement, se fondant sur les dépenses pour les produits de première nécessité en août 2013. Le code du travail stipule que le salaire minimum est fixé par le ministère du Travail et de la Formation professionnelle, sur recommandation du Comité consultatif du travail qui est un organe tripartite (article 107 du code du travail). D'après le code du travail, un certain nombre de facteurs doivent être pris en considération afin de déterminer un salaire minimum. Cela inclut l'évaluation des besoins des travailleurs/euses (coût de la vie, niveaux de

salaires et niveaux de vie comparatifs) ainsi que des considérations économiques (développement économique, productivité et emploi). À l'issue de toutes ces considérations, l'étude a recommandé un salaire minimum mensuel se situant entre 157 et 177 USD. La concertation syndicale a abouti à une proposition d'augmentation

Environ 90 pour cent des travailleurs/euses ne sont pas embauchés avec un contrat de travail permanent.

du salaire mensuel à 160 USD par mois, et ils ont reçu l'appui des enseignes internationales qui ont déclaré qu'elles maintiendraient leur engagement de s'approvisionner au Cambodge après la revalorisation salariale.

Cependant, contre toutes les attentes, le 24 décembre le gouvernement a fixé un salaire minimum de 95 USD par mois (porté ensuite à 100 USD). Étant donné que ce montant est de loin inférieur aux recommandations du Comité consultatif du travail et largement insuffisant pour couvrir les besoins les plus fondamentaux des travailleurs/euses, les syndicats ont décidé de s'abstenir de travailler le 24 décembre 2013 pour revendiquer une revalorisation du salaire minimum, ce qui est une de leurs droits fondamentaux en vertu du droit international et du code du travail. Au lieu de négocier avec les travailleurs/euses, le gouvernement a décidé de recourir à la violence et à l'intimidation.

Les 2 et 3 janvier 2014, les autorités ont recouru à la violence et à l'intimidation pour étouffer les protestations organisées suite à l'annonce du salaire minimum. Des policiers et des militaires lourdement armés sont intervenus, menant à des affrontements violents et sanglants. Au total 23 personnes ont été arrêtées, y compris M. Vom Pao, président de l'Independent Democracy of Informal Economy Association, et M. Theng Savoeun, coordonnateur de la Coalition of Cambodian Farmer Communities, ainsi que des travailleurs de ces associations. M. Pao a été grièvement blessé par la police lors de son arrestation, et souffre d'une affection médicale préexistante qui exige un traitement médical d'urgence. Le 3 janvier, quatre travailleurs ont été tués par la police lors de violents affrontement, et de nombreux autres ont été blessés. Un autre travailleur est décédé ultérieurement des suites de ses blessures. Cette manifestation de force était extrêmement excessive.

Que la police tue, roue de coups et arrête des travailleurs en violation flagrante de la liberté syndicale, un droit fondamental, est préoccupant au plus haut point et doit être condamné. Les décès n'ont encore donné lieu à aucune enquête indépendante, ce que le Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme a réclamé. Les blessés et les familles des victimes n'ont reçu aucune indemnisation du gouvernement.

KOWEÏT



(c) ILO

Les lois du Koweït excluent entièrement la main-d'œuvre migrante (qui constitue 60 pour cent de sa population) des droits collectifs du travail, ce qui les prive de tout moyen de lutter contre les lois du parrainage qui entérinent le travail forcé. Même les travailleurs koweïtis font face à des intimidations, des menaces, des peines de prison ou des amendes pour avoir tenu des actions de grève légales et légitimes. Les autorités ciblent plus particulièrement les travailleurs/euses qui assument un rôle de direction. Les relations professionnelles sont ténues; l'information parvenue à la CSI se traduit par un classement du Koweït en 2014 dans la catégorie 4.

CADRE JURIDIQUE

Le cadre juridique du Koweït exclut un grand nombre de catégories de travailleurs de son champ d'application, ce qui les prive de protection juridique de leurs droits. L'article 99

4

- Violations systématiques des droits
- Les travailleurs et travailleuses des pays classés dans la catégorie 4 ont signalé des violations systématiques. Les pouvoirs publics et/ou les entreprises s'efforcent vigoureusement de faire taire la voix collective des travailleurs, ce qui menace constamment les droits fondamentaux de ces derniers.

de la loi no 6/2010 concernant le travail dans le secteur privé stipule que tous les Koweïtis jouissent de la liberté syndicale, mais les étrangers sont exclus de ce droit. Les fonctionnaires continuent de ne pas être couverts par le code du travail et il n'existe pas de dispositions spécifiques prévoyant la possibilité qu'ils défendent collectivement leurs intérêts et leurs droits par le biais d'un syndicat. Les travailleurs/euses domestiques sont

explicitement exclus du champ d'application de la législation du travail (article 5).

La loi n'interdit pas la discrimination antisyndicale à l'encontre de travailleurs/euses, et ne prévoit pas non plus de sanction à imposer aux employeurs qui exercent une discrimination contre des salariés pour ce motif. En fait, les travailleurs/euses n'ont pas le droit d'entreprendre collectivement des activités politiques ou liées à des questions religieuses ou sectaires. Le gouvernement contrôle la manière dont les syndicats peuvent investir leurs fonds, et décide de qui peut donner des fonds aux syndicats. En outre, l'article 108 prévoit que les autorités ont la faculté de dissoudre unilatéralement un syndicat si celui-ci enfreint une disposition juridique quelle qu'elle soit ou s'il est considéré comme une menace à l'ordre public ou à la moralité.

De surcroît, la législation koweïtienne impose un recours obligatoire à l'arbitrage en cas de différend collectif du travail. Les parties au conflit doivent recourir au Comité de réconciliation puis à un Conseil d'arbitrage; ce dernier statuant en dernier ressort, ses décisions sont contraignantes. Par ailleurs le ministère a également le droit d'intervenir pour régler un différend. Le droit de grève est suspendu durant ces procédures, qui peuvent durer jusqu'à deux mois. En fin de compte, ces mesures portent atteinte au droit des travailleurs/euses d'appeler à la grève et ne font rien pour promouvoir une négociation collective volontaire.

Le ministère a aussi la faculté de contester les conditions librement convenues entre partenaires sociaux dans une convention collective (section II, chapitre IV), ce qui viole le principe de la négociation collective libre et volontaire établi à l'article 4 de la Convention no 98.

VIOLATIONS DANS LA PRATIQUE

L'exclusion des travailleurs migrants de la loi régissant les droits collectifs du travail a un impact énorme sur la capacité des travailleurs/euses du Koweït de défendre leurs droits et intérêts au travail. Bien que le gouvernement réduise le nombre de sa population migrante de 100.000 personnes chaque année, les travailleurs migrants constituent près de 60 pour cent de la population¹⁷.

Le ministère des Affaires sociales et du Travail affirme depuis des années qu'il va établir le système du parrainage pour la main-d'œuvre du secteur privé. En vertu de ce système, les travailleurs migrants ne peuvent obtenir un permis de travail que s'ils sont parrainés par un employeur koweïti, et ils ne

peuvent être exonérés de leur relation d'emploi qu'avec le consentement de leur parrain koweïti (article 10). De ce fait, les travailleurs/euses dépendent complètement de leur employeur et se voient souvent contraints de travailler dans des conditions inacceptables.

Cependant, les migrants ne sont pas les seuls travailleurs/euses soumis à l'exploitation de leur employeur. Dans le secteur pétrolier, les travailleurs subissent des intimidations ou des sanctions lorsqu'ils tentent d'engager un dialogue avec la direction concernant leurs conditions de travail. En mai 2013, près de 80 pour cent des travailleurs/euses employés à la compagnie pétrolière Oil Sector Services Co, appartenant à Kuwait Petroleum Corporation, ont pris part à une grève organisée par la confédération des travailleurs/euses du pétrole Oil & Petrochemical Industries Workers Confederation. Après avoir épuisé tous les recours de négociation pour obtenir des salaires plus élevés, plus de 1.000 travailleurs/euses ont décidé de se mettre en grève. La compagnie a tenté de briser la grève en écrivant individuellement aux salarié(e)s pour les menacer de mutations forcées, de retenues sur salaire et de licenciement. Néanmoins, la grève s'est poursuivie pendant quatre jours et la direction a accédé aux revendications des travailleurs/euses. En février 2014, le ministre du Pétrole et ministre d'État aux affaires parlementaires Ali Al-Omar a exercé des intimidations contre des travailleurs qui s'étaient mis en grève, invoquant l'article 14 de la loi 1/1993 concernant la protection des fonds publics. Conformément à cette disposition, les fonctionnaires ayant commis une faute sur le lieu de travail entraînant une perte financière sont passibles d'une peine de deux ans de prison et/ou doivent payer des amendes considérables. Les autorités ont pris pour cible le président du Petroleum and Petrochemical Workers Union, Abdulaziz Al-Sharthan, qui avait apporté son appui à la grève, et l'ont menacé de mesures d'urgence puisque le secteur pétrolier est considéré vital pour l'économie.

GHANA



Bien qu'en principe la législation garantisse les droits collectifs du travail, il existe des restrictions au droit de grève et une absence de protection contre les mesures discriminatoires prises par les employeurs. Ces lacunes législatives rendent possible des violations régulières dans la pratique. Les travailleurs/euses des zones franches d'exportation ne sont pas syndiqués et touchent souvent une rémunération inférieure au salaire minimum. S'il est vrai que les intérêts des travailleurs et travailleuses sont défendus par la Ghana Federation of Labour (Fédération du travail du Ghana, GFL) et le Ghana Trades Union Congress (Confédération des syndicats du Ghana, GTUC), l'information sur les violations dans la législation et dans la pratique font que le classement attribué au Ghana en 2014 soit de 3.

LIBERTÉ SYNDICALE

Les droits collectifs du travail sont garantis par la Constitution (articles 21, 24) et régis par la loi sur le travail de 2003. Les employés pénitentiaires sont exclus du droit d'adhérer à un syndicat. Les travailleurs/euses des zones franches d'exportation (ZFE) relèvent de la loi sur les zones franches, laquelle prévoit le droit de négociation collective. Cependant, la législation

3

- Violations régulières des droits
- Les pouvoirs publics et/ou les entreprises s'ingèrent régulièrement dans les droits collectifs du travail ou ne parviennent pas à pleinement garantir des aspects importants de ces droits. Des défaillances dans la législation ou certaines pratiques rendent possible des violations fréquentes.

ne protège pas explicitement les travailleurs contre les mesures discriminatoires prises par les employeurs. La Commission nationale du travail peut interdire la discrimination antisyndicale au cas par cas. Lorsqu'elle estime qu'une personne se rend coupable de pratiques du travail injustes, la Commission peut, si elle le juge opportun, prononcer un arrêté interdisant à cette personne d'entreprendre ou de continuer d'entreprendre les activités spécifiées (article 133(1) de la loi du travail de 2003). Si elle juge qu'une personne s'est rendue coupable d'une pratique du travail injuste concernant la cessation d'une relation d'emploi ou la modification des conditions d'emploi, la Commission peut là aussi prononcer un arrêté ordonnant la réintégration et l'indemnisation du travailleur. La loi du travail ne prévoit aucune sanction pour les actes de discrimination antisyndicale.

DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective est réglementée par la partie XII de la loi du travail de 2003. La section 96 de la loi du travail de 2003 prévoit la possibilité de conclure une convention collective entre un ou plusieurs syndicats et des représentants d'un ou plusieurs employeurs ou organisations d'employeurs. L'article 97 établit l'obligation de négocier de bonne foi et de déployer tous les efforts raisonnables possibles pour parvenir à un accord. Lorsqu'un syndicat a été désigné comme le représentant approprié et donc obtenu un certificat de négociation collective, il peut entamer la négociation collective en donnant un préavis à l'employeur concerné (articles 99-103 de la loi du travail). Si l'employeur ne prend pas part à des négociations dans les 14 jours après réception de ce préavis, la Commission ordonnera à la partie récalcitrante d'entamer immédiatement les négociations (article 104 de la loi du travail).

En revanche, la législation n'établit pas de critères clairs pour déterminer le syndicat qui sera habilité à entreprendre la négociation collective. Le Chief Labour Officer a la faculté de

Seuls les travailleurs/euses de deux entreprises sur les 240 que comptent les zones franches sont syndiqués.

déterminer quel syndicat, au sein d'une unité de négociation collective, aura le droit d'entreprendre la négociation collective (article 99 de la loi du travail de 2003, article 10 (1) des réglementations du travail de 2007).

DROIT DE GRÈVE

Le droit de grève est réglementé par les parties XVIII et XIX de la loi du travail de 2003. Une action de grève peut être lancée en rapport à toute question relative aux intérêts sociaux et économiques des travailleurs/euses, à l'exception des sujets concernant l'interprétation de la loi du travail, d'une convention collective ou d'un contrat d'emploi, ou de toute autre question dont les parties ont convenu qu'elle ne ferait pas l'objet d'une action de revendication (article 175 de la loi du travail de 2003). Une partie ayant l'intention de faire grève ou d'imposer un lockout est tenue de donner un préavis écrit 7 jours avant la date prévue, et doit avoir tenté au préalable de régler le différend par la négociation et avoir soumis le différend à une médiation. Cependant, s'il s'agit d'une grève de solidarité,

l'action ne doit pas perturber les activités opérationnelles de l'entreprise dont les travailleurs/euses veulent exprimer leur solidarité (article 168(3) de la loi du travail de 2003). Les piquets de grève sont illégaux s'ils sont menés à moins de 10 mètres du lieu de travail ou de l'établissement du travailleur (article 171(2) de la loi du travail de 2003). En outre, la législation n'interdit pas la discrimination par les employeurs à l'encontre de travailleurs/euses ayant pris part à une action de grève.

La liste des services essentiels dans lesquels les actions de grève sont interdites ou fortement restreintes est excessivement longue, et inclut les services météorologiques, les pompiers, le transport aérien, la fourniture et la distribution de pétrole et de carburant, le secteur de l'énergie et de l'électricité, les télécommunications, les transports publics, les services portuaires et la Banque du Ghana.

LES VIOLATIONS DANS LA PRATIQUE

Les travailleurs/euses des ZFE ne sont pas syndiqués:

en mars 2014, seuls les travailleurs/euses de deux entreprises sur les 240 que comptent les zones franches avaient connu la syndicalisation depuis l'établissement du Conseil des zones franches en 1995 visant à promouvoir la production des zones franches industrielles. Au total, 15.000 travailleurs/euses des zones franches n'ont pas représentation collective. Ces données font partie d'un travail de recherche effectué par l'Institut de recherche et des politiques du travail (Labour Research and Policy Institute, LRPI) du Ghana Trades Union Congress (TUC). Près de 60 pour cent des entreprises sont soit ghanéennes soit des sociétés à capital mixte. Certaines entreprises rémunéraient leurs travailleurs/euses en dessous du salaire minimum quotidien national, tandis qu'un certain nombre d'entre elles ne payaient pas de contributions sociales pour le compte de leurs salariés. En outre, certaines femmes travaillant dans l'enclave n'avaient pas accès à des toilettes, et les faits démontraient un « niveau comparativement élevé de tension dans les relations du travail ».

Absence de négociation de bonne foi: en janvier 2014, plus de cinquante travailleurs de Schlumberger, société pétrolière de la région occidentale, ont manifesté pour protester contre les piètres conditions de travail et le refus par la direction, depuis plus de deux ans, d'entamer une négociation collective. En janvier 2012, le syndicat général des ouvriers du transport, du pétrole et de la chimie (General Transport and Petroleum and Chemical Workers Union GTPCWU) avait écrit à l'entreprise en demandant que soient lancées des négociations en vue d'aboutir à une convention collective. Le syndicat prévoit désormais de saisir la Commission nationale du travail de cette question.

SUISSE



© Matthias Preisser

La législation suisse respecte généralement les droits collectifs du travail, avec certaines restrictions concernant le droit de grève. Cependant, dans la pratique des violations continuent de porter atteinte au droit des travailleurs et travailleuses à une représentation collective. Les syndicats se voient souvent refuser l'accès aux lieux de travail et on les empêche d'informer les travailleurs/euses ou de contrôler la mise en œuvre des conventions collectives. Les entreprises refusent de négocier de bonne foi, et les licenciements motivés par les activités syndicales ne sont pas rares, ce qui fait attribuer le classement 2 à la Suisse pour 2014.

RESTRICTIONS JURIDIQUES

Les grèves ne sont légales que si elles sont en rapport avec les relations du travail, ce qui signifie que toute grève portant sur

2

- Violation réitérées des droits
- Dans les pays classés dans la catégorie 2, les droits collectifs sont un peu plus faibles que dans ceux de la catégorie 1. Certains droits sont soumis à des atteintes répétées par les pouvoirs publics et/ou les entreprises, ce qui compromet la lutte pour de meilleures conditions de travail.

des questions économiques et sociales ou déclarée pour des raisons politiques, de sympathie ou de solidarité est illégale. Si une grève est déclarée illégale, tout travailleur qui y prend part peut être licencié sommairement et amené à payer une indemnité correspondant à un quart de son salaire mensuel, plus tout dégât occasionné.

En outre, le gouvernement a la faculté de limiter ou d'interdire une grève si celle-ci affecte la sécurité de l'État, ses relations extérieures ou la fourniture de biens et services essentiels. Cependant, il n'existe pas de mécanismes compensatoires tels que des procédures de conciliation ou d'arbitrage permettant de régler les différends du travail dans des situations de cette nature. Le demi-canton de Nidwald et le canton de Fribourg ont adopté des lois interdisant au personnel cantonal de faire grève. Certaines communes de Fribourg ont fait référence à ces dispositions de niveau cantonal dans leurs propres règlements.

Accès aux lieux de travail: La fragmentation du marché du travail en raison de formes précaires d'emploi fait qu'il devient chaque fois plus important pour les syndicats d'être présent sur le lieu de travail à différents moments de la journée de travail, sachant que de nombreux travailleurs/euses effectuent un temps partiel. Or, les employeurs opposent une forte résistance à l'accès des syndicats sur les lieux de travail.

"La criminalisation des syndicats est un scandale: elle bafoue les libertés syndicales garanties aux échelons international et national et rend le partenariat social impossible."

Vania Alleva (Co-présidente UNIA)

En octobre 2009, le très fameux chef Philippe Chevrier a porté plainte contre le syndicat Unia pour avoir pénétré illégalement dans son restaurant Domaine de Châteaueuvieux à Satigny, dans le canton de Genève. Il a également appelé la police pour « chasser le syndicat » et proféré des menaces contre les représentants syndicaux qui informaient le personnel et les clients sur les conditions salariales et de travail applicables en vertu d'une nouvelle convention collective. Le syndicat avait déjà fait des interventions dans d'autres établissements appartenant à Chevrier pour dénoncer les violations des conventions collectives et du droit du travail. Le tribunal fédéral a donné raison à l'entreprise, arguant que l'accès aux lieux de travail n'est pas un droit. L'appel interjeté à la Cour européenne des droits de l'homme a été rejeté en 2013 pour irrecevabilité.

Dans le secteur du bâtiment, les syndicats se voient refuser l'accès aux chantiers car les entreprises invoquent les droits inhérents à un domicile, estimant qu'ils sont transférés aux entreprises durant les travaux. Il est de ce fait difficile pour les syndicats de surveiller la mise en œuvre des conventions collectives. Par exemple, lorsque les syndicats ont décidé

d'entamer une action contre la société Losinger Marazzi au milieu du mois de septembre 2013 pour protester contre la violation des normes minimales concernant les conditions de travail, on leur a tout simplement refusé l'accès au lieu de travail. Dans le secteur manufacturier, les syndicats sont obligés de demander la permission de la direction avant de pouvoir accéder aux usines. Autrement, ils ne peuvent que distribuer des dépliants d'information devant les grilles de l'usine lorsque les travailleurs/euses quittent les locaux.

Refus des employeurs de négocier de bonne foi:

Lorsqu'ils en viennent à négocier des clauses de conventions collectives concernant les licenciements, les syndicats ne reçoivent pas d'information sur la situation financière de l'entreprise. Depuis 1997, les relations de travail de l'entreprise de restauration Gate Gourmet, à l'aéroport de Genève, sont régies par une convention collective. Toutefois, en dépit des bénéfices en augmentation, l'entreprise a proposé des réductions de salaire et des indemnités lors des négociations collectives de 2013. Le syndicat suisse des services publics, SSP, a suggéré de lancer une procédure d'arbitrage pour sortir de l'impasse dans laquelle se trouvaient les négociations. Mais Gate Gourmet a décidé de ne pas passer par le syndicat et de négocier individuellement avec les travailleurs/euses, menaçant ainsi le processus de négociation collective. Suite au refus de 86 employé(e)s de signer le contrat proposé, la société a décidé d'envoyer un préavis de licenciement aux travailleurs/euses, tout en leur faisant part de la possibilité de les réembaucher, mais à des conditions plus défavorables. Un appel à la grève a été lancé le 14 septembre 2013, qui a été suivi par 20 employé(e)s. Le 2 octobre, six grévistes (dont trois représentants syndicaux) ont été licenciés avec effet immédiat pour avoir participé à une grève organisée le 28 septembre par le comité de soutien au bureau de Gate Gourmet.

Discrimination antisyndicale chez Spar: En 2013, la direction de Spar à Dättwil n'a débuté des négociations avec le personnel qu'après une grève de sept jours. Toutefois, elle a immédiatement quitté la table des négociations sans aucune justification et a cessé de répondre aux demandes du syndicat UNIA. Le syndicat a de nouveau organisé une grève pour dénoncer le refus de négocier, ce qui a abouti au renvoi de onze travailleuses et travailleurs ayant participé au mouvement.

URUGUAY



(c) Miguel Hernandez

La liberté syndicale, le droit de négociation collective et le droit de grève sont tous trois garantis dans la législation uruguayenne, et essentiellement respectés dans la pratique. Les syndicats n'ont pas signalé de violations régulières ou récurrentes des droits, et l'Uruguay se voit donc classé dans la catégorie 1 pour 2014.

Le cadre législatif s'est considérablement amélioré en 2009 grâce à l'adoption de la nouvelle loi 18566 sur la négociation collective. La nouvelle législation a réorganisé les unités de négociation et ajouté le nouveau secteur des travailleurs/euses ruraux et des travailleurs/euses domestiques, en vue de diminuer l'informalité et d'améliorer les conditions de travail de ces activités par le biais de processus de négociation collective. En outre, la loi a aboli la prérogative exclusive du gouvernement d'ouvrir un cycle de négociations. Auparavant, la

1

- Violations des droits sporadiques
- Les droits collectifs du travail sont généralement garantis. Les travailleurs et travailleuses peuvent librement constituer des syndicats ou y adhérer et défendre leurs droits collectivement face aux pouvoirs publics et/ou aux entreprises et peuvent améliorer leurs conditions de travail par le biais de la négociation collective. Des violations à l'encontre des travailleurs sont commises, mais de manière sporadique.

loi de 1943 attribuait ce pouvoir au gouvernement, ce qui avait entraîné la suspension du cycle de négociation en 1968 sous le gouvernement Pacheco (1968-1985) puis en 1991 sous le

gouvernement Lacalle (1991-2005). En 2005, le président Vázquez avait restauré la négociation collective de niveau sectoriel en convoquant un Conseil salarial.

À l'heure actuelle, les partenaires sociaux peuvent demander au gouvernement de convoquer un Conseil salarial s'ils ne sont pas parvenus à un accord dans un cadre bipartite. Le gouvernement doit alors agir sous 15 jours. Selon les statistiques officielles, 89 pour cent des salariés sont couverts par une convention collective¹⁸. Les associations patronales se sont vivement opposées aux réformes concernant la nature obligatoire de la négociation collective ainsi que la centralisation au niveau sectoriel, et elles ont déposé une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT.¹⁹

Cela ne signifie pas pour autant que le pays soit exempt de conflits du travail. En mai 2013, la centrale PIT-CNT a organisé une manifestation devant des bureaux du gouvernement pour réclamer des hausses du budget de l'éducation et du salaire minimum. Le syndicat des enseignants du secondaire

(Asociación de Docentes de Educación Secundaria, ADES) a donné un préavis de grève dans le secteur de l'enseignement à partir du 20 juin 2013, demandant une revalorisation salariale. Les travailleurs/euses ont occupé des écoles secondaires dans tout le pays, puis ont amplifié leur mouvement en occupant des universités. En février 2014, les employé(e)s des péages

89 pour cent des salariés sont couverts par une convention collective.

ont ouvert les barrières d'accès aux autoroutes, en protestation contre le manque de progrès dans les négociations salariales. Les grévistes distribuaient des tracts aux conducteurs lors de leur passage au péage. Des représentants syndicaux ont déclaré avoir pris la décision d'intensifier les actions à la suite de trois réunions infructueuses.

Liste des indicateurs

I. LIBERTÉS CIVILES

A. Violations dans la loi

1. Arrestation, détention, emprisonnement, inculpation et imposition d'amendes à des syndicalistes
Recueil de l'OIT, § 61-95
Étude d'ensemble, § 31-32
2. Violation de la liberté d'expression et du droit de réunion
Recueil de l'OIT, §. 130-174
Étude d'ensemble, § 35-39
3. Absence de garanties de la régularité des procédures juridiques
Recueil de l'OIT, § 48-57, 75-83, 89-90, 96-120
Étude d'ensemble, § 29, 31-32

B. Violations en pratique

4. Assassinat ou disparition de syndicaliste
Recueil de l'OIT, § 42-60
Étude d'ensemble, § 28-30
5. Commis à l'encontre de dirigeants syndicaux
La violation relevant du (4) a été commise à l'encontre d'un dirigeant syndical
6. Gravité
La violation relevant du (4) est généralisée ou systématique
7. Autres types de violence physique
Recueil de l'OIT, § 42-60
Étude d'ensemble, § 28-30, 33
8. Commis à l'encontre de dirigeants syndicaux
La violation relevant du (7) a été commise à l'encontre d'un dirigeant syndical
9. Gravité
La violation relevant du (7) est généralisée ou systématique
10. Menaces et intimidation
Recueil de l'OIT, § 35, 44, 58, 60
11. Commis à l'encontre de dirigeants syndicaux
La violation relevant du (10) a été commise à l'encontre d'un dirigeant syndical
12. Gravité
La violation relevant du (10) est généralisée ou systématique

13. Arrestation, détention, emprisonnement, inculpation et imposition d'amendes à des syndicalistes
Recueil de l'OIT, § 61-95
Étude d'ensemble, § 31-32
14. Commis à l'encontre de dirigeants syndicaux
La violation relevant du (13) a été commise à l'encontre d'un dirigeant syndical
15. Gravité
La violation relevant du (13) est généralisée ou systématique
16. Infraction au droit de circuler librement
Recueil de l'OIT, § 122-124
Étude d'ensemble, § 34
17. Commis à l'encontre de dirigeants syndicaux
La violation relevant du (16) a été commise à l'encontre d'un dirigeant syndical
18. Gravité
La violation relevant du (16) est généralisée ou systématique
19. Infraction à la liberté d'expression et au droit de réunion
Recueil de l'OIT, § 130-174
Étude d'ensemble, § 35-39
20. Commis à l'encontre de dirigeants syndicaux
La violation relevant du (19) a été commise à l'encontre d'un dirigeant syndical
21. Gravité
La violation relevant du (19) est généralisée ou systématique
22. Absence de garanties de la régularité des procédures juridiques
Recueil de l'OIT, § 48-57, 75-83, 89-90, 96-120
Étude d'ensemble, § 29, 31-32

II. DROIT DE CONSTITUER UN SYNDICAT OU D'Y ADHÉRER LIBREMENT

A. Violations dans la loi

23. Exclusion du droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer
Recueil de l'OIT, § 210-271
Étude d'ensemble, § 45-67
24. Conditions d'enregistrement d'un syndicat
Recueil de l'OIT, § 272, 275-293
Étude d'ensemble, § 68-70

25. Enregistrement de syndicats
Recueil de l'OIT, § 273, 294-308
Étude d'ensemble, § 71
26. Restrictions à la liberté de choisir la structure et la composition du syndicat
Recueil de l'OIT, § 333-337, 360-362
Étude d'ensemble, § 79-90
27. Monopole syndical
Recueil de l'OIT, § 311-332
Étude d'ensemble, § 91
28. Favoritisme/discrimination entre syndicats
Recueil de l'OIT, § 339-345
Étude d'ensemble, § 104
29. Dissolution/suspension d'un syndicat fonctionnant légalement
Recueil de l'OIT, § 677-709
Étude d'ensemble, § 180-188
30. Licenciement ou suspension de syndicalistes
Recueil de l'OIT, § 769-781, 789-798, 799-802, 804-812, 658-666, 674
Étude d'ensemble, § 199-210, 213
31. Autres types de discrimination antisyndicale
Recueil de l'OIT, § 769-781, 782-788, 799-803, 654-657, 658, 660, 675
Étude d'ensemble, § 199-212
32. Garanties juridiques efficaces contre les mesures discriminatoires antisyndicales
Recueil de l'OIT, § 813-836
Étude d'ensemble, § 214-224
33. Droit d'établir des fédérations et de s'y affilier
Recueil de l'OIT, § 710-768
Étude d'ensemble, § 189-198
34. Absence de garanties de la régularité des procédures juridiques
Absence de procédures juridiques régulières concernant les violations (23)-(33)

B. Violations en pratique

35. Graves obstacles à l'exercice de ce droit dans la pratique
La grande majorité de la population est exclue de ce droit dans la pratique
36. Exclusion du droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer
Recueil de l'OIT, § 210-271
Étude d'ensemble, § 45-67

- 37. Conditions d'enregistrement d'un syndicat
 - Recueil de l'OIT, § 272, 275-293
 - Étude d'ensemble, § 68-70
- 38. Enregistrement de syndicats
 - Recueil de l'OIT, § 273, 294-308
 - Étude d'ensemble, § 71
- 39. Restrictions à la liberté de choisir la structure et la composition du syndicat
 - Recueil de l'OIT, § 333-337, 360-362
 - Étude d'ensemble, § 79-90
- 40. Monopole syndical
 - Recueil de l'OIT, § 311-332
 - Étude d'ensemble, § 91
- 41. Favoritisme/discrimination entre syndicats
 - Recueil de l'OIT, § 339-345
 - Étude d'ensemble, § 104
- 42. Dissolution/suspension d'un syndicat fonctionnant légalement
 - Recueil de l'OIT, § 677-709
 - Étude d'ensemble, § 180-188
- 43. Licenciement ou suspension de syndicalistes
 - Recueil de l'OIT, § 769-781, 789-798, 799-802, 804-812, 658-666, 674
 - Étude d'ensemble, § 199-210, 213
- 44. Autres types de discrimination antisyndicale
 - Recueil de l'OIT, § 769-781, 782-788, 799-803, 654-657, 658, 660, 675
 - Étude d'ensemble, § 199-212
- 45. Commis à l'encontre de dirigeants syndicaux
 - La violation relevant du (43) et/ou (44) a été commise à l'encontre d'un dirigeant syndical
- 46. Gravité
 - La violation relevant du (43) and/or (44) est généralisée ou systématique
- 47. Garanties juridiques efficaces contre les mesures discriminatoires antisyndicales
 - Recueil de l'OIT, § 813-836
 - Étude d'ensemble, § 214-224
- 48. Droit d'établir des fédérations et de s'y affilier
 - Recueil de l'OIT, § 710-768
 - Étude d'ensemble, § 189-198
- 49. Absence de garanties de la régularité des procédures juridiques
 - Absence de procédures juridiques régulières concernant les violations (23)-(33)

III. ACTIVITÉS SYNDICALES

A. Violations dans la loi

- 50. Exclusion du droit d'entreprendre des activités syndicales
 - Recueil de l'OIT, § 210-271
 - Étude d'ensemble, § 45-67
- 51. Droit de gérer librement un syndicat
 - Recueil de l'OIT, § 369-387, 454-494
 - Étude d'ensemble, § 108, 109-112, 124-127
- 52. Critères d'éligibilité pour les représentants
 - Recueil de l'OIT, § 405-426
 - Étude d'ensemble, § 121
- 53. Ingérence dans les procédures électorales
 - Recueil de l'OIT, § 392-404, 427-453
- 54. Droit d'organiser des activités et des programmes
 - Recueil de l'OIT, § 495-519;
 - Étude d'ensemble, § 108, 128-135
- 55. Absence de garanties de la régularité des procédures juridiques
 - Absence de procédures juridiques régulières concernant les violations (50)-(54)

B. Violations en pratique

- 56. Exclusion du droit d'entreprendre des activités syndicales
 - Recueil de l'OIT, § 210-271
 - Étude d'ensemble, § 45-67
- 57. Droit de gérer librement un syndicat
 - Recueil de l'OIT, § 369-387, 454-494
 - Étude d'ensemble, § 108, 109-112, 124-127
- 58. Critères d'éligibilité pour les représentants
 - Recueil de l'OIT, § 405-426
 - Étude d'ensemble, § 121
- 59. Ingérence dans les procédures électorales
 - Recueil de l'OIT, § 392-404, 427-453
- 60. Droit d'organiser des activités et des programmes
 - Recueil de l'OIT, § 495-519
 - Étude d'ensemble, § 108, 128-135
- 61. Absence de garanties de la régularité des procédures juridiques
 - Absence de procédures juridiques régulières concernant les violations (56)-(60)

IV. DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

A. Violations dans la loi

- 62. Exclución del derecho de negociación colectiva
 - Recopilación de la OIT, párrafos 885-911
 - Estudio General, párrafos 261-264
- 62. Exclusion du droit de négociation collective
 - Recueil de l'OIT, § 885-911
 - Étude d'ensemble, § 261-264
- 63. Exclusion/restriction de thèmes relevant de la négociation collective
 - Recueil de l'OIT, § 912-924
 - General Survey para. 250
- 64. Arbitrage obligatoire de la négociation collective
 - Recueil de l'OIT, § 925-928, 992-997, 566-567
 - Étude d'ensemble, § 254-259
- 65. Reconnaissance aux fins de la négociation collective
 - Recueil de l'OIT, § 944-983
 - Étude d'ensemble, § 238-243
- 66. Entraves ou promotion insuffisante de la négociation collective
 - Recueil de l'OIT, § 925-943, 988-991, 998-1000, 924-1043, 1058
 - Étude d'ensemble, § 244-249
- 67. Ingérence dans les conventions collectives
 - Recueil de l'OIT, § 940-943, 1001-1023, 1047-1053
 - Étude d'ensemble, § 251-253
- 68. Absence de garanties de la régularité des procédures juridiques
 - Absence de procédures juridiques régulières concernant les violations (62)-(67)

B. Violations en pratique

- 69. Graves obstacles à l'exercice de ce droit dans la pratique
 - La grande majorité de la population est exclue de ce droit dans la pratique
- 70. Exclusion du droit de négociation collective
 - Recueil de l'OIT, § 885-911
 - Étude d'ensemble, § 261-264
- 71. Exclusion/restriction de thèmes relevant de la négociation collective
 - Recueil de l'OIT, § 912-924
 - Étude d'ensemble, § 250

- 72. Arbitrage obligatoire de la négociation collective
 - Recueil de l'OIT, § 925-928, 992-997, 566-567
 - Étude d'ensemble, § 254-259
- 73. Reconnaissance aux fins de la négociation collective
 - Recueil de l'OIT, § 944-983
 - Étude d'ensemble, § 238-243
- 74. Entraves ou promotion insuffisante de la négociation collective
 - Recueil de l'OIT, § 925-943, 988-991, 998-1000, 924-1043, 1058
 - Étude d'ensemble, § 244-249
- 75. Ingérence dans les conventions collectives
 - Recueil de l'OIT, § 940-943, 1001-1023, 1047-1053
 - Étude d'ensemble, § 251-253
- 76. Absence de garanties de la régularité des procédures juridiques
 - Absence de procédures juridiques régulières concernant les violations (69)-(75)

V. DROIT DE GRÈVE

A. Violations dans la loi

- 77. Exclusion du droit de grève
 - Recueil de l'OIT, § 572-594
 - Étude d'ensemble, § 154-160, 169
- 78. Exclusion/restriction selon l'objectif ou le type de grève
 - Recueil de l'OIT, § 526-544, 545-546
 - Étude d'ensemble, § 165-168, 173
- 79. Garanties compensatoires pour les restrictions licites
 - Recueil de l'OIT, § 595-627
 - Étude d'ensemble, § 161-162, 164
- 80. Arbitrage obligatoire
 - Recueil de l'OIT, § 564- 569
 - Étude d'ensemble, § 153
- 81. Conditions préalables à la tenue d'une grève
 - Recueil de l'OIT, § 547-563
 - Étude d'ensemble, § 170-172
- 82. Ingérence dans une action de grève
 - Recueil de l'OIT, § 628-653
 - Étude d'ensemble, § 174-175
- 83. Sanctions imposées aux actions de grève légitimes
 - Recueil de l'OIT, § 667-674
 - Étude d'ensemble, § 176-179

84. Absence de garanties de la régularité des procédures juridiques
Absence de procédures juridiques régulières concernant les violations
(77)-(83)

B. Violations en pratique

85. Graves obstacles à l'exercice de ce droit dans la pratique
La grande majorité de la population est exclue de ce droit dans la pratique
86. Exclusion du droit de grève
Recueil de l'OIT, § 572-594
Étude d'ensemble, § 154-160, 169
87. Exclusion/restriction selon l'objectif ou le type de grève
Recueil de l'OIT, § 526-544, 545-546
Étude d'ensemble, § 165-168, 173
88. Garanties compensatoires pour les restrictions licites
Recueil de l'OIT, § 595-627
Étude d'ensemble, § 161-162, 164
89. Arbitrage obligatoire
Recueil de l'OIT, § 564- 569
Étude d'ensemble, § 153
90. Conditions préalables à la tenue d'une grève
Recueil de l'OIT, § 547-563
Étude d'ensemble, § 170-172
91. Ingérence dans une action de grève
Recueil de l'OIT, § 628-653
Étude d'ensemble, § 174-175
92. Commis à l'encontre de dirigeants syndicaux
La violation relevant du (91) a été commise à l'encontre d'un dirigeant syndical
93. Gravité
La violation relevant du (91) est généralisée ou systématique
94. Sanctions imposées aux actions de grève légitimes
Recueil de l'OIT, § 667-674
Étude d'ensemble, § 176-179
95. Commis à l'encontre de dirigeants syndicaux
La violation relevant du (94) a été commise à l'encontre d'un dirigeant syndical
96. Gravité
La violation relevant du (94) est généralisée ou systématique

97. Absence de garanties de la régularité des procédures juridiques
Absence de procédures juridiques régulières concernant les violations
(85)-(96)

Liste des notations des pays

Libye _____	5+	Hong Kong _____	4
Palestine _____	5+	Île Maurice _____	4
République centrafricaine _____	5+	Indonésie _____	4
Somalie _____	5+	Irak _____	4
Soudan _____	5+	Iran _____	4
Soudan du Sud _____	5+	Jordanie _____	4
Syrie _____	5+	Kenya _____	4
Ukraine _____	5+	Koweït _____	4
Algérie _____	5	Liban _____	4
Arabie saoudite _____	5	Mali _____	4
Bangladesh _____	5	Maroc _____	4
Belarus _____	5	Mauritanie _____	4
Cambodge _____	5	Mexique _____	4
Chine _____	5	Myanmar _____	4
Colombie _____	5	Népal _____	4
Corée, République de _____	5	Oman _____	4
Côte d'Ivoire _____	5	Pakistan _____	4
Égypte _____	5	Panama _____	4
Émirats arabes unis _____	5	Pérou _____	4
Fidji _____	5	Sierra Leone _____	4
Grèce _____	5	Thaïlande _____	4
Guatemala _____	5	Yémen _____	4
Inde _____	5	Australie _____	3
Laos _____	5	Bahamas _____	3
Malaisie _____	5	Benin _____	3
Nigéria _____	5	Bolivie _____	3
Philippines _____	5	Brésil _____	3
Qatar _____	5	Bulgarie _____	3
Swaziland _____	5	Burundi _____	3
Turquie _____	5	Canada _____	3
Zambie _____	5	Chili _____	3
Zimbabwe _____	5	Congo, République du _____	3
Argentine _____	4	Costa Rica _____	3
Bahreïn _____	4	Djibouti _____	3
Botswana _____	4	Équateur _____	3
Congo, République		Éthiopie _____	3
Démocratique du _____	4	Géorgie _____	3
El Salvador _____	4	Ghana _____	3
États-Unis _____	4	Israël _____	3
Haïti _____	4	Lesotho _____	3
Honduras _____	4	Madagascar _____	3

Mozambique _____	3	Allemagne _____	1
Namibie _____	3	Barbade _____	1
Ouganda _____	3	Belgique _____	1
Paraguay _____	3	Danemark _____	1
Pologne _____	3	Estonie _____	1
Portugal _____	3	Finlande _____	1
Roumanie _____	3	France _____	1
Royaume-Uni _____	3	Islande _____	1
Singapore _____	3	Italie _____	1
Sri Lanka _____	3	Lituanie _____	1
Taiwan _____	3	Monténégro _____	1
Tanzanie _____	3	Norvège _____	1
Tchad _____	3	Pays-Bas _____	1
Venezuela _____	3	Slovaquie _____	1
Albanie _____	2	Suède _____	1
Angola _____	2	Togo _____	1
Belize _____	2	Uruguay _____	1
Bosnie-Herzégovine _____	2		
Burkina Faso _____	2		
Cameroun _____	2		
Croatie _____	2		
Espagne _____	2		
Fédération de Russie _____	2		
Hongrie _____	2		
Irlande _____	2		
Japon _____	2		
Jamaïque _____	2		
Lettonie _____	2		
Macédoine _____	2		
Malawi _____	2		
Moldova _____	2		
Nouvelle-Zélande _____	2		
République dominicaine _____	2		
République tchèque _____	2		
Rwanda _____	2		
Sénégal _____	2		
Serbie _____	2		
Suisse _____	2		
Trinité-et-Tobago _____	2		
Tunisie _____	2		
Afrique du Sud _____	1		

Partie II

EXTRAITS DU RAPPORT

Les informations complètes sur les
pays sont disponibles sous:

SURVEY.ITUC-CSI.ORG

Afrique

Les taux de chômage élevés, l'économie informelle et la pauvreté persistent dans un grand nombre de pays en Afrique subsaharienne. Les syndicats luttent pour organiser la main-d'œuvre afin d'engager un dialogue avec les employeurs et le gouvernement sur l'amélioration des conditions de vie et le respect des droits humains et syndicaux. Toutefois, les travailleurs et les travailleuses qui s'affilient à un syndicat ou qui occupent des postes à responsabilité au sein des syndicats ont été pris pour cible par le gouvernement par le biais de la violence policière et d'arrestations. Les employeurs ont continué de refuser de négocier les conditions de travail ou n'ont pas mis en œuvre les conventions collectives et ont, en revanche, soumis les travailleurs/euses à des mesures discriminatoires antisyndicales.

Violence policière à l'encontre des travailleurs/euses

La police attaque violemment les travailleurs/euses qui, n'étant pas parvenus à engager un dialogue avec le gouvernement et les entreprises, se voient contraints de revendiquer leurs droits en protestant ou en faisant grève. Des travailleurs/euses des mines au Zimbabwe n'ont pas perçu leurs salaires pendant plus de cinq mois et n'ont dès lors pas été en mesure de subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leur famille. Les épouses des mineurs ont protesté, le 7 octobre 2013, de manière pacifique en participant à une marche jusqu'au bureau de la direction. La police est intervenue violemment dans cette demande légitime de paiement des salaires. Au Swaziland, la police a fait irruption dans les bureaux du Trade Union Congress of Swaziland (TUCOSWA) et a assigné à résidence des dirigeants afin d'empêcher les manifestations du Premier mai 2013. La police a, en outre, intimidé les travailleurs/euses, leur interdisant de scander des slogans du syndicat et de dérouler des bannières.

Arrestations

Le gouvernement recourt également aux arrestations et aux détentions de membres syndicaux participant à d'importantes campagnes pour les droits des travailleurs/euses en vue d'étouffer la voix collective des syndicats. Les dirigeants syndicaux Daniel Ngami et Luc Mba Monga de la République du Congo ont été détenus par le Bureau de la sécurité nationale, en avril 2013, sans inculpation avant d'être relâchés cinq jours plus tard. Hilaire Eyima, responsable du département de français du Lycée de la Révolution, a été arrêté à son domicile par des policiers en civil, le 18 avril 2013, pour avoir diffusé par SMS des informations sur la grève des enseignants. Il a été emmené au siège de la Direction générale de la surveillance du territoire (DGST). Claude Nzingoula, inspecteur à l'école de médecine dans la capitale Brazzaville, a été arrêté sur son lieu de travail le 19 avril et emmené également au siège de la DGST. Des membres de la Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) font également face à des arrestations et à des détentions en raison de leurs activités légitimes menées régulièrement. Le dirigeant syndical Basile Mahan Gahé a été arrêté en avril 2011 pour avoir lancé une grève légitime et est mort des suites de tortures subies en détention en septembre 2013. Le dirigeant syndical swazi Wander Mkhonza a été arrêté au motif qu'il était en possession de dépliants séditieux appartenant à une organisation politique en avril 2013. Il est accusé de sédition et pourrait être condamné à 20 ans d'emprisonnement. Le 26 mai 2013, le président de l'Associação Médica de Moçambique (Association médicale du Mozambique), le Dr Jorge Arroz, a été arrêté par la police et accusé de sédition pour incitation à la grève.

Absence de négociation de bonne foi

Les employeurs recourent à différentes tactiques pour éviter une réelle négociation collective ou refuser de mettre en œuvre la convention collective en vigueur, sapant les efforts déployés par les syndicats pour négocier des normes du travail équitables. Des entreprises dans les zones franches d'exportation au Kenya, notamment New Wide Garments, ont cessé de déduire les cotisations sociales en violation de la convention collective en vigueur. Bien que le tribunal ait ordonné à l'entreprise de respecter la négociation collective, le syndicat n'a pas perçu les cotisations correspondant au mois de décembre. Suite à l'échec des négociations entre la First National Bank (FNB) et le Namibia Bank and Allied Workers Union (Syndicat de la Banque de Namibie et des travailleurs/euses assimilés – NBWU), la direction a annoncé qu'elle négocierait les augmentations de salaire individuellement avec les travailleurs/euses. Le Zambia National Teachers Union (Syndicat national des enseignant(e)s de Zambie – ZNUT) a signalé que le gouvernement n'appliquait pas une convention collective précédemment conclue, qui prévoyait l'amélioration des conditions de travail. La convention aurait dû être appliquée en juin 2013, mais la date de son entrée en vigueur demeure incertaine.



AFRIQUE DU SUD

| 1

Les articles 18 et 23 de la Constitution de la République d'Afrique du Sud de 1996 (telle qu'elle a été amendée) garantissent la liberté syndicale, ainsi que le chapitre II de la loi sur les relations de travail de 1995 (telle qu'elle a été amendée). L'article 5 de la loi sur les relations de travail interdit la discrimination à l'encontre d'un employé(e) qui exerce son droit à la liberté syndicale, ou à l'encontre d'un demandeur d'emploi, en raison de son appartenance ou de sa participation passée, actuelle ou envisagée à un syndicat ou à une fédération syndicale, ou aux activités légales d'un syndicat ou d'une fédération.

L'article 23(5) de la Constitution de la République d'Afrique du Sud de 1996 (telle qu'elle a été amendée) garantit le droit à la négociation collective pour chaque syndicat, chaque organisation d'employeurs et chaque employeur. La négociation collective est régie par le chapitre III de la loi sur les relations de travail de 1995, qui prévoit que des conseils de négociation seront établis dans l'objectif d'élaborer et de faire appliquer les conventions collectives. Une convention collective est contraignante pour les parties et leurs membres et, si les membres de la partie syndicale représentent la majorité des employé(e)s sur le lieu de travail, la convention collective lie également les employé(e)s qui ne sont pas membres de la partie syndicale.

L'article 23(2) de la Constitution et l'article 64 de la loi sur les relations de travail protègent expressément le droit de grève. Toutefois, des restrictions au droit de grève s'appliquent lorsqu'il existe une convention collective à cet égard, ou lorsque l'objet du différend ne concerne pas les droits liés à l'organisation du syndicat et qu'une convention collective l'oblige, ou que la loi l'autorise, à être transmis au tribunal du travail pour arbitrage (article 65 de la loi sur les relations de travail).

Le massacre de Marikana: Le 16 août 2012, la police a ouvert le feu sur des mineurs en grève, tuant 34 personnes à la mine Lonmin. La semaine précédente, 10 personnes, dont deux policiers et deux gardes de sécurité, ont été tuées lors d'affrontements. La Commission d'enquête Marikana, mandatée par le Gouvernement pour enquêter sur la violence, devrait achever ses travaux le 31 juillet 2014.



BURUNDI

| 3

L'on empêche les journalistes et les travailleurs informels de constituer des syndicats: Depuis plus d'un an, les journalistes tentent d'effectuer l'enregistrement de leurs syndicats, mais le ministère le leur refuse. Cinq syndicats du secteur informel attendent la fin de la procédure d'enregistrement.

La législation interdit la discrimination antisyndicale mais ne prévoit aucun moyen de protection adéquat.

La loi 1/015 du 29 novembre 2002, qui régit la liberté syndicale et le droit de grève, +E110 dispose que les syndicats de la fonction publique ne peuvent être reconnus que s'ils sont enregistrés auprès du ministère de la Fonction publique, qui n'est autre que leur employeur.



BURKINA FASO

| 2

Catégories de travailleurs/euses à qui la loi interdit ou restreint la possibilité de former un syndicat ou d'y adhérer, ou d'occuper une fonction syndicale: L'existence de groupements professionnels militaires à caractère syndical ainsi que l'adhésion des militaires en activité à des groupements constitués pour soutenir des revendications d'ordre professionnel ou politique est interdite (Article 37 du décret n° 2008-700/PRES/PM/DEF du 14 novembre 2008 portant règlement de discipline générale dans les Forces armées nationales).

Interdiction ou limitations de certains types d'actions de grève: Toute grève qui n'a pas pour objet la défense d'intérêts professionnels ou collectifs peut être interdite par arrêté du Président du Conseil des ministres (Article 5 de la loi n° 45-60 /AN du 25 juillet 1960 portant réglementation du droit de grève des fonctionnaires et agents de l'État). Toute action concertée de nature à arrêter ou à entraver le fonctionnement des juridictions est interdite. L'exercice du droit de grève est interdit aux magistrats (Article 36 de la loi organique n° 036-2001/AN

du 13 décembre 2001 portant statut du corps de la magistrature). L'exercice du droit de grève ne doit s'accompagner en aucun cas d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine des sanctions pénales (Article 386 du Code du travail).

Afin d'assurer la permanence de l'Administration, la sécurité des personnes et des biens, les fonctionnaires et agents peuvent être requis d'assurer leurs fonctions». Cette réquisition est en principe prononcée «par ordres individuels» et «si les circonstances l'exigent, il peut être procédé à la réquisition collective des fonctionnaires et des agents d'une ou de plusieurs administrations, services, établissements ou entreprises de l'État (Article 6 de la loi 45-60).

Claude Nzingoula, inspecteur à l'école de médecine de Brazzaville, a été arrêté sur son lieu de travail vendredi 19 avril 2013 et emmené également au siège de la DGST.

Ils n'ont pas été autorisés à consulter un avocat et ont été détenus plus d'une semaine sans aucune charge retenue contre eux.



CONGO, RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE

| 4



CONGO, RÉPUBLIQUE DU

| 3

Arrestation et harcèlement de membres d'une coalition de syndicats d'enseignants: Daniel Ngami, co-président de la CPRE (Concertation pour la Revalorisation de la Profession d'Enseignant) a été arrêté par des agents du Bureau de la sécurité nationale le 1er avril. Luc Mba Monga, également un membre du CPRE a été arrêté le jour suivant. Ils ont tous deux été détenus sans inculpation avant d'être relâchés cinq jours plus tard.

Avant sa libération, Daniel Ngami a dû lire dans les médias nationaux un appel incitant les enseignants à la reprise du travail.

D'autres membres de la CPRE ont été victimes de harcèlement et d'intimidations et sont entrés dans la clandestinité après la fouille de leurs maisons sans mandat de perquisition.

Deux membres d'un syndicat arrêtés après une grève pacifique: La grève des enseignants a débuté le 25 février après l'échec des négociations entre les autorités congolaises et les syndicats.

Hilaire Eyima, responsable du département de français du Lycée de la Révolution, a été arrêté à son domicile par des policiers en civil le 18 avril 2013 pour avoir diffusé par SMS des informations sur la grève des enseignants. Il a été emmené au siège de la Direction générale de la surveillance du territoire (DGST).



CÔTE D'IVOIRE

| 5

La Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) signale la durée prolongée de certaines procédures judiciaires, ce qui empêche souvent d'obtenir réparation dans des cas de licenciement abusif de membres ou dirigeants syndicaux. En particulier, suite à une grève des enseignants méthodistes organisée par le SYNESEM (Syndicat des Enseignants du Secondaire Méthodiste) en novembre 2003, le secrétaire général du SYNESEM Jean-Claude Rabet et trois autres dirigeants furent licenciés. L'affaire a été portée à la

Cour suprême où elle est en instance de jugement, laissant ces enseignants dans l'incertitude.

La FESACI signale plus de trente cas d'arrestation de membres syndicaux. Le 4 février 2013, durant une grève, 12 enseignants grévistes ont été arrêtés, dont Jean-François Lida, Simon Sie Essiagne et C. Kouassi Kangah. Ces enseignants réclamaient de meilleures conditions de travail. Du 4 au 6 mars 2014, les fonctionnaires du ministère de la Construction se sont mis en grève. Celle-ci était organisée par la FESACI et d'autres syndicats, et avait pour but d'obtenir une revalorisation salariale. La police est intervenue et a arrêté 21 travailleurs grévistes, lesquels ont été placés en détention au poste de police puis relâchés suite à l'intercession du syndicat.

Le ministère a pris des mesures disciplinaires contre ces dirigeants. Le dirigeant syndical Basile Mahan Gahe a été arrêté en avril 2011 suite à une action de grève légitime ; il a été placé en détention et torturé, ce qui a provoqué sa mort en septembre 2013.

Marcel Ette, ancien secrétaire général de la FESACI, Boka Atte, président du comité d'organisation du Congrès et Felix Kouame, secrétaire général nouvellement élu de la FESACI, ont été questionnés par la police durant quatre heures le 29 octobre 2013 concernant les élections syndicales.

En outre, en dépit de la convention collective en vigueur, les pouvoirs publics omettent de transférer les contributions syndicales au Syndicat autonome de l'enseignement primaire public de Côte d'Ivoire (SAEPPCI), au Syndicat libre des enseignants du secondaire général (SYLEG), ainsi qu'aux affiliées de l'ISEF (Intersyndical du secteur éducation-formation).

Agression de grévistes dans une usine de ciment: Le 3 mai, plus de 350 travailleurs/euses d'une usine de ciment d'Assouan, en Haute-Égypte, ont annoncé une grève alors que la direction de l'usine venait de refuser de négocier les revendications des employé(e)s. Le 5 mai, la direction de l'usine a décidé de mettre fin à la grève en recourant à la force et les travailleurs/euses ont été attaqués par le personnel de sécurité de l'usine qui a tiré à balles réelles pour intimider les grévistes.



GABON

Non classé

Rain Forest Management refuse de négocier: Rain Forest Management, une entreprise malaisienne de transformation du bois, a refusé de négocier avec l'Entente syndicale des travailleurs du Gabon (EN.SY.TG). Les dirigeants du syndicat ont visité l'entreprise du 25 au 30 septembre 2013. Toutefois, les travailleurs qui préoyaient de participer aux réunions syndicales ont été menacés et intimidés. L'EN.SY.TG a été informé que quelque 50 membres syndicaux ont été convoqués par la direction des ressources humaines et menacés de licenciement s'ils continuaient d'être affiliés au syndicat. Le 10 octobre 2013, le dirigeant syndical dans l'entreprise a été accusé de tort de vol et a été arrêté.



ÎLE MAURICE

| 4

Discrimination antisyndicale: Le contrat d'emploi de 37 travailleuses du Centre La Colombe a été modifié après qu'elles ont rejoint un syndicat. Les modifications comprenaient le retrait du droit à un congé payé annuel et au paiement des heures supplémentaires, ainsi que des changements des horaires de travail.

La loi sur le rassemblement public interdit toute manifestation lorsque l'Assemblée parlementaire siège, ce qui restreint fortement le droit de grève. Même lorsqu'une grève légale a pu être organisée, la loi sur les relations de travail prévoit que le Premier ministre peut demander à la Cour suprême d'interdire sa poursuite - pour autant qu'une industrie ou un service risque d'être gravement touché ou que l'emploi soit menacé - et de soumettre le conflit à l'arbitrage obligatoire.



KENYA

| 4

Violations dans les zones franches: En janvier 2014, l'entreprise "New Wide Garments" qui opère dans la zone franche et emploie plus de 6000 travailleurs a arrêté de déduire les cotisations syndicales et ceci en violation d'une convention collective valide. Même si le tribunal a ordonné à l'entreprise de se conformer à la convention collective, le syndicat n'a pas reçu les cotisations pour le mois de décembre. De plus, la direction a cessé de payer les travailleurs pendant leur congé maladie et ne les a pas non plus dédommagés en cas d'accident de travail ou d'heures supplémentaires. En conséquence, les travailleurs ont décidé de se mettre en grève.

Les autorités du district de Nairobi suspendent 500

travailleurs: En septembre 2013, les autorités du district de Nairobi ont suspendu 500 travailleurs, y compris les représentants syndicaux, pour avoir prétendument participé à une grève illégale. La police a utilisé des gaz lacrymogènes afin de disperser une manifestation appelant à la mise en œuvre d'une convention collective conclue avec les autorités du district de Nairobi le 1er septembre 2012. Le secrétaire intérimaire Lillian Ndegwa a embauché des entrepreneurs privés et des groupes de jeunes afin de remplacer les travailleurs.

Le gouvernement retient les salaires des enseignants une fois la grève finie:

Le Kenya National Union of Teachers (KNUT) a signé un accord de reprise du travail avec le gouvernement le 18 juillet 2013. Les parties ont convenu qu'il n'y aurait pas de victimisation des membres du syndicat par rapport à la grève et que les enseignants toucheraient leurs salaires pour le mois de juin 2013. En conséquence le KNUT a demandé aux enseignants de reprendre le travail. Toutefois, le gouvernement n'a pas respecté ses engagements et n'a pas versé les salaires pour le mois de juin.



LESOTHO

| 3

Travailleurs/euses remplaçants: Lorsque le National Union of Commerce, Catering and Allied Workers (Syndicat national du commerce, de la restauration et des travailleurs/euses assimilés) a entamé une grève pour protester contre la compagnie hôtelière Sun International South Africa pour le non-respect de la hausse des salaires et le recours à la main-d'œuvre temporaire, l'entreprise a délivré des permis de travail à des travailleurs/euses remplaçants provenant des sites commerciaux sud-africains de Kimberley, Bloemfontein et Thaba Nchu.



MALAWI

| 2

Licenciement de 21 travailleurs/euses du Mimosa Court

Hotel: Le Mimosa Court Hotel, qui appartient au ministre de l'Agriculture, Peter Mwanza, a licencié 21 travailleurs/euses qui avaient demandé une hausse de salaire. En outre, des travailleurs/euses se plaignent du fait que l'hôtel ne rémunère pas les heures supplémentaires alors que de nombreux employé(e)s travaillent onze heures par jour. Les travailleurs/euses ont fait part de leurs revendications à la direction par écrit le 25 mai 2013 en menaçant de se mettre en grève si leurs demandes n'étaient pas satisfaites.



MALI

| 4

La Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM) signale que Youssouf Fofana, secrétaire général par intérim du syndicat national de la police, a reçu des menaces et a été suspendu en raison de son appartenance à la Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM) en 2013 et 2014.

Des membres du comité de la CSTM ont été transférés à d'autres postes à cause de leur militantisme syndical. Une entreprise de sécurité (Securicom) a non seulement empêché la tenue d'une assemblée générale syndicale mais aussi refusé de reconnaître la CSTM aux fins de la négociation collective (février-mars 2014).

En 2012 et 2013, des sociétés minières ont riposté à des grèves concernant les salaires et les conditions de travail par des licenciements collectifs injustifiés. Environ 700 travailleurs des sociétés anonymes LTA Mali et SEMOS ont été licenciés durant des actions de grève, et remplacés par d'autres travailleurs.



MOZAMBIQUE

| 3

Discrimination antisyndicale: D'après une déclaration du 24 avril 2012 de l'Organizaçao dos Trabalhadores de Moçambique (OTM), au moins 30 travailleurs/euses auraient été licenciés au cours de l'année précédente parce qu'ils avaient défendu leurs droits légitimes au travail. Ils étaient tous membres et dirigeants des sections de Maputo du syndicat des travailleurs de l'alimentation et de l'hôtellerie ou du syndicat des travailleurs du commerce.

Ingérence injustifiée par les autorités ou les employeurs au cours d'une grève: En vertu de la loi sur le travail, une décision de l'organe de médiation et d'arbitrage peut mettre fin à la grève.

Sanctions civiles ou pénales excessives imposées aux travailleurs/euses et aux syndicats impliqués dans des actions de grève non autorisées: En vertu de la loi sur le travail, toute violation des articles sur la liberté de travailler des personnes qui ne font pas grève et sur les services minimums constitue une infraction disciplinaire, engageant la responsabilité civile et pénale des travailleurs grévistes. En outre, l'avant-projet de loi générale sur les fonctionnaires prévoit des peines d'emprisonnement et des amendes lorsqu'un piquet de grève entrave le fonctionnement normal des services.



NAMIBIE

| 3

La First National Bank contourne le syndicat: Suite à l'échec des négociations entre la First National Bank (FNB) et le Namibia Bank and Allied Workers Union (Syndicat de la Banque de Namibie et des Travailleurs/euses Assimilés – NBWU), la direction a annoncé qu'elle négocierait les augmentations de salaire avec les travailleurs/euses individuels. Le syndicat a déclaré que cette mesure était contraire à l'accord de reconnaissance passé entre la FNB et le syndicat. Par ailleurs, la banque a recouru à des pratiques de travail injustes pendant les négociations en menaçant et en intimidant les travailleurs/euses syndiqués.

Autorités administratives habilitées à dissoudre, à suspendre ou à annuler unilatéralement l'enregistrement d'organisations syndicales: Le commissaire du travail peut annuler l'enregistrement si le syndicat ne respecte pas les obligations aux termes de la loi. Toute décision du commissaire du travail peut être contestée en appel auprès du tribunal du travail.



NIGÉRIA

| 5

Obstacles juridiques à l'établissement d'organisations: Un nombre minimum de 50 travailleurs/euses est requis pour qu'un syndicat puisse être enregistré (article 3(1) de la loi sur les syndicats).

Toute demande d'enregistrement doit être approuvée par le ministre (article 3(2) de la loi sur les syndicats). Le ministre donne son approbation s'il considère qu'il est «approprié d'enregistrer le syndicat» (article 3(2) de la loi sur les syndicats). De plus, le greffe peut refuser l'enregistrement si une objection légitime a été émise ou si un objectif du syndicat est illégal (article 5(3) de la loi sur les syndicats), mais la loi ne définit pas ce qui constitue une objection légitime ou un objectif illégal.

La loi sur les syndicats interdit l'enregistrement d'un syndicat là où il existe déjà un syndicat (articles 3(2) et 5(4) de la loi sur

les syndicats). Tout syndicat non enregistré, et tout responsable ou membre de ce syndicat, qui chercherait à organiser des travailleurs/euses commet une infraction (article 2(3) de la loi sur les syndicats).

Un syndicat ne pourra être enregistré qu'au terme d'un délai de préavis de trois mois, qui débute seulement à la date à laquelle le greffe publie la notification de demande d'enregistrement au Journal officiel. À l'issue des trois mois, le greffe dispose d'une période indéterminée pour examiner si les conditions préalables à l'enregistrement sont réunies (par exemple si aucune objection légitime n'a été émise, s'il n'y a pas d'objectif illégal, si les dispositions de la loi et des réglementations sont respectées) (article 5 de la loi sur les syndicats).

Droit de négociation collective: Bien que la loi sur les conflits du travail tienne compte de l'existence des conventions collectives pour régler un différend au travail, elle ne définit pas de mécanisme permettant d'encourager ou de promouvoir la négociation collective. Toutes les conventions collectives doivent être déposées auprès du ministre du Travail, qui dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ordonner qu'une convention, ou toute partie d'une convention, ait un caractère obligatoire pour les employeurs et les travailleurs/euses concernés (article 3 de la loi sur les conflits du travail). En outre, le ministre est investi de pouvoirs étendus pour régler tout différend survenant lors de négociations collectives (articles 5, 17 de la loi sur les conflits du travail). Les salaires ne sont pas exclus du champ d'application de la négociation, mais l'approbation du ministre est nécessaire avant qu'une augmentation de salaire puisse être autorisée par un employeur ou consentie par un tribunal (article 19 de la loi sur les syndicats). Les conventions collectives doivent être déposées auprès du ministre dans les 14 jours suivant leur signature. Une convention collective ne peut être contraignante que sur ordre du ministre (article 3 de la loi sur les conflits du travail).

Droit de grève: Même si la loi sur les syndicats et la loi sur les conflits du travail prévoient des actions de grève, une grève n'est autorisée que si elle est liée à certains conflits, si elle est approuvée par une majorité de membres syndicaux, et si elle est organisée à un moment donné (par exemple, après la médiation, mais avant la conciliation et l'arbitrage). Des sanctions pénales sont prévues pour tout travailleur/euse qui participerait à une grève illégale. Par ailleurs, à tout moment, le ministre peut demander un arbitrage obligatoire pour un conflit. Une partie à un différend ne peut pas organiser de grève, sauf si les autres parties au différend ont suivi les procédures de règlement des conflits convenues et/ou essayé de régler le litige par la médiation. Par ailleurs, la participation à une grève constitue une infraction si un conciliateur a été nommé, si un

différend a été renvoyé au Groupe d'arbitrage du travail pour être réglé, si la décision d'arbitrage rendue par un tribunal est déclarée contraignante par le ministre, si le différend a été renvoyé au Tribunal national du travail, ou si le Tribunal a rendu une décision (article 18 de la loi sur les conflits du travail).



UGANDA

| 3

Les arrestations de syndicalistes ne sont pas rares. Ezra Kanyana, du syndicat des artistes, et Basra Stephen, du syndicat de l'horticulture, ont été arrêtés alors qu'ils réclamaient la mise en place d'un salaire minimum. Les manifestations sont souvent interdites. Par exemple, le 1er mai les dirigeants de la Central organization of Free Trade Unions (COFTU) et de la National Organisation of Trade Unions (NOTU) ont été arrêtés durant les célébrations de la journée du travail lors desquelles ils réclamaient la création d'un salaire minimum. Ils ont été mis en garde à vue pendant deux jours au poste de police de Kampala avant d'être libérés sous caution.



SIERRA LEONE

| 4

Le syndicat des marins (Sierra Leone Seamen's Union, SLSU) signale des menaces intensives contre les syndicalistes par la direction de l'entreprise ShipManagement. Les travailleurs ont été avertis qu'ils seraient licenciés et inscrits sur une liste noire s'ils continuaient à réclamer la négociation d'une convention collective.

Refus de l'employeur de prélever les cotisations

syndicales: African Minerals Limited refuse de prélever les cotisations syndicales sur les salaires des travailleurs/euses, ce qui constitue une violation de la législation du travail nationale. Le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité n'a pas réagi à cette violation.



SWAZILAND

| 5

Répression des activités syndicales durant la Semaine d'action mondiale:

Vincent Ncongwane, secrétaire général du Trade Union Congress of Swaziland, a été arrêté et assigné à résidence pour avoir tenté d'organiser une protestation illégale le 5 septembre 2013. Le TUCOSWA avait respecté pleinement la législation swazie en communiquant une marche de protestation pour la Semaine d'action mondiale le 15 août 2013 tant à la police qu'au Commissaire au travail. Le Commissaire au Travail a prétendu ne pas avoir reçu l'avis et a indiqué que le TUCOSWA ne pouvait organiser de protestation dans la mesure où il n'est pas une fédération syndicale enregistrée.

Jay Naidoo, Alec Muchadehama, Paul Verryn, qui ont été invités en tant qu'experts internationaux pour intervenir aux tables rondes durant le « Global Inquiry Panel Swaziland » (Groupe d'enquête mondial au Swaziland), ainsi que Paliani Chinguwo du Southern African Trade Union Coordination Council (SATUCC) ont été interrogés au commissariat de police à leur arrivée à Manzini, le 5 septembre 2013.

Les 4 et 5 septembre, la police a surveillé le personnel de la CSI, du COSATU, de la FES/DGB et d'Industrial 24 heures sur 24. Quelques heures avant le début du Groupe d'enquête mondial, les forces de police et les militaires sont entrés dans les locaux et ont bloqué l'accès à la salle de réunion. Des officiers supérieurs de police ont indiqué qu'ils avaient reçu des instructions verbales pour empêcher l'enquête mais n'ont pas été en mesure de présenter une ordonnance du tribunal.

Irruption de la police au siège du TUCOSWA: Le 1er mai 2013 à 8 heures du matin, la police a fait irruption dans les bureaux du siège du TUCOSWA et a arrêté son président, Barnes Dlamini, ainsi que le premier secrétaire général adjoint, Mduzuzi Gina. Leur arrestation faisait suite à celle de Vincent Ncongwane, secrétaire général du TUCOSWA, de Muzi Mhlanga, second secrétaire général adjoint, et de Jabulile Shiba, trésorier général adjoint, qui ont tous été placés en résidence surveillée ce matin-là. Les manifestations du 1er mai organisées par le TUCOSWA à Manzini, sur le terrain de sport Salesian Sports Ground, ont dû être annulées, étant donné que la police interdisait aux travailleurs/euses de scander les slogans du TUCOSWA ou de dérouler les bannières du TUCOSWA.

Arrestation d'un syndicaliste: Le 12 avril 2013, Wander Mkhonza a de nouveau été arrêté au poste-frontière de Lavu-misa au motif qu'il était en possession de dépliants séditieux appartenant à une organisation politique.

Le Premier ministre Sibusiso Barnabas Dlamini a demandé aux dirigeant(e)s des entreprises semi-publiques de négocier uniquement avec les syndicats « reconnus par le système juridique du Swaziland et travaillant au sein de ce système », ce qui signifie que le gouvernement encourage les dirigeant(e)s à ne pas négocier avec le TUCOSWA.



TANZANIE

| 3

Lorsque les travailleurs de l'Autorité ferroviaire Tanzanie-Zambie se sont mis en grève pour réclamer le paiement des arriérés salariaux correspondants aux mois de mai, de juin, de juillet et d'août, la direction a licencié 826 travailleurs au Tanzania Cost and Profit Centre, 120 à Dar es-Salaam, 53 à Mbeya, 63 à la carrière minière de Kongolo et cinq à l'unité de construction ferroviaire. Le 29 août 2013, le Conseil d'administration de Tazara a infirmé la décision de la direction de licencier 1.067 travailleurs. L'entreprise refuse, toutefois, de payer les arriérés de salaires, raison pour laquelle le Tazara Railway Workers Union (TRAWU) a décidé de poursuivre la grève.



ZAMBIE

| 5

Des travailleurs licenciés pour avoir fait grève: Le 14 octobre 2013, quelque 3.000 travailleurs employés dans l'entreprise Shoprite Holdings se sont mis en grève pour réclamer de meilleurs salaires et conditions de travail. Le syndicat National Union of Commercial and Industrial Workers a été informé par la direction du licenciement de tous les travailleurs qui avaient fait grève. L'entreprise a indiqué que les travailleurs devraient postuler à nouveau à leur emploi.

Discrimination antisyndicale: Le conseil municipal de Kitwe a engagé une procédure disciplinaire contre les dirigeant(e)s et les membres syndicaux ayant participé à un arrêt de travail prolongé au sujet du retard de paiement des salaires. Deux dirigeants syndicaux du Zambia United Local Authority Workers Union (Syndicat des Travailleurs/euses Unis des Autorités Locales de Zambie – ZULAWU) qui avaient un lien avec la grève ont été suspendus. Par ailleurs, le secrétaire adjoint de la section de Kitwe du ZULAWU, Stephen Kamponge, ainsi que Joshua Phiri, ont été mutés à d'autres postes afin de les empêcher de poursuivre leurs activités syndicales.

Violation d'une convention collective: Le Zambia National Teachers Union (Syndicat National des Enseignant(e)s de Zambie – ZNUT) a signalé que le gouvernement n'appliquait pas une convention collective précédemment conclue, qui prévoyait l'amélioration des conditions de travail. La convention aurait dû être appliquée en juin 2013, mais la date de son entrée en vigueur demeure incertaine. Le syndicat a menacé d'organiser une grève si le gouvernement continue de passer outre à la convention.



ZIMBABWE

| 5

Suspension de Farai Katsande: Farai Katsande, président du syndicat bancaire Zimbabwe Banks and Allied Workers' Union, a été suspendu de ses fonctions à l'Infrastructure Development Bank of Zimbabwe le 15 octobre 2013 pour s'être prétendument absenté de son travail afin de participer à une activité syndicale au Kenya. La direction de la banque avait tenté précédemment d'empêcher Farai Katsande d'entreprendre des activités syndicales en le promouvant à un poste de supervision qui aurait entraîné son exclusion du syndicat.

Licenciement de 21 dirigeant(e)s syndicaux qui avaient organisé une grève: 21 dirigeant(e)s syndicaux ont été licenciés en janvier au prétexte qu'ils/elles étaient à l'origine de 12 jours d'action revendicative à la mine Dalny, appartenant à Falcon Gold Zimbabwe, à Kadoma. Deux d'entre eux/elles ont été réintégrés dans des circonstances floues qui s'apparentaient selon les appelant(e)s à une tactique visant à « diviser pour régner ».

Le 15 mai, 19 de ces travailleurs/euses ont porté l'affaire au tribunal du travail pour contester leur licenciement. D'après le National Mine Workers' Union of Zimbabwe (Syndicat National des Travailleurs/euses Miniers du Zimbabwe – NMWUZ), la mine Dalny de Falcon Gold Zimbabwe menace l'existence d'un syndicat dûment enregistré. Après la grève de janvier, la société minière a licencié tous les membres de la section locale du syndicat.

Brutalité policière à l'égard des épouses de mineurs en grève à Hwange: Le 7 octobre 2013, la police de la République du Zimbabwe a fait usage de gaz lacrymogènes et a battu plus de 100 femmes, accompagnées de leurs enfants, qui protestaient contre l'entreprise Hwange Colliery Company Limited. Les femmes ont parcouru 20 km à pied jusqu'au bureau de la direction générale pour réclamer le paiement des arriérés de salaires de plus de cinq mois de leur mari. Deux femmes ont été gravement blessées et ont été hospitalisées. En avril 2013, l'entreprise avait suspendu 520 travailleurs de leurs fonctions suite à des différends concernant les salaires et à l'infraction présumée au code de conduite de l'entreprise. Les travailleurs s'étaient mis en grève pour réclamer des plans d'options sur actions pour les employés, que l'entreprise Hwange Colliery Company n'avait pas accordés. accusent constamment l'UGTT de freiner le développement économique.

Autres formalités excessivement complexes ou de longue durée pour convoquer une grève: Pour faire grève, les syndicats doivent présenter un préavis à l'Union générale tunisienne du travail (UGTT), qui devra octroyer son autorisation. À plusieurs reprises, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations a signalé que soumettre l'exercice du droit de grève à l'approbation de la Confédération centrale des travailleurs limitait les droits des syndicats de base d'organiser leurs activités et de défendre en pleine liberté les intérêts de leurs membres. Le gouvernement n'a jamais répondu à ces critiques de façon satisfaisante.

Amériques

S'engager sur la voie des droits des travailleurs et des travailleuses

L'un des principaux défis auxquels est confronté le mouvement syndical dans les Amériques est la lutte pour le respect et la mise en œuvre des droits syndicaux. Bien que nombre de pays aient adopté une législation appropriée en matière de travail, les travailleurs et travailleuses ne peuvent, dans la pratique, toujours pas exercer leurs droits de former un syndicat ou de négocier collectivement.

Qui plus est, dans l'ensemble de la région, de graves violations de la liberté syndicale s'accompagnent d'une impunité incontrôlée dont jouissent les auteurs.

La Confédération syndicale des travailleurs et des travailleuses des Amériques (CSA) a, par conséquent, inscrit la liberté syndicale et le droit de négociation collective au premier rang des priorités du programme syndical.

Afin de promouvoir la capacité d'organisation et de mobilisation des travailleurs/euses des Amériques, nous avons récemment lancé la campagne « Liberté syndicale, négociation collective et autoréforme syndicale ».

La composante essentielle de notre programme de travail est la nécessité de réformer la législation du travail en vue de décourager les formes de précarité de l'emploi et d'éliminer les restrictions à la syndicalisation et à la négociation collective de plusieurs catégories de travailleurs/euses.

Notre lutte contre toutes les formes de travail précaire repose sur une approche globale de l'organisation syndicale des travailleurs/euses dans l'économie informelle, qui sert de plateforme pour lancer les processus de négociation collective et de dialogue social légitimes.

Le mouvement syndical des Amériques sait désormais que la croissance économique n'entraîne pas nécessairement l'égalité.

Les résultats désastreux des privatisations et d'autres politiques néolibérales en Amérique latine sont aujourd'hui mondialement reconnus. Une excellente affaire pour quelques-uns, mais qui a laissé de côté les intérêts de la grande majorité de nos peuples.

Nous avons pu voir récemment des pays, comme le Pérou ou le Paraguay, enregistrer une croissance économique galopante, alors qu'entre 70 et 80 % des travailleurs/euses

demeurent dans l'économie informelle. Une recette pour la stagnation des inégalités.

Une politique de salaires minimums décents, assortie à la promotion de la liberté syndicale, de la négociation collective et d'une sécurité sociale universelle, constitue un outil formidable de lutte contre la pauvreté pour tous les pays.

Malheureusement, peu de gouvernements sont disposés à comprendre ce clair concept. Il en résulte une situation très hétérogène dans les Amériques.

Alors que dans certains pays, comme l'Uruguay, l'Argentine et le Brésil, entre 60 et 90 % des travailleurs/euses sont couverts par la négociation collective, dans de nombreux autres pays ces droits sont uniquement reconnus dans la loi, et pas dans la pratique.

Il convient, par exemple, de mentionner le cas du Paraguay, où les employeurs et les gouvernements successifs mènent, depuis des décennies, une attaque agressive contre les travailleurs/euses et leurs syndicats. Durant le gouvernement de facto de Federico Franco (2012-2013), le comble a été atteint lors de l'annulation de la légalisation des syndicats à la demande des employeurs.

L'absence de garantie du droit de négociation collective se traduit par l'absence quasi totale de négociation collective et seulement 2 % de la population a la chance d'être couverte par une convention collective.

Au Guatemala, des assassinats de syndicalistes continuent d'être commis régulièrement et au moins 73 syndicalistes ont été assassinés depuis 2007.

Ce climat de violence a conduit la CSI à considérer ce petit pays d'Amérique centrale comme le plus dangereux au monde en termes d'exercice d'activités syndicales. La violence antisyndicale est aggravée par l'impunité totale dont jouissent les auteurs intellectuels et matériels de ces assassinats.

Enfin, en Colombie, malgré l'annonce par le gouvernement que des mesures ont été prises pour garantir le libre exercice des droits syndicaux, la violence à l'encontre des syndicalistes et l'impunité dont jouissent les auteurs demeurent incontrôlées.

Comme l'a décrit récemment la CSI, les travailleurs/euses aux quatre coins du monde se trouvent sur la ligne de front dans une guerre pour protéger leurs droits humains.

Comme dans tout combat, pour opposer une résistance, les membres et dirigeants syndicaux doivent bien comprendre la situation actuelle ainsi que les futures tendances.

C'est pourquoi, le Rapport des violations des droits syndicaux est devenu un outil indispensable de notre arsenal syndical.



ARGENTINE

| 4

Discrimination antisyndicale dans l'entreprise NASA: En août 2013, les travailleurs/euses de l'entreprise Nucleoeléctrica Argentina S.A. (NASA), regroupés dans l'Asociación Trabajadores del Estado (ATE), ont exigé de pouvoir participer, en tant que syndicat, à la table des négociations paritaires. Ils dénoncent, en outre, la discrimination exercée par l'entreprise qui exclut l'ATE de la négociation, dans la mesure où les travailleurs/euses sont privés de plusieurs avantages professionnels.

L'industrie pharmaceutique engage des poursuites pénales contre des syndicalistes: La Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA) a indiqué, en novembre 2013, que l'industrie pharmaceutique a lancé des campagnes de harcèlement contre des dirigeants de l'Asociación de Agentes de Propaganda Médica (Association des Agents de Publicité Médicale - AAPM-CTA), notamment son secrétaire général et membre du Comité exécutif de la CSA, Ricardo Peidro.

Selon la CTA, dans le cadre de la négociation paritaire nationale des délégués médias, les employeurs de l'industrie pharmaceutique, regroupée dans la Cámara Argentina de Especialidades Medicinales (CAEMe), la Cámara Industrial de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos (CILFA) et la Cámara Empresaria de Laboratorios Farmacéuticos (COOPERALA), ont décidé d'engager des poursuites pénales à l'encontre des travailleurs/euses et de leurs dirigeants, dans le cadre des mesures de protestation prises par l'AAPM à la suite du refus des employeurs de négocier de bonne foi.

Selon les informations fournies par la CTA, l'industrie pharmaceutique, à travers le groupe ROEMMERS (n° 1 en Argentine), a décidé d'engager des poursuites pénales à l'encontre des travailleurs/euses prenant des mesures de contrainte, notamment des dirigeants de l'AAPM occupant des postes à la CTA.

Répression dans la province de Terre de Feu: En août 2013, en réponse aux luttes syndicales récentes, le gouvernement de la province de Terre de Feu s'est obstiné à persécuter les militants sociaux, en criminalisant les protestations sociales à travers des poursuites judiciaires à l'encontre d'enseignants et de chauffeurs. Le conflit a éclaté à la suite du non-respect des accords paritaires par le gouvernement provincial, moyennant des absences et des retards de ses représentants, outre la persécution, à travers des diminutions salariales et l'imposition

de sanctions aux travailleurs/euses ayant pris des mesures comportant un recours à la force pour défendre l'Institut d'État de la sécurité sociale.

Harcèlement antisyndical à Buenos Aires: En juin 2013, le gouverneur de la province de Buenos Aires, Daniel Scioli, a menacé d'engager des poursuites pénales contre le secrétaire général du Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires (Syndicat Unique des Travailleurs de l'Éducation de Buenos Aires - SUTEBA), Roberto Baradel, pour extorsion de fonds et coercition, simplement car il avait défendu une éducation publique de qualité dans la province de Buenos Aires.

Licenciements antisyndicaux chez Telefónica: Le 7 mai 2013, les travailleurs/euses regroupés au sein de l'Unión de Empleados y Técnicos de las Telecomunicaciones (Union des Employés et des Techniciens des Télécommunications - UETel) ont organisé une manifestation devant le siège d'Elecnor Argentina S.A, sous-traitant de Telefónica, en signe de protestation contre « la décision de l'employeur de procéder à 300 licenciements ». Les syndicalistes ont affirmé que la mesure constituait une violation de la liberté syndicale, dans la mesure où les travailleurs/euses licenciés étaient syndiqués.

Suite aux pressions et à la lutte du syndicat, Telefónica d'Argentine a obligé Elecnor à renouveler le contrat en réintégrant les travailleurs/euses licenciés.



BOLIVIE

| 3

Affrontements entre la police bolivienne et des manifestants syndicaux: Au moins sept personnes ont été blessées le 6 mai 2013 lors d'affrontements entre des groupes de manifestants et la police bolivienne, qui a utilisé des gaz lacrymogènes pour dégager une des routes bloquées par les travailleurs affiliés à la Central Obrera Boliviana (COB). Le vice-ministre de l'Intérieur, Jorge Pérez, a déclaré lors d'une conférence de presse que trois des personnes blessées étaient des policiers et quatre étaient des manifestants qui participaient à la protestation organisée par le syndicat près de la ville de Cochabamba. La police a arrêté 37 personnes lors des affrontements, qui ont été libérés quelques heures plus tard après avoir été identifiés et contrôlés. La COB a dirigé les blocages lundi et a lancé une grève de la faim dans des

hôpitaux publics pour réclamer que le président Evo Morales introduise des changements dans la loi sur les pensions afin d'améliorer les revenus des retraités.



BRÉSIL

| 3

Pratiques antisyndicales chez SABESP: En août 2013, la Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo (SABESP) a procédé à des compressions des fonctionnaires, notamment le licenciement de 31 dirigeants syndicaux.

Attitude antisyndicale de TV Paraíba: En juillet 2013, suite à la formation du Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão e Televisão de Campina Grande, l'entreprise Televisão Paraíba a lancé une campagne de persécution antisyndicale moyennant des licenciements de dirigeants et le harcèlement à leur rencontre.

Pratiques antisyndicales par le Banco Santander: Le 11 avril 2013, les travailleurs/euses brésiliens du Grupo Santander ont retardé l'ouverture de succursales en signe de protestation pour que soit mis un terme aux licenciements, à la rotation des emplois, aux abus et au harcèlement moral et pour réclamer de meilleures conditions en matière de santé, de sécurité et de travail, ainsi que l'égalité des chances et la reconnaissance des retraités.

Cet acte s'inscrivait dans le cadre de la Journée nationale de lutte, durant laquelle une série de protestations ont été organisées dans tout le pays, dénonçant certaines pratiques bancaires préjudiciables aux travailleurs/euses bancaires et ayant une incidence sur le service à la clientèle.

De son côté, Santander a entamé une procédure judiciaire pour préjudice moral contre le Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região, la Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo (FETEC/SP) et la Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (CONTRAF), au motif que le comportement de ces organisations avait causé « un dommage irréparable à l'image de Santander (...) frôlant la barbarie », selon les termes utilisés dans l'action judiciaire.

La banque applique une stratégie qui consiste à engager devant les tribunaux une action concernant une question qui devrait être abordée au niveau professionnel. La confédération CONTRAF affirme que ce type de pratique antisyndicale avait été adoptée par l'institution financière en 2011 pour tenter d'intimider les représentants des travailleurs/euses.

Conflit dans le secteur de l'hôtellerie à Curitiba: Le 30 novembre 2013, les travailleuses et les travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration de Curitiba ont entamé une grève pour exiger de meilleurs salaires et conditions sociales. Selon la Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (CONTRATUH), les employeurs ont réagi en invoquant une décision de justice qui interdit aux grévistes de manifester bruyamment à proximité des entreprises concernées.

Agents publics de Roraima privés du droit de grève: En juillet 2013, une grève des agents de la police civile de l'État de Roraima a été déclarée illégale par la justice du travail. Selon le juge, le syndicat a rempli tous les critères pour déclarer la grève mais le secteur a été considéré comme un « service essentiel » pour la population.

En 2012, les fonctionnaires de l'éducation de Roraima ont été touchés par une décision des tribunaux d'État qui ont établi la fin de la grève, sous peine d'une amende quotidienne de 100.000 BRL (43.000 USD) pour le syndicat, 2 000 BRL (860,00 USD) pour chaque dirigeant et 200 BRL (86,00 USD) pour chaque gréviste.



CANADA

| 3

Crown Holdings recourt à des briseurs de grève: Bien que Crown Holdings ait doublé ses bénéfices en 2012, l'entreprise a exigé d'importantes concessions aux travailleurs employés dans son usine à Toronto, notamment une double grille salariale et un gel des pensions. Les travailleurs ont protesté contre cette décision en lançant une grève le 6 septembre 2013. Toutefois, le 8 octobre 2013, l'entreprise a tenté de briser la grève en engageant des travailleurs de remplacement d'une usine non syndiquée à Calgary.

La loi sur la continuation dans les services du secteur public (loi 45) en Alberta impose de nouvelles restrictions à quelque 200.000 employés de la fonction publique syndiqués de la province, déjà privés de leur droit de grève. Elle prive les individus du droit fondamental qu'est la liberté d'expression en introduisant, pour la première fois au Canada, le concept juridique mal défini de « menace de grève » en vertu duquel il devient illégal de sonder l'opinion des « employés en vue de déterminer s'ils souhaitent se mettre en grève », ou pour une personne d'exprimer librement une opinion qui demande ou appuie une action de grève. La législation impose également de très lourdes sanctions punitives financières aux syndicats, à leurs membres ou même à des citoyens indépendants qui encouragent ou se prononcent en faveur d'une « grève illégale » ou d'une « menace de grève ».

En Nouvelle-Écosse, l'adoption de la loi sur les services essentiels à la santé et à la communauté (loi 30 de mars 2014) a mis un terme à une grève de deux jours effectuée par quelque 500 travailleurs du secteur du soutien à domicile et obligé les syndicats et les employeurs à négocier une entente sur les services essentiels préalablement à toute grève ou lockout. En Alberta, la loi visant à restreindre les salaires du service public (loi 46) a éliminé rétroactivement un processus d'arbitrage prévu, enlevant aux employés de la fonction publique et à leur syndicat toute possibilité de faire entendre leur voix pour la détermination de leurs salaires, indemnités et conditions de travail pour l'actuel cycle de négociation. En vertu de la loi 46, leurs seuls « choix » sont d'accepter la dernière offre de l'employeur ou de laisser que cette offre soit imposée par la voie législative.



CHILI

| 3

Walmart au Chili s'oppose à la négociation collec-

tive: L'entreprise Walmart a été confrontée, en juillet 2013, à l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail officielle et, afin de ne pas céder aux revendications des travailleurs/euses, elle s'est servie de la menace des licenciements. La seule concession que l'entreprise a accepté d'offrir était un ajustement des salaires d'à peine 159 pesos chiliens, soit 31,8 cents USD.

Starbucks ne négocie pas de bonne foi avec le syndicat:

En octobre, alors qu'elle annonçait des bénéfices record,

l'entreprise Starbucks a rejeté toutes les revendications du syndicat des travailleurs de Starbucks, comprises dans un projet de convention collective.

Au motif que sa compétitivité serait compromise, l'entreprise a indiqué qu'elle ne pouvait couvrir les prestations de base des travailleurs/euses, notamment les frais de transport et d'alimentation et le droit aux indemnités de maladie. La majorité des travailleurs/euses sont des jeunes âgés de moins de 25 ans qui, dans le règlement interne, sont ironiquement dénommés « partenaires ». Starbucks considère que « les syndicats sont inutiles » et que la syndicalisation est synonyme de « trahison et de méfiance envers les dirigeants ». L'entreprise met tout en œuvre pour détruire le processus de négociation collective et, moyennant l'intimidation et des représailles directes, elle dissuade les travailleurs/euses de s'affilier au syndicat.

L'entreprise a été condamnée à quatre reprises pour violation des droits syndicaux en 2012 et la Cour suprême du Chili a récemment confirmé la décision rendue par une cour d'appel, ordonnant à Starbucks de payer une amende de 50.000 USD et de négocier une convention collective avec le syndicat.



COLOMBIE

| 5

Prosecur engage des poursuites pénales contre des syndicalistes:

En août 2013, la multinationale Prosecur a engagé des poursuites pénales pour diffamation à l'encontre de huit travailleurs syndiqués, leur exigeant 500.000 USD d'indemnisation. Les travailleurs poursuivis sont Fidel Alfonso, président de Sintravalores, et sept dirigeants de la section de ce syndicat à Medellín, accusés de diffamation par deux directeurs de Prosecur pour avoir utilisé certaines expressions durant un rassemblement. En outre, deux d'entre eux sont accusés de dommages aux biens d'autrui, prétendument pour avoir écrit des slogans sur les murs.

Harcèlement antisyndical à l'encontre de coupeurs

de canne à sucre: En juillet 2013, la raffinerie de sucre Risaralda, qui fait partie du même groupe économique que les raffineries Incauca et Providencia, a lancé une persécution antisyndicale contre plus de 400 coupeurs de canne à sucre, les menaçant de licenciement. Profitant de sa position dominante,

la raffinerie de sucre a incité ses sous-traitants PROCAÑA SAS, MATECAÑA SAS et l'organisation syndicale SINTRAIDUBAL à contraindre les travailleurs/euses sous-traités à s'affilier à ce syndicat, au risque de ne pas voir leur contrat renouvelé.

Un dirigeant paysan assassiné à Galapa: Narciso Beltrán, membre de l'Asociación de Trabajadores del Campo (Asotracampo), une organisation paysanne affiliée à la Federación Agraria Nacional (FANAL), elle-même membre de la CGT, a été assassiné le 12 avril 2013, dans la municipalité de Galapa (Atlántico).

Narciso Beltrán avait été victime d'un déplacement forcé et une partie de son travail consistait à lutter pour la restitution des terres. Il aurait été tué par un groupe armé illégal, Ejército Anti Restitución de Tierras, composé de propriétaires terriens paramilitaires impliqués dans le trafic de drogues. Son père est le vice-président de l'association Asotracampo dont le projet collectif est de représenter plus de 130 familles qui occupent une partie de la ferme El Tamarino depuis 2001, ainsi que la défense du droit à la terre grâce à une restitution juste.

Selon Amnesty International, ces paysans ont été menacés par des groupes paramilitaires, notamment le 9 avril lorsqu'un paysan s'est entendu dire que « d'une façon ou d'une autre, vous partirez d'ici. Ces terres ont un propriétaire ».



COSTA RICA

| 3

Del Monte fait pression pour briser une grève: Une grève des travailleurs du secteur bananier contre la filiale de l'entreprise américaine Del Monte a pris fin le 29 juin 2013, après que l'entreprise a accepté de réintégrer immédiatement 32 des travailleurs licenciés. La réintégration des employés licenciés constituait la principale revendication des grévistes de la Banana Development Company (Bandeco). Les pressions exercées par l'entreprise de production de bananes pour mettre fin à la grève n'ont donné aucun résultat, notamment le recours à des briseurs de grève, la pulvérisation aérienne de produits toxiques et le blocage de l'achat de produits alimentaires par les grévistes et leur famille chez des fournisseurs locaux.



ÉQUATEUR

| 3

Dole renvoie sans raison: En décembre 2013, près de 25 salariés des plantations de María José 1 et 2, et de Bana-loli 1 et 2 de la société Dole, dans la province de Los Ríos, tous membres du Comité de Empresa de Trabajadores de la Compañía Megabananas, un syndicat affilié à la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador (FENACLE), ont été renvoyés sans aucune raison.

Licenciement antisyndical chez Nestlé: Nestlé harcèle les travailleurs préoccupés par les questions de sécurité dans son usine à Guayaquil. En juillet 2013, le secrétaire de la sécurité du syndicat, Carlos Velastegui, a été licencié pour avoir demandé à l'entreprise une copie du rapport des maladies et des accidents professionnels.



EL SALVADOR

| 4

Licenciements antisyndicaux à Apopa et à San Martín:

Le 28 février 2014, la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) a dénoncé une série de licenciements antisyndicaux opérés par les mairies d'Apopa et de San Martín. Selon la CATS, le gouvernement municipal d'Apopa a bafoué les lois nationales en mutant les dirigeants syndicaux à d'autres postes d'emploi, aggravant leurs conditions de travail, ou en les licenciant arbitrairement.

En ce qui concerne la municipalité de San Martín, les autorités ont licencié le secrétaire général et la secrétaire à l'éducation et à la culture du Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Martín (SETRAMUSAM). Elles ont également muté le Premier secrétaire aux conflits, le secrétaire aux finances, le secrétaire à l'assistance et à la prévoyance sociale et la secrétaire aux procès-verbaux et aux accords, détériorant également leurs conditions de travail.

Attaque antisyndicale par l'entreprise Lido: En juin 2013, presque deux ans après avoir demandé l'engagement de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective, le Sindicato de Empresa Lido S.A. (SELSA) a dû faire face à une attaque antisyndicale par l'entreprise et à l'attitude méprisante de la part des autorités du travail. Le syndicat a dénoncé le fait que l'entreprise avait créé un climat de harcèlement psychologique contre le personnel pour qu'il quitte le syndicat, en attaquant et en discréditant les dirigeants du SELSA, ainsi qu'en réduisant les salaires, voire en licenciant les travailleurs ne bénéficiant plus d'immunité syndicale.



ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE | 4

L'American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) a signalé l'exclusion de certaines catégories de travailleurs de la négociation collective. Par exemple, au Michigan, les auxiliaires d'enseignement, les travailleurs des garderies et des centres de santé sont exclus du droit de négociation collective.

La diffusion de l'information au sein des lieux de travail continue de poser des problèmes. En outre, l'AFL-CIO signale des cas nombreux et récurrents de discrimination à l'encontre de membres syndicaux, avec un total de 1.200 cas de licenciements illégaux en 2012. Cette tendance se poursuit. Par exemple, lorsque les travailleurs de Cablevision ont commencé à adhérer à des syndicats en avril 2013, la direction a tout fait pour saper leurs efforts, proposant une augmentation de salaire non négligeable à tous les salariés sauf à ceux qui adhéraient au syndicat Communication Workers of America (CWA).

Les stratégies pour empêcher la constitution de syndicats incluent la tenue d'entretiens individuels avec les travailleurs au cours desquels ces derniers sont menacés de mesures discriminatoires, et la mise sous surveillance des travailleurs dont la direction pense qu'ils entreprennent des activités syndicales.

Le 12 février 2014, le sénateur Bob Corker a intimidé les travailleurs qui souhaitaient adhérer au United Auto Workers (UAW) dans l'usine de Volkswagen à Chattanooga (Tennessee). Le sénateur Bo Watson a quant à lui averti que la constitution du syndicat pourrait mener l'état du Tennessee à mettre fin à

son financement de Volkswagen. L'UAW a porté plainte auprès du Conseil national des relations du travail.

La négociation collective est encore plus affaiblie du fait qu'il est pratiquement impossible d'accéder aux rapports financiers des entreprises, les employeurs esquivant toute demande en invoquant leurs intérêts en matière de compétitivité.



GUATEMALA | 5

Antisindicalisme à la mairie de Malacatán: Le 3 décembre 2013, la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) s'est insurgée contre la mairie de Malacatán (San Marcos) qui exigeait que les agents municipaux qui désiraient s'affilier à un syndicat lui en demandent l'autorisation. Selon la confédération, le maire, Juan Raul Fuentes Montes, a publiquement fait savoir « qu'il ne voulait pas de syndicalistes dans la municipalité ».

La Direction générale du travail refuse d'enregistrer des syndicats: Le 12 juin 2013, le Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco a déclaré que les autorités de la Direction générale du travail n'avaient pas enregistré ou n'avaient pas autorisé les Statuts de plusieurs organisations, entre autres le Sindicato de la Municipalidad de San José El Rodeo, le Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Aeronáutica Civil, le Sindicato de Trabajadores de la Educación de Sololá, le Sindicato de Trabajadores del Zoológico La Aurora et le Sindicato de Trabajadores de Purulá.

Licenciements abusifs au Comité olympique guatémalteque: Le 31 janvier 2014, dix jours après leur entrée en fonctions, les autorités du Comité olympique guatémalteque ont licencié, sans aucune justification, sept travailleurs et 13 travailleuses du Comité olympique guatémalteque, tous affiliés au syndicat, et notamment l'ensemble du Comité exécutif et du Conseil consultatif du syndicat.

Offensive de l'entreprise Koa Modas contre des syndicalistes: Depuis la création du syndicat en juin 2012, l'entreprise de l'habillement Koa Modas a lancé une campagne de discrédit à l'encontre des membres du Comité exécutif. En octobre 2012, la dirigeante syndicale Mariela Miranda a été agressée

et menacée de mort. En avril 2013, 13 travailleurs affiliés au syndicat ont été licenciés.

La municipalité de Jalapa licencie des travailleurs: Le maire de Jalapa, Élmér Leonidas Guerra Calderón, depuis son entrée en fonction à la municipalité, a entrepris des actions antisyndicales, entraînant le licenciement de 260 travailleurs/euses depuis avril 2012. Malgré l'ordonnance de réintégration des travailleurs/euse délivrée par le juge compétent, le maire a refusé de l'exécuter. Cette situation a été résolue en décembre 2012, suite aux fermes actions et mesures prises par la CSI et la CSA.

Coca-Cola fait pression sur les travailleurs pour qu'ils ne se syndiquent pas: À peine plusieurs semaines après avoir mis sur pied le Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Bebidas Atlántida S.A. (SITRAABASA), à l'usine d'embouteillage de Tuculután, acquise récemment par Coca-Cola, la direction a attaqué les membres syndicaux. Le 12 février, Arthur Goossens, président du Conseil d'administration et représentant légal de l'entreprise, a retenu pendant plus de sept heures tous les membres du personnel de l'usine sur qui il a fait pression pour qu'ils renoncent à une affiliation au syndicat.



HAITI

| 4

Licenciement de dirigeants syndicaux qui demandaient des augmentations de salaire: Six employés de l'usine d'assemblage de vêtements One World Apparel S.A. située au nord de Port-au-Prince, la capitale haïtienne, ont reçu un préavis de licenciement le 8 janvier 2014, soit quatre semaines après l'arrêt de la production orchestré par les employé(e)s dans le secteur de la confection de la ville, parallèlement aux manifestations des 10 et 11 décembre, qui visaient à demander un salaire minimum journalier de 500 HTG (soit 12,08 USD). Les travailleurs licenciés – Jude Pierre, Luckner Louis, Dero Jean Baptiste, Paul René Pierre, Jean Luvard Xavier et Rubin Mucial – sont tous membres du comité exécutif du Syndicat des ouvriers du textile et de l'habillement (SOTA), affilié au Collectif syndical des usines du textile (KOSIT), l'alliance syndicale à l'origine des manifestations du mois de décembre.

Révocation de sept membres syndicaux de l'entreprise WILLBES: Le 9 septembre 2013, la CSI a protesté contre

les licenciements de dix membres et dirigeants syndicaux de SYNOTRA-GWH/CATH par l'entreprise WILLBES. Tout le comité directeur du syndicat a été révoqué ainsi que deux membres du syndicat.

L'Office national d'assurance-vieillesse (ONA), institution chargée de gérer l'argent des assurés du secteur privé, est en crise depuis le mardi 25 mars 2014. Les employés de l'ONA ont fait l'objet d'une révocation totalement arbitraire de la part du directeur général. Les victimes ont organisé une grève afin de demander le départ du directeur à la tête de l'ONA. Ce dernier a décidé de fermer les portes de l'institution jusqu'à ce jour. Par contre, les forces spécialisées de la police ont investi les locaux de l'institution. Cette présence policière n'a d'autre mission que d'arrêter les employés qui revendiquent leurs droits.



HONDURAS

| 4

Licenciements dans l'entreprise Operadora Portuaria

Centroamericana: Le 14 mars 2014, le Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional Portuaria (SITRAENP) a informé que, dans le cadre de la privatisation des opérations portuaires au Honduras, l'entreprise multinationale ICTSI, conjointement avec sa filiale nationale, l'entreprise Operadora Portuaria Centroamericana (OPC), a lancé un processus de licenciements massifs, qui toucherait quelque 80 travailleurs et travailleuses, tous membres ou anciens dirigeants du SITRAENP. Selon l'entreprise, les licenciements ont été opérés prétendument à l'expiration de la période d'essai de 60 jours de ces travailleurs, conformément à la loi du pays.

Assassinat du père du dirigeant portuaire menacé: Le 28 janvier 2014, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a fait part du décès du père de Victor Crespo, un dirigeant syndicaliste du Honduras menacé de mort pour ses activités dans le port Cortés, agressé, avec d'autres membres de sa famille, par un homme armé au volant d'une voiture volée.

À la suite d'une tentative d'assassinat en septembre 2013, Victor Crespo s'est exilé dans un autre pays pour poursuivre son travail de président du Sindicato Gremial de Trabajadores del Muelle (SGTM), affilié à l'ITF. Ses agresseurs ont manifestement décidé de s'en prendre désormais à son père, Victor Manuel

Crespo Puerto, qui a été déclaré en état de mort cérébrale à la suite à son agression. Les machines qui le maintenaient artificiellement en vie ont été débranchées.

Les autres dirigeants du SGTM ont également commencé à recevoir des menaces de mort. L'ITF et le SGTM estiment que ces menaces sont liées aux demandes légitimes du syndicat de conclure une convention collective dans le port et de reconnaître que des indemnités pourtant prévues par la loi n'ont toujours pas été versées. La concession d'exploitation du port a récemment été rachetée par ICTSI qui a engagé une seule société de débardeurs. Lorsque le SGTM a entamé une procédure judiciaire afin de faire respecter les droits de ses membres de parvenir à une convention collective incluant des dispositions économiques et sociales équitables, les menaces de mort ont repris immédiatement.

Conflit à l'Instituto Nacional Agrario: Dans un communiqué du 30 octobre 2013, le comité directeur du syndicat des travailleurs de l'Instituto Nacional Agrario (Institut national agraire - SITRAINA) a dénoncé la stratégie de la direction visant à « favoriser la division du mouvement paysan et l'élimination du syndicat ».

Dans son document de dénonciation, l'organisation syndicale a souligné à nouveau l'attitude dilatoire de l'employeur dans le cadre de la négociation de la nouvelle convention collective, notamment la retenue illégale de la cotisation syndicale et le refus d'autorisation d'exercer des activités syndicales avec rémunération.

Par ailleurs, elle a indiqué que les autorités de l'INA n'effectuent plus, depuis plusieurs mois, les paiements correspondants à l'institut des pensions Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados Públicos (INJUPEMP) et à l'institut de la sécurité sociale Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), suscitant de l'incertitude et une grande instabilité parmi les travailleurs/euses et leur famille.

Operadora Gasoil S.A. de C.V. Le syndicat des employé(e)s de magasin et de bureau, Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales, Oficinas y Expendios, Similares y Conexos del Distrito Federal (STRACC), a expliqué que la grève avait été décidée faute d'avoir trouvé un accord avec l'entreprise. Cette dernière avait refusé de reconnaître la présence du syndicat dans une station-service ; elle avait en outre licencié sept employés et recouru à diverses autres pratiques contraires aux droits du travail et à la liberté syndicale, selon le syndicat.

Abus chez PKC au Mexique: Une enquête indépendante sur le fabricant finlandais de pièces automobiles PKC au Mexique, publiée en juin 2013, révèle que PKC avait imposé un syndicat d'entreprise sans en informer son personnel, avait harcelé et menacé les travailleurs et travailleuses qui cherchaient à adhérer au syndicat mexicain indépendant des métallurgistes et des mineurs, avait manipulé les élections pour assurer la défaite de ce syndicat, et avait licencié des personnes qui soutenaient ce syndicat indépendant.

Représailles et licenciements chez Honda au Mexique: Le 7 mai 2013, Honda au Mexique a rompu un accord conclu avec les travailleurs et licencié cinq membres du personnel dans le cadre d'une campagne où l'entreprise s'est rendue complice du syndicat de protection local, SETEAMI, en vue d'intimider le personnel. Tous étaient membres du comité qui avait négocié un accord après que 90 pour cent de la main-d'œuvre eut montré son mécontentement face au refus de l'entreprise d'adopter un intéressement aux bénéfices, lors d'un arrêt de travail du 16 au 18 avril.

Assassinat de deux dirigeants du monde agricole à Guerrero: Deux dirigeants du monde agricole, Juan Lucena Ríos et José Luis Sotelo Martínez, de la commune de Paraíso, de 6.000 habitant(e)s, ont été assassinés le 16 novembre, au centre-ville d'Atoyac de Álvarez, dans la région de Costa Grande, située dans l'État de Guerrero, alors qu'ils étaient à la tête d'une manifestation de travailleurs/euses du secteur du café. La veille, ils avaient annoncé la création d'une organisation policière locale dans cette ville.



MEXIQUE

| 4

Action antisyndicale d'Operadora Gasoil: En novembre 2013, les pompistes de deux stations-service de Mexico se sont mis en grève pour protester contre l'attitude du propriétaire,



PANAMA

| 4

Violation de conventions collectives: En violation de la convention collective en vigueur, le producteur de bananes Grupo San Bosco a fermé deux grandes plantations, après s'être déclaré en faillite, laissant sans travail plus de 70 travailleurs/euses affiliés au Sindicato Industrial de Trabajadores de Productores Bananeros Independientes (SITRAPBI).



PÉROU

| 4

Glencore Xstrata égale à elle-même au Pérou: En décembre 2013, IndustriAll a signalé que Glencore Xstrata procédait à des licenciements abusifs, exerçait des pressions et s'immisçait dans les affaires syndicales afin d'empêcher les techniciens de la mine de cuivre d'Antapaccay, dans la région de Cuzco, de se syndiquer.

Le 24 mars 2014, les travailleurs et travailleuses de l'entreprise Antapaccay, une filiale de Glencore Xstrata, ont entrepris un arrêt de travail de deux jours pour protester contre l'absence, en dépit de l'obligation légale qui en est faite, du versement de leur participation aux bénéfices, le recours aux contrats à durée déterminée et le licenciement abusif de salariés pour avoir formé un syndicat du personnel technique et administratif.

Harcèlement antisyndical dans l'entreprise Lindley: Le 16 octobre 2013, l'entreprise Lindley a licencié arbitrairement 32 travailleurs/euses affiliés au Sindicato de Trabajadores de la Corporación Lindley S.A. (SITACORLinsa), en ignorant le mandat du ministère du Travail de leur offrir une stabilité, selon les déclarations de Pedro Huapaya, secrétaire général du SITACORLinsa.

Pedro Huapaya a expliqué que le syndicat avait demandé une inspection dans le cadre de la dénaturation des contrats à durée déterminée en raison de l'innovation technologique de 35 travailleurs, qui après avoir travaillé depuis plus de deux ans dans ce type de contrat avaient droit à la stabilité.

L'inspection a conclu que 294 travailleurs, dont des employés et des ouvriers, étaient sous contrat dénaturé.

Afin de défendre leurs droits, 127 travailleurs ont décidé de s'affilier au syndicat, une décision qui n'a pas plu à l'entreprise, qui, en représailles, a licencié 32 travailleurs le 16 octobre.

Harcèlement antisyndical chez Saga Falabella: Le 29 juillet 2013, les travailleurs de Saga Falabella, Pérou, ont organisé un sit-in devant le magasin sur la place San Miguel, Lima, pour défendre leurs droits du travail et liberté syndicale. Le syndicat exigeait la fin du harcèlement antisyndical par les cadres et les chefs à l'encontre des travailleurs et des dirigeants du Sindicato Unitario de Trabajadores de Saga Falabella (SUTRASAF).

Négociation menacée dans le secteur public: En essayant de conclure une convention collective de travail avec le gouvernement péruvien, trois confédérations syndicales du secteur public ont présenté une pétition conjointe aux responsables du gouvernement en février 2014. La proposition de négociation comprend la liberté des travailleurs et des travailleuses de former des syndicats et souligne que les droits des travailleurs ne doivent pas être niés même si la fonction publique est une « vocation et un appel ».

La proposition de négociation collective au niveau de l'industrie « est une occasion de promouvoir le respect de la liberté syndicale et la négociation collective dans le secteur public, qui sont actuellement menacées », a indiqué Jorge Villa García, secrétaire général adjoint de la Federación Nacional de Trabajadores Administrativos del Sector Educación (FENTASE). « Nous avons la possibilité de négocier des salaires justes et d'établir des conventions empêchant les conflits et contribuant à développer une meilleure fonction publique péruvienne. » Jorge Villa García est également coordinateur de l'Internationale des services publics (PSI) pour le Pérou.



RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

| 2

Renvois injustifiés chez Coca Cola: Le 3 décembre, le Sindicato Nacional de Trabajadores de Bepensa Dominicana S.A. chez Coca Cola (SINATRABEDSA-Coca Cola) s'est indigné du renvoi injustifié de deux membres qui travaillaient dans

le centre de distribution de l'entreprise à Barahona, dans le sud-ouest du pays.

Licenciement antisyndical dans l'entreprise CIGT: Après avoir été informé de la création du syndicat, le Consorcio de Ingeniería, Gestión y Tecnología (CIGT) a lancé une campagne contre les principaux dirigeants, en licenciant le secrétaire des réclamations et des conflits, Heriberto Altagracia Adames.

Licenciements antisyndicaux dans l'entreprise Kola

Real: En juillet 2013, quelques mois après son établissement légal, le Sindicato de Trabajadores de Industrias San Miguel Kola Real (SINTRAKORE) a fait l'objet d'une dure attaque par la direction, qui a licencié pratiquement tous ses dirigeants.



TRINITÉ-ET-TOBAGO

| 2

Discrimination antisyndicale: Le 22 octobre 2013, la compagnie pétrolière National Petroleum Marketing Company Limited (NP) a licencié 68 employés, dont 12 responsables syndicaux, alléguant que les travailleurs avaient participé à un « arrêt de travail illégal » au siège de Sea Lots, Port-of-Spain, en août. Les travailleurs avaient effectivement exercé leur droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses, comme le stipule l'article 15 de la loi sur la santé et la sécurité au travail (2004), du 13 au 15 août 2013. Les travailleurs ont été suspendus dans un premier temps et ont, ensuite, été licenciés. L'entreprise avait recouru à des sous-traitants pour faire exécuter les tâches des travailleurs permanents, créant ainsi un environnement de travail dangereux qui aurait entraîné des pertes d'emplois. Le syndicat a organisé une importante protestation dans les locaux de NP le 30 octobre 2013 exigeant la réintégration immédiate des 68 travailleurs licenciés.

La filiale sud de l'entreprise TSTT a retenu les salaires des travailleurs/euses durant le mois de juin suite à l'action de grève légitime déclenchée par les travailleurs/euses employés au centre de travail Cipero Rd. ainsi qu'à d'autres lieux de travail dans le district du sud pour protéger leur santé et sécurité. Les travailleurs/euses avaient déclenché une grève légale après avoir rappelé, à maintes reprises, à la direction son obligation de rectifier les violations graves en matière de santé et de sécurité conformément à la convention collective.



VENEZUELA

| 3

Ingérence dans les organisations syndicales: En octobre 2013, le syndicat UNETE a déclaré que le Conseil national électoral (CNE) et le ministère du Travail poursuivaient leur pratique d'ingérence dans les organisations syndicales et, en particulier, dans leurs processus électoraux, ou au travers de la pratique du ministère et des organismes de l'administration publique consistant à refuser de traiter avec les organisations dont la direction est jugée être en situation de retard électoral. Bien que l'intervention du CNE dans les élections soit désormais facultative selon le règlement, la compétence électorale du CNE continue d'être un problème significatif pour la négociation collective.

Harcèlement de syndicalistes par le groupe Polar: En octobre 2013, le syndicat UNETE a dénoncé le harcèlement de dirigeants syndicaux par le groupe d'entreprises Polar et ses sous-traitants. L'entreprise intente des actions contre des dirigeants devant des organismes de l'État pour solliciter des licenciements, engager des procédures pénales et déposer des plaintes auprès des organes d'enquête et des services de sécurité.

Militarisation de l'usine d'huile d'État: Le 30 juillet 2013, les dirigeants des syndicats des entreprises d'État Pescalba et La Gaviota ont dénoncé la militarisation de l'usine d'huiles alimentaires Diana, située dans l'État de Carabobo. L'usine a été militarisée suite au rejet par les travailleurs de l'entreprise de la désignation d'un nouveau gérant par le ministre de l'Alimentation.

Violation de la convention collective de la compagnie pétrolière PDVSA: En octobre 2013, l'Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE) a dénoncé la violation des conventions en vigueur par le gouvernement. Tel est le cas de plus de 80% des clauses de la convention collective de l'entreprise pétrolière Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA), notamment le paiement des prestations sociales.

Conventions collectives dans l'industrie pharmaceutique: En ce qui concerne l'industrie chimique et pharmaceutique, les laboratoires pharmaceutiques et les fournisseurs de produits pharmaceutiques, les entreprises SM Pharma C.A. et SM Esamar C.A. n'ont pas respecté leur obligation de verser

les bénéfices stipulés dans les trois dernières conventions collectives, de 2005-2007, de 2008-2010 et de 2010-2012.

Conflits du travail dans l'entreprise EFE: La procédure de conflit a dû être lancée dans l'entreprise EFE, en raison du retard dans la négociation de la nouvelle convention et d'une grève qui a pratiquement duré trois semaines, à la suite de laquelle le conflit devait être soumis à ce type d'arbitrage. En octobre 2013, le syndicat s'est déclaré préoccupé par le fait que l'arbitrage semblait s'engager sur la voie d'une détérioration des conditions de travail.

Grève chez Ferrominera del Orinoco: En juin 2013, les travailleurs de l'entreprise Ferrominera del Orinoco, dans l'état de Bolívar, ont mené une grève de plus de 10 jours pour exiger le paiement de sommes dues et la réintégration de collègues renvoyés. En réaction à ce mouvement de grève, le gouvernement national a décidé d'envoyer l'armée sur le site. Les manifestants ont réagi et ont accusé les autorités de criminaliser le droit constitutionnel de faire grève. Face à la pression des travailleurs, le gouvernement a ordonné le retrait des militaires et la mise en place de négociations pour résoudre le conflit ; elles n'ont pu être menées qu'à la suite d'accords entre les autorités et les dirigeants syndicaux.

Asie et Pacifique

Les travailleurs et les travailleuses de l'ensemble de la région de l'Asie et du Pacifique ont été confrontés à de graves violations des droits syndicaux en 2013 et en 2014, notamment des assassinats, des arrestations et des emprisonnements. Dans la majorité des cas, les conflits dans la région ont été provoqués par les salaires minimums extrêmement bas payés aux travailleurs/euses. Dans de nombreux pays, les salaires minimums sont fixés à un niveau bien inférieur à ce qui est nécessaire pour couvrir les besoins essentiels, et même dans ce cas, le salaire minimum n'est pas souvent respecté. Même si les marques de vêtements sont en mesure de payer facilement des salaires plus élevés - certaines se sont engagées à le faire - les salaires demeurent extrêmement bas. Les syndicats relèvent, toutefois, le défi et descendent dans la rue pour faire entendre leurs revendications d'un salaire digne.

Violence à l'encontre de syndicalistes

Dans la région de l'Asie et du Pacifique, plusieurs travailleurs/euses ont perdu la vie et bien d'autres ont été blessés dans le cadre de leurs activités syndicales. Au Cambodge, les forces gouvernementales ont eu recours, les 2 et 3 janvier 2014, à la violence et à l'intimidation pour réprimer les protestations concernant le salaire minimum – qui actuellement s'élève à peine à 100 USD par mois. La mobilisation de policiers et de soldats lourdement armés a conduit à des heurts violents et sanglants. Le dernier bilan faisait état de cinq victimes et d'une douzaine de blessés par balles. Les assassinats aux Philippines sont à nouveau en augmentation et plusieurs syndicalistes ont été tués en 2013. Le 2 juillet 2013, Dodong Petalcorin a été tué de trois balles à la poitrine alors qu'il quittait son domicile. Plus tôt cette même année, Romy Almacin, dirigeant d'un syndicat des transports, a été tué par balles en plein jour en mai et Emilio Rivera, ancien président d'une organisation des travailleurs des transports, a été assassiné en janvier. En Indonésie, des travailleurs/euses qui participaient à une grève nationale pacifique pour réclamer, entre autres, une augmentation du salaire minimum ont été attaqués et grièvement blessés par des forces paramilitaires le 31 octobre 2013. Et le 24 février 2014, Noor Khan, dirigeant de la section de la province de Helmand du National Union of Afghanistan's Workers and Employees (NUAWE), a été le premier syndicaliste assassiné en Afghanistan depuis la chute du gouvernement des talibans en 2011. Il a été retrouvé décapité à Lashkargah, la capitale provinciale.

Emprisonnement

Les syndicalistes ont fait l'objet à maintes reprises d'emprisonnement en raison de leurs activités. En Corée, plus de douze dirigeants et militants syndicaux sont emprisonnés, dans la plupart des cas pour avoir participé à des actions syndicales qui seraient jugées légales dans le reste du monde. Le gouvernement agit ainsi malgré les directives réitérées et claires de l'OIT de mise en conformité de la législation, en particulier la clause sur « l'entrave à l'activité économique », avec les principes de la liberté syndicale. Les arrestations et les emprisonnements viennent généralement s'ajouter aux poursuites judiciaires pour indemnisation en cas de grève contre les syndicats et les individus, qui n'ont d'autre but que de les mettre en faillite. Aux Fidji, le 9 janvier 2014, le dirigeant syndical Daniel Urai a été arrêté pour avoir, semble-t-il, lancé une grève « illégale » à l'hôtel Sheraton. Les poursuites ont ensuite été abandonnées, mais le régime continue de recourir aux arrestations pour harceler les dirigeants syndicaux. La police a également fait irruption dans le bureau du syndicat où elle a saisi les ordinateurs et les téléphones portables. Et au Cambodge, dans le cadre des grèves et de la manifestation convoquées en janvier au sujet des salaires, 23 travailleurs/euses ont été arrêtés, dont 21 sont toujours en prison. L'un d'entre eux, Vorn Pao, un dirigeant syndical, a été grièvement blessé et alors qu'il souffrait de problèmes de santé préexistants, il s'est vu refuser à maintes reprises sa libération sous caution, tout comme les autres. Wu Guijun, un travailleur migrant employé à l'usine Diweixin Product Factory à Shenzhen, est en prison depuis pratiquement un an pour avoir défendu les droits de ses collègues. Depuis son arrestation, Wu s'est vu refuser tout contact avec sa famille. Une deuxième audience de cette affaire aura lieu en avril 2014.

Droits supprimés

Aux Fidji, les syndicalistes continuent de voir leurs droits s'amoindrir dans la loi. Le 18 décembre 2013, le régime militaire a introduit un amendement au décret sur les industries nationales essentielles, législation vivement critiquée par l'OIT. Le décret élimine principalement les syndicats existants, abroge les conventions collectives de travail et rend pratiquement impossible l'exercice du droit de grève. Le régime a élargi le champ d'application du décret pour couvrir le secteur forestier alors qu'un scrutin secret venait d'être convoqué par un syndicat pour lancer une action syndicale. Le procureur général a précisé que le décret avait pour but d'éliminer le syndicat, indiquant « Nous espérons que la situation s'améliorera, à présent que les employés

ont plus de contrôle sur leur propre milieu de travail en pouvant négocier directement avec les employeurs plutôt qu'un syndicat provienne de l'extérieur pour avancer des revendications déraisonnables ».

Enregistrement de syndicats révoqué et refusé

En Corée, les attaques ciblant les syndicats se sont avérées particulièrement préoccupantes. Le ministère de l'Emploi et du Travail a annulé l'enregistrement du Korean Teachers and Education Workers Union (KTU) le 24 octobre 2013 et a de nouveau refusé d'enregistrer le Korean Government Employees Union (KGEU). Dans les deux cas, la décision était due au fait que les syndicats permettaient aux travailleurs/euses licenciés de rester membres, un droit qui leur est reconnu en vertu du droit international, bien qu'il soit interdit par la loi coréenne. L'OIT est intervenue, à plusieurs reprises, auprès des autorités, mais en vain.

La catastrophe du Rana Plaza et ses conséquences

Au Bangladesh, plus de 1000 travailleurs/euses ont perdu la vie en avril 2013 lors d'une terrible catastrophe industrielle. À la suite de cette catastrophe, les syndicats et plus de 100 marques internationales, la plupart européennes, ont signé un accord juridiquement contraignant pour améliorer considérablement les mesures de sécurité ayant trait aux incendies et aux bâtiments. Les signataires de l'accord procèdent actuellement à des inspections dans les usines et publient sur l'internet leurs conclusions et mesures correctives. Par ailleurs, après avoir simplement refusé pendant des années d'enregistrer des syndicats dans le secteur de l'habillement, le gouvernement a désormais enregistré 96 nouveaux syndicats dans ce secteur. Toutefois, les certificats d'enregistrement des syndicats sont peu utiles s'il n'existe pas de possibilité de négocier collectivement les salaires et les conditions de travail. Les employeurs du secteur du vêtement n'ont pas répondu aux demandes de négociation collective présentées par les syndicats. En outre, les travailleurs/euses ont fait l'objet d'actes brutaux de discrimination antisyndicale. Par exemple, juste après avoir présenté une demande d'enregistrement de leur syndicat en février 2014, les travailleurs/euses de l'usine textile Taratex BD Ltd. ont fait l'objet d'une campagne antisyndicale acharnée par la direction. Il semblerait que 86 militants syndicaux ont été licenciés de l'usine, dont 12 membres du comité exécutif du syndicat de l'entreprise. Le 22 février, le vice-président du syndicat et deux militants syndicaux ont été détenus et agressés physiquement lorsqu'ils tentaient d'entrer dans l'usine.



BANGLADESH

| 5

Violence policière: En novembre 2013, le Conseil sur le salaire minimum a annoncé une hausse de 77 pour cent des salaires minimum, ce qui amenait le salaire mensuel à 5.300 BDT (68 USD) pour les travailleurs/euses. Or, les employeurs ont fait savoir qu'ils ne seraient pas en mesure de mettre en œuvre cette décision. Le 11 novembre 2013, les travailleurs/euses ont manifesté contre le refus des employeurs d'augmenter les salaires minimum et contre le taux déclaré par le Conseil sur le salaire minimum, toujours le plus bas du monde pour les employé(e)s du textile. La police a fait usage de canons à eau et de balles en caoutchouc pour disperser les manifestant(e)s, faisant plus de 50 blessés. Environ 250 usines ont été fermées dans la zone industrielle d'Ashulia, dans la banlieue de la capitale, Dacca.

Violences policières sur le site du Rana Plaza: La police a ouvert le feu sur des travailleurs/euses qui manifestaient à proximité du site du Rana Plaza pour demander des salaires plus justes et le paiement des salaires promis précédemment par le gouvernement et la Bangladesh Garments Manufacturers and Exporters Association (Association bangladaise des fabricants et des exportateurs de vêtements – BGMEA). Les médias locaux ont signalé que 50 personnes avaient été blessées par la police. Selon les dernières informations, le bilan de la catastrophe du Rana Plaza s'élève désormais à 1.130 décès.



CHINE

| 5

Exclusion de 60 millions de travailleurs/euses intérimaires: Toutes les législations locales relatives à la négociation des salaires excluent les travailleurs/euses intérimaires. La seule exception est la ville de Wuxi, dans la province de Jiangsu, qui autorise les intérimaires à participer aux négociations collectives de leur entreprise. Bien qu'aucune disposition du droit chinois n'interdise aux intérimaires de se syndiquer, ils/elles ne sont autorisés à adhérer qu'au syndicat de l'agence de travail temporaire, comme le prévoit la directive de la All-China

Federation of Trade Unions (Fédération des syndicats chinois – ACFTU), adoptée en 2009.

Dirigeant(e)s syndicaux poursuivis au pénal: En début d'année, des travailleurs/euses de l'usine Diweixin Product Factory de Shenzhen (sud de la Chine) ont cherché à négocier face aux préoccupations suscitées par la réduction de la production et par les préparatifs apparents en vue d'une délocalisation vers l'intérieur de la Chine. Cependant, la direction a refusé de révéler la moindre information et d'engager des négociations. Le 7 mai 2013, les travailleurs/euses ont débrayé et demandé aux autorités locales d'intervenir. En guise de réponse, le 23 mai 2013, la police a arrêté et détenu 20 travailleurs/euses. Wu Guijun, un des représentant(e)s participant aux négociations, a été inculpé pour avoir « rassemblé une foule aux fins de perturber l'ordre social ».

À la suite d'une protestation tenue le 20 août 2013 au First Hospital of Chinese Medical University de la ville de Guangzhou, 12 travailleurs de la sécurité ont été poursuivis pour assemblée illégale et perturbation de l'ordre public. Les travailleurs demandaient que le personnel recruté par le biais d'une agence bénéficie d'une protection sociale. L'audience de cette affaire a été retardée pendant plus de sept mois.

Près de 160 chauffeurs de taxi travaillant à leur compte dans le comté de Shuangliu ont donné un préavis de grève le 28 janvier 2013. Les travailleurs voulaient protester contre l'imposition illicite de frais de renouvellement de leur licence et contre la restructuration du secteur, les travailleurs à leur compte devant céder la place à des sociétés de taxis. Cependant, près de 100 travailleurs ont été empêchés par la force d'atteindre Beijing, et renvoyés manu militari à Shuangliu. Ce sont des officiers de l'administration du comté qui les ont bloqués avant qu'ils n'arrivent à Beijing, et ils ont ensuite été ramenés dans leur comté sous détention administrative. Les travailleurs ont envoyé une pétition au ministère du Transport à Beijing en avril 2013. Trois des travailleurs sont encore en détention, accusés d'assemblée illégale. Leur demande de libération sous caution a été refusée, et les audiences de leur affaire ont été repoussées sans justification. L'affaire est encore en instance de jugement.

Des milliers de travailleurs, victimes de la réduction des effectifs par la China Construction Bank et d'autres banques commerciales dix ans auparavant, ont organisé des protestations contre leur situation en mai et en juillet 2013. Le 22 juillet, la protestation a été violemment réprimée et une centaine de manifestants ont été envoyés dans des centres de détention à Majialou et à Jiujiangzhuang, d'où ils n'ont été relâchés qu'après avoir fait une grève de la faim. Les travail-

leurs ont toutefois continué de lutter pour leurs droits, avec des protestations organisées en octobre 2013, même si les pouvoirs publics essaient de réduire les travailleurs au silence en recourant à divers traitements abusifs tels que le travail forcé ou les détentions illégales dans des camps clandestins.

Cinq travailleurs de l'entreprise étasunienne International Paper ont été licenciés après avoir pris part à une grève de deux jours, les 19 et 20 février 2013, contre les injustices dans les rémunérations et les primes. L'entreprise estimait que les travailleurs n'avaient pas respecté leurs obligations lors de leur retour au travail le 21 février 2013. Alors que le tribunal d'arbitrage a jugé que leur licenciement était illégal, l'entreprise n'a été ni condamnée ni contrainte de réintégrer les travailleurs. Cette affaire est emblématique de la mesure dans laquelle l'absence de recours juridiques efficaces contre la discrimination antisyndicale expose les travailleurs à des traitements abusifs de la part de leurs employeurs.

Dans l'affaire du pipeline Yantai Dongxing, la direction, en concertation avec l'ACFTU (All-China Federation of Trade Unions), est passé outre aux décisions des membres syndicaux concernant des augmentations de salaire et l'élection d'un président de la section syndicale locale. Les grèves qui étaient sur le point de s'ensuivre en réaction ont été mises à mal parce que les travailleurs ont reçu des menaces de licenciement le 5 août 2013.



CORÉE, RÉPUBLIQUE DE | 5

Annulation de l'enregistrement du Korea Teacher Union:

Le ministère de l'Emploi et du Travail a demandé au Korea Teacher Union (KTU) d'amender son règlement avant le 23 octobre 2013 pour avoir permis à des travailleurs licenciés et pensionnés de conserver leur affiliation. Dans le cas contraire, son enregistrement serait annulé. Le 26 septembre, les enseignants à Séoul ont protesté contre cette menace. Le 23 octobre, l'enregistrement du KTU a été annulé par le gouvernement et 76 enseignants travaillant à temps plein comme représentants syndicaux ont reçu l'ordre de réintégrer leur école respective le 24 octobre.

Discrimination directe à l'encontre de membres et de dirigeant(e)s syndicaux: 137 membres du KGEU ont été

licenciés en raison de leurs activités syndicales. Le président et le secrétaire général du KGEU ont été licenciés au motif qu'ils dirigent une organisation illégale.

165 travailleurs/euses d'entreprises publiques membres de la Korean Federation of Public Sector and Transportation Workers' Unions (Fédération coréenne des syndicats des travailleurs/euses du secteur public et des transports publics – KPTU) ont été licenciés du fait de leurs activités syndicales légitimes. Bon nombre de ces employé(e)s, notamment 96 membres du Korean Railway Workers' Union (Syndicat coréen des travailleurs/euses des chemins de fer), affilié à la KPTU, ont fait l'objet de représailles pour leur opposition à la privatisation du secteur public et pour d'autres actions visant à défendre les services publics de qualité. D'autres employé(e)s ont été licenciés dans le but de les empêcher de demander l'amélioration légitime des mauvaises conditions de travail.

Licenciement collectif de grévistes: Le Korean Railway Workers' Union (Syndicat des travailleurs/euses des chemins de fer coréens – KRWU) a lancé un appel à la grève aux employé(e)s de la compagnie ferroviaire Korea Railroad Corporation (KORAIL) pour protester contre la privatisation. Le syndicat a soumis cinq revendications spécifiques à la direction : révoquer la décision de créer la société Suseo KTX ; demander au ministère des Terres, de l'Infrastructure et des Transports de cesser de délivrer des licences d'entreprises ; instaurer un sous-comité pour le développement des chemins de fer au sein du comité des Terres, de l'Infrastructure et des Transports de l'Assemblée nationale ; créer une instance de discussion entre parties prenantes ; mettre fin à la discrimination antisyndicale.

KORAIL a réagi en licenciant 6.748 travailleurs/euses qui avaient participé à la grève, ce qui signifie que pratiquement tous les employé(e)s grévistes ont perdu leur emploi. Le KRWU a demandé une ordonnance au tribunal du district de Daejeon pour empêcher la création de la société Suseo KTX. Des actions de solidarité ont été organisées dans tout le pays, en collaboration avec des organisations de la société civile hostiles à la privatisation, dans les gares ferroviaires centrales de Cheonan, Jeonju, Suncheon et Mokpo.

Interdiction de manifester: En avril 2013, la police a interdit un rassemblement organisé par des employé(e)s syndiqués du centre médical Jinju pour protester contre la fermeture de l'hôpital. La raison invoquée était que les membres du syndicat avaient précédemment recouru à la violence pour empêcher les membres du Conseil provincial du Gyeongsang du Sud d'entrer dans le bâtiment.



FIDJI

| 5

La Fiji Sugar Corporation (FSC), qui appartient à l'État, refuse toujours de négocier avec les travailleurs/euses sur les salaires et les conditions de travail ; la dernière augmentation de salaire remonte d'ailleurs à plus de sept ans. Malgré les menaces proférées par la direction de la FSC et la présence des policiers et des militaires tout au long du scrutin, les travailleurs/euses ont massivement voté en faveur de l'autorisation de la grève.

En dépit de l'intervention de l'Organisation internationale du travail, qui a appelé au respect du droit de liberté syndicale des travailleurs/euses, le régime n'a fait qu'augmenter la pression. La direction avertit désormais les travailleurs/euses qu'ils ne seront pas autorisés à reprendre le travail après la grève et qu'ils seront pris en charge par les militaires. Pour donner plus de poids à ces menaces, deux camions chargés de militaires sont arrivés à la sucrerie de Lautoka le 21 août pour « inspecter » le site. Le procureur général en personne a prévenu le syndicat qu'il briserait la grève en faisant venir des travailleurs/euses pour remplacer les grévistes et continuer de faire fonctionner les sucreries.

Le 20 mars 2013, le Premier ministre a rendu public un nouveau projet de constitution (après avoir rejeté un projet préparé par une commission d'experts indépendants auquel avaient contribué plusieurs milliers d'organisations et de particuliers). Les articles 19 et 20 du projet, qui prévoient que chacun a le droit de s'associer, d'adhérer à un syndicat, de mener des négociations collectives et des actions de grève, comportent également de larges exceptions susceptibles d'être invoquées pour limiter ces droits fondamentaux par de nouvelles lois ou de nouveaux décrets, ou pour justifier les décrets préjudiciables actuellement en vigueur. L'article 55, de plus, élève au rang de loi constitutionnelle le décret sur les partis politiques de 2013, comprenant notamment un passage sur les syndicats. En ce qui concerne les libertés civiles, en janvier 2013, le gouvernement a promulgué le décret sur les partis politiques de Fidji, qui interdit aux responsables syndicaux élus ou nommés d'être candidats à un parti politique, d'en être membre ou d'y occuper toute fonction. L'article 14.2 (d) définit comme « agent public » tout responsable élu ou nommé d'un syndicat, d'une fédération, confédération, conseil ou affiliation de syndicats. Un amendement ultérieur à ce décret a donné une définition encore plus étendue des syndicalistes qui n'ont pas le droit d'accéder au processus politique. Au titre de l'article 14.1

(c), un responsable syndical ne peut même pas faire part de son soutien à un parti politique. Et selon l'article 14.5, tout syndicaliste devenant candidat, membre ou responsable d'un parti politique sera considéré comme ayant démissionné de sa fonction syndicale. Quiconque désobéit à ce décret s'expose à une amende de 50.000 FJD ou à cinq années d'emprisonnement, voire les deux. La liberté d'association et d'expression sont constamment soumises à des restrictions. De nombreux pouvoirs figurant dans les réglementations publiques d'urgence de 2009, récemment abrogées, sont repris et élargis dans le décret sur l'ordre public de 2012 (amendement), en particulier la définition générale d'un « acte terroriste », qui pourrait être utilisée pour accuser les syndicats, la peine de prison passant à cinq ans en cas de réunion sans autorisation, et les circonstances dans lesquelles la police peut refuser une autorisation. La formulation de cette disposition pourrait être interprétée de manière à empêcher les syndicats d'organiser des réunions publiques.



INDE

| 5

Actions antisyndicales chez PepsiCo: En 2013, au Bengale-Occidental, 162 employé(e)s de PepsiCo ont formé un syndicat. Mais au lieu de négocier avec ce nouveau syndicat, l'entreprise en a systématiquement harcelé puis licencié les membres. En mai 2013, PepsiCo a proposé aux employé(e)s de les réintégrer, à condition qu'ils/elles n'adhèrent plus jamais à un syndicat. Il leur a été demandé de signer de fausses déclarations, de déchirer leur carte de membre syndical et de marcher dessus pour se rendre dans les entrepôts. En outre, l'entreprise a signalé que tous les employeurs locaux établiraient une liste noire des travailleurs/euses qui refusaient de se plier à leurs exigences. Malgré cette menace, 28 employé(e)s ont refusé ces conditions et ont créé en août 2013 un comité d'action au sein de l'entreprise, le PepsiCo (Frito-Lays) Workers' Action Committee. L'Union internationale des travailleurs/euses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes (UITA) a déposé une plainte officielle contre l'entreprise au Point de contact national de l'OCDE des États-Unis pour violation des Principes directeurs de l'OCDE.

Hemanta Kumar Bhattu, le responsable régional de l'entreprise de services d'urgence GVK EMRI, a annoncé qu'il embauchait

de nouveaux chauffeurs et secouristes pour remplacer 108 employé(e)s en grève. Ces derniers demandaient un salaire de 15.000 INR et une réduction des heures de travail à huit heures par jour.



INDONÉSIE

| 4

Le groupe hôtelier Accor s'en prend aux membres

syndicaux: Les travailleurs/euses de l'hôtel Ibis Tamarin de Djakarta, appartenant au groupe Accor, ont formé un syndicat en août 2012 et, depuis, ils/elles luttent pour la reconnaissance de leur syndicat et la mise en place de négociations collectives.

En juillet dernier et à nouveau en novembre, le syndicat a soumis une liste de revendications à la direction, notamment pour protester contre la non-rémunération des heures supplémentaires et la redistribution inégale de la taxe de service, et pour demander la conversion des emplois des travailleurs/euses sous contrat en emplois permanents. L'entreprise a réagi en utilisant des tactiques discriminatoires à l'encontre des membres du syndicat. Les 26 et 28 novembre, l'entreprise a signalé à des travailleurs/euses sous contrat que leur contrat ne serait pas renouvelé parce qu'ils/elles avaient adhéré au syndicat.

En décembre, c'est l'ensemble du personnel d'étage qui a reçu le conseil de quitter le syndicat, tandis que des pressions ont été exercées sur deux membres pour qu'ils signent de fausses déclarations dictées par la direction, disant qu'ils avaient été obligés d'adhérer au syndicat et qu'ils le regrettaient. Le président du syndicat reste injustement suspendu de son travail.

Violences contre des travailleurs/euses indonésiens

pendant la grève nationale de 2013: La Confederation of Indonesian Trade Unions (Confédération des syndicats indonésiens – KSPI/CITU) a signalé des violences perpétrées par des organisations paramilitaires à l'encontre de travailleurs/euses participant à une grève pacifique, le 31 octobre 2013, pour demander une augmentation du salaire minimum et la mise en œuvre des prestations de sécurité sociale, et pour protester contre le travail précaire dans des secteurs industriels tels que l'UIP, Delta Silicon et Hyundai à Cikarang, dans le district de Bekasi, à l'ouest de Java.

Une équipe d'enquête de la CSI-AP s'est déplacée sur le site industriel de Bekasi le 4 novembre 2013 pour obtenir des renseignements sur les agents de police du district de Bekasi qui étaient présents sur le site pendant la grève nationale, mais qui n'ont pas empêché les attaques ni les actes de violence contre les grévistes. Vingt-huit travailleurs/euses (dont 17 membres de la KSPI/CITU) ont été blessés par des casseurs armés de machettes, de couteaux et de barres de fer, et 17 autres ont été gravement blessés et hospitalisés. L'équipe s'est rendue à l'hôpital, où trois travailleurs sont toujours dans un état critique suite aux agressions physiques qu'ils ont subies.



JAPON

| 2

Le Japan Confederation of Railway Workers' Unions (JCRWU) signale avoir subi un harcèlement policier et de la part des autorités, au motif de ses prétendues relations avec le groupe politique Kakumaru.

La Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO) signale avoir été témoin de nombreux cas de discrimination à l'encontre de militants ou membres syndicaux. Les entreprises refusent souvent de négocier de bonne foi. Dans de nombreux cas, la direction a retardé les négociations en vue de bloquer le processus d'adoption d'une convention collective. Les informations financières concernant l'entreprise, qui sont essentielles pour le processus de négociation, ne sont communiquées aux syndicats qu'après que ceux-ci aient exercé des pressions. Les conventions collectives sont rarement prorogées, et elles ne s'appliquent qu'aux membres du syndicat. En outre, les grèves sont interdites dans le secteur public ; toute incitation à la grève par des employés de la fonction publique est illégale et passible d'une peine de prison de jusqu'à trois ans.



MYANMAR

| 4

Le département du travail n'a toujours pas enregistré le Myanmar Maritime Trade Unions (MMTU) depuis plus d'un an. En revanche, d'autres syndicats du même secteur ont obtenu leur enregistrement, ce qui tend à suggérer un certain favoritisme syndical de la part des pouvoirs publics. Le MMTU signale l'impossibilité d'obtenir l'information concernant les conventions collectives et les contrats de travail des gens de mer. Les violations du droit à une représentation collective ont débouché sur des relations d'emploi précaires et abusives imposées aux travailleurs par les agences de recrutement.

La loi sur les organisations syndicales a été adoptée par le Parlement le 16 septembre 2011, puis signée et édictée par le président le 11 octobre 2011. Cette nouvelle loi abroge la loi sur les syndicats de 1926 et comporte des dispositions sur l'établissement d'organisations syndicales, leurs fonctions, leurs missions, leurs responsabilités et leurs droits, notamment le droit de grève. Cependant, une autre législation faisant obstacle au droit à la liberté syndicale est toujours en vigueur. La loi n°15 sur le droit de se rassembler et de défilier pacifiquement, qui définit les modalités visant à obtenir l'autorisation de défilier pacifiquement, a été adoptée. Or, il apparaît que cette loi laisse l'instance responsable décider de manière discrétionnaire d'accorder ou non cette autorisation, qu'elle ne fait pas référence au droit de manifester pacifiquement et qu'elle ne permet pas de faire appel à un tribunal en cas de refus. Quant à la façon dont la loi régit les manifestations organisées par des organisations de travailleurs/euses ou d'employeurs à l'égard de la politique économique et sociale générale du gouvernement, les restrictions devraient rester raisonnables et pouvoir faire l'objet d'un appel auprès de juges indépendants. En outre, certaines dispositions de la loi limitent de manière générale la parole et les actions des manifestant(e)s, ce qui pourrait se traduire dans les faits par une application contraire à la Convention n°87.

La loi sur les organisations syndicales de 2011 (article 44) stipule que l'employeur n'a pas le droit de licencier un employé(e) en raison de son appartenance à une organisation syndicale, de ses activités syndicales ou de sa participation à une grève suivant les modalités de cette loi. Toutefois, la loi ne mentionne pas les mutations, les listes noires, les rétrogradations, le harcèlement, etc.

L'ordonnance 6/88 de 1988, connue sous le nom de loi sur la formation d'associations et d'organisations, dispose que «toutes les organisations sont tenues d'obtenir un permis de constitution auprès du ministère de l'Intérieur et des Affaires religieuses». L'ordonnance donne une définition très détaillée et vaste de la notion d'«organisation» et prévoit, en cas d'infraction, des sanctions particulièrement sévères assorties, dans certains cas, de peines pouvant aller jusqu'à cinq ans de prison. Le gouvernement a déclaré que cette loi ne s'applique pas, à l'heure actuelle, aux organisations de travailleurs/euses.



PAKISTAN

| 4

La législation ne protège pas explicitement les travailleurs/euses de la discrimination antisyndicale. La loi ne protège pas les travailleurs/euses des zones franches d'exportation de la discrimination antisyndicale. En outre, la section 2-A de la loi sur les tribunaux des services empêche les travailleurs/euses des organismes et des entreprises autonomes, tels que le service public d'eau et d'électricité WAPDA, les chemins de fer, les télécommunications, le gaz, les banques et l'entreprise de services agricoles PASSCO, de demander une compensation pour les plaintes déposées auprès des tribunaux du travail, des tribunaux d'appel du travail et de la Commission nationale des relations du travail dans le cas de pratiques de travail déloyales de la part de l'employeur.

Autorités administratives habilitées à dissoudre, à suspendre ou à annuler unilatéralement l'enregistrement d'organisations syndicales: L'enregistrement d'un syndicat peut être annulé pour les raisons suivantes: suite à une plainte du greffe au motif que le syndicat n'a pas respecté les dispositions de la loi ou de ses statuts, ou qu'il n'a pas fait part de ses résultats annuels au greffe (loi sur les relations de travail – IRA), ou qu'il a obtenu moins de 10% (IRA) ou moins de 15% (BIRA, KPIRA et PIRA – cette dernière loi précisant «lors de deux référendums consécutifs») du nombre total de votes dans une élection visant à désigner un agent de négociation collective (sections 11 (1) (a), (d), (e) et (f) de l'IRA, 12 (1) (a) et (b), et 12 (3) (d) de la BIRA, de la KPIRA et de la PIRA, et 12 (1) (a) et (b) de la SIRA); si la déclaration des dépenses d'un syndicat se révèle incorrecte suite à un audit des résultats annuels (section 16 (5) de l'IRA); si une personne est exclue, au titre de la section 18, parce qu'elle a été condamnée à une

peine d'emprisonnement de deux ans ou plus pour un délit relevant de la dépravation, au sens du Code pénal pakistanais, et qu'elle a été élue responsable d'un syndicat enregistré (section 11 (5) de la loi sur les relations de travail); si une personne condamnée pour détournement de fonds ou malversations (BIRA et PIRA), ou pour infraction à la loi (KPIRA et SIRA), ou pour crime haineux aux termes du Code pénal pakistanais, est élue responsable d'un syndicat enregistré (section 12 (2) et (7) de la BIRA, de la KPIRA, de la PIRA et de la SIRA). De surcroît, la décision de la Commission recommandant au greffe d'annuler l'enregistrement d'un syndicat ne peut pas faire l'objet d'un appel au tribunal (section 59 de l'IRA).

Ingérence injustifiée par les autorités ou les employeurs au cours d'une grève:

D'après les sections 45 de la loi sur les relations de travail (IRA) et de la KPIRA, 49 de la BIRA et de la SIRA, et 41 de la PIRA, le gouvernement peut interdire une grève liée à un conflit de travail «d'importance nationale» (cette précision ne figure pas dans la KPIRA ni la PIRA) ou, concernant les services d'utilité publique, à tout moment précédant ou suivant le début de la grève. La liste des services d'utilité publique indiquée dans l'IRA, la KPIRA, la PIRA et la SIRA comprend la production de pétrole, les services postaux, les chemins de fer et les lignes aériennes.



PHILIPPINES

| 5

Assassinat de syndicalistes: Le 2 juillet 2013 vers 8h00 du matin, Dodong Petalcorin, président du Network of Transport Organisations de la municipalité de Davao (Réseau des organisations des transports – NETO), affiliée de la National Confederation of Transport Workers' Union (Confédération nationale des syndicats des travailleurs/euses des transports – NCTU) - Alliance of Progressive Labour (Alliance des syndicats progressistes – APL), a été tué de trois balles dans la poitrine alors qu'il quittait sa maison pour se rendre au Land Transportation Franchising and Regulatory Board (Conseil de franchise et de réglementation des transports terrestres – LTFRB). Deux autres dirigeants de l'APL ont également été assassinés plus tôt dans l'année. Suite aux élections de mai 2013, Romy Almacin, conseiller municipal et responsable des transports a été tué en plein jour. Son meurtre est, selon toute vraisemblance, lié à la campagne qu'il a menée contre la corruption, les pots-de-vin

et l'exploitation illégale qui sévissent dans cette municipalité. Emilio Rivera, ancien président de l'organisation indépendante de travailleurs/euses des transports, Matina Aplaya Transport Cooperative (MATRANSCO), a été tué le 25 janvier 2013 près des bureaux du LTFRB. Son assassinat aurait un lien avec la campagne qu'il avait menée pour dénoncer la corruption au LTFRB et renvoyer son directeur. Dans ces deux cas, l'État n'a ni arrêté ni poursuivi les personnes responsables de ces crimes.

Meurtre d'un syndicaliste: Kagi Alimudin P. Lucman, président de la Notre Dame Village Operators and Drivers Association (Association des opérateurs/trices et des chauffeurs de Notre Dame Village – NDVODA), qui a été fondée en 2009 et s'est affiliée à la NCTU-APL en 2010, a été tué le 18 juillet 2013 par un tireur isolé.

Refus d'appliquer une convention collective: L'entreprise Clark Development Corporation refuse d'appliquer la convention collective conclue en mars 2012 avec les chefs de service. En avril 2013, la Cour d'appel a rejeté la demande de l'entreprise de publier une ordonnance d'interdiction temporaire contre l'application de la convention collective passée avec les employé(e)s. Ces derniers ont annoncé qu'ils/elles organiseraient une grève après la période de recherche d'un règlement négocié.



SRI LANKA

| 3

Attitude antisyndicale de l'entreprise Ansell Lanka:

L'entreprise Ansell Lanka Pvt., située sur la zone de promotion pour l'exportation de Biyagama, refuse de reconnaître le Free Trade Zones and General Services Employees Union (Syndicat des employé(e)s des services généraux et des zones de libre-échange) comme agent négociateur. Les syndicalistes subissent une discrimination antisyndicale de la part de la direction depuis début 2013. Le 22 mars 2013, la direction a déduit la moitié du salaire quotidien des travailleurs/euses qui avaient protesté parce qu'on ne leur avait pas donné de repas. Le 10 avril 2013, le président de la section syndicale locale, Athula Kamal, a été agressé par deux motards à Kiribathgoda. Six mois plus tard, le 10 octobre 2013, la direction a exclu temporairement Athula Kamal pour avoir signalé son agression à la police. Les travailleurs/euses ont protesté contre cette décision en se mettant en grève le 14 octobre 2013 ; le commis-

saire adjoint au travail du district Colombo Central a organisé une réunion de médiation entre les deux parties et demandé à la direction de réintégrer Athula Kamal. Or, la direction a décidé de le licencier, ainsi que dix dirigeant(e)s syndicaux et deux membres syndicaux qui avaient pris part à la grève.

Le 2 mai 2013, Ansell Lanka a licencié deux membres du comité de la section locale du syndicat et un autre membre syndical actif sans leur donner la possibilité de s'exprimer sur les accusations prononcées à leur encontre. Une membre du comité a elle aussi été exclue temporairement du travail le 9 avril 2013. Le 29 mai 2013, des travailleurs/euses ont été contraints de signer une lettre d'autorisation les obligeant à accepter une hausse des objectifs de production sans pouvoir consulter le syndicat au préalable. Suite aux protestations et à une plainte écrite remise au ministère du Travail, la direction a fini par autoriser la visite d'inspecteurs/trices du travail dans l'entreprise, le 16 juillet 2013.

Tentatives du gouvernement d'empêcher des grèves: Il a été signalé que le gouvernement recourait à diverses tactiques pour empêcher les travailleurs/euses d'organiser une grève visant à demander le retrait de l'augmentation des tarifs de l'électricité. Par exemple, plusieurs services et organes statutaires de l'État ont reçu des courriers de la part de secrétaires ministériels, leur demandant d'annuler des congés demandés par des employé(e)s et de veiller à ce qu'ils/elles soient au travail le jour de la grève. Le gouvernement a également envoyé des circulaires à plusieurs écoles pour ordonner aux directeurs/trices de demander aux enseignant(e)s de signer une attestation de présence trois fois au cours de la journée pour s'assurer qu'ils/elles ne participaient pas à la grève.

Europe

L'Europe: entre la rhétorique et la pratique

Deux histoires très différentes sont racontées aujourd'hui en Europe. D'une part, les histoires des pays qui ont enregistré des succès en mettant en œuvre avec diligence le programme d'austérité. Nous entendons leurs histoires concernant l'amélioration des indicateurs financiers et l'accès aux marchés monétaires, indiquant que la région est en bonne voie pour sortir de la crise.

Par ailleurs, nous avons été témoins d'une vague de protestations et de grèves organisées par les syndicats et les groupes de la société civile. Plusieurs initiatives spontanées ont également été lancées suite aux effets des mesures d'austérité, à savoir le chômage de masse, la croissance des inégalités, la privation matérielle et l'exclusion sociale.

Les troubles ont été amplifiés par l'érosion du modèle social européen, en particulier les mécanismes du dialogue social. La plupart des gouvernements continuent de prendre des décisions politiques unilatérales, en ignorant ou en excluant simplement les syndicats du processus.

Dans les Balkans et en Pologne, par exemple, les syndicats n'ont eu d'autre choix que d'engager des actions de protestation à l'échelle nationale et de se retirer des instances nationales du dialogue tripartite.

Démanteler ou bloquer les voies de dialogue et de consensus conduira inéluctablement à des actions directes. Un aspect encore plus effrayant est l'absence de légitimité des systèmes politiques résultant en un soutien accru à l'extrême-droite.

Le cas ultime pourrait être celui de Grèce où la logique de la consolidation budgétaire et sa potentielle phase finale ont été résumées par le rédacteur en chef adjoint du Financial Times, Wolfgang Münchau, comme suit: « L'économie grecque n'est pas en récession. Elle ne se redresse pas non plus. En fait, elle s'est effondrée. » (FT - 14.04.2014)

Les événements en Ukraine constitueront un autre test important pour déterminer la pertinence de reconnaître la nécessité d'un combat contre les inégalités comme l'un des principaux obstacles au développement.

Même le Fonds monétaire international (FMI) a dû reconnaître récemment que la croissance des inégalités en Europe a entravé la croissance économique et le développement durable. À ce jour, il est toutefois peu probable que ces

préoccupations aient eu un impact sur leurs programmes de prêt.

Les institutions et les dirigeants de l'UE prononcent des discours similaires à propos de la nécessité de renforcer la dimension sociale des politiques de l'UE et le respect des droits du travail et sociaux. Mais ces propos ne correspondent guère à la réalité des décisions politiques ou aux orientations fournies aux pays candidats à l'adhésion à l'UE.

Mais les nouvelles ne sont pas toutes mauvaises. La Géorgie a procédé à une réorientation significative de ses politiques en vue d'une conformité avec les normes de l'Organisation internationale du travail (OIT). Les amendements à la législation constituent des pas positifs en direction d'un système fonctionnel de relations de travail et d'un réel dialogue social.

La Cour constitutionnelle de la Fédération de Russie a largement contribué au renforcement de la liberté syndicale en jugeant fondées les demandes des syndicats de choisir librement leurs structures organisationnelles, allant à l'encontre des exigences fixées - un modèle qui persiste dans plusieurs nouveaux États indépendants (NEI), tels que le Kazakhstan.

Les institutions de l'Union européenne (UE) ont mené d'importantes initiatives et consultations sur diverses questions, notamment le « travail non déclaré » et la sécurité et la santé au travail. En outre, les clauses sociales de l'UE ont été renforcées dans le cas des marchés publics, combattant la discrimination au travail, le dumping social et le non-respect des règles formelles pour masquer des pratiques informelles.

Par contre, en décembre 2013, le Conseil « Emploi, politique sociale, santé et consommateurs » (EPSCO) n'est pas parvenu à apporter des améliorations permettant de garantir des conditions équitables et égales à tous les travailleurs et travailleuses dans l'UE. En fait, ces décisions pourraient aboutir à l'imposition de contraintes aux États pour qu'ils prennent des mesures visant à améliorer la situation.

Par conséquent, le contenu et la rhétorique politiques sont souvent accompagnés d'une mise en œuvre qui, en réalité, bafoue les normes de l'OIT ou de l'UE. Cette ambiguïté offre un terrain favorable à des régimes comme la Turquie et le Bélarus, qui préfèrent ignorer les droits humains et syndicaux.



Intervention dans les activités syndicales: D'après nos informations, la direction de l'usine de pièces de tracteur a empêché le Syndicat libre du Belarus (SPB) d'entrer dans les bâtiments. Pendant six mois, Mikhail Kovalkov, dirigeant du SPB n'a pas été autorisé à entrer sur les lieux de travail pour y rencontrer des membres syndicaux. Les membres du SPB n'ont pas le droit d'utiliser le complexe sportif et de fitness de l'entreprise. Par contre, les membres affiliés à l'organisation officielle, la Fédération des syndicats du Belarus (FPB), sont autorisés à l'utiliser. Pendant longtemps, la direction de la société de pièces détachées et de composants de tracteurs Bobruisk a discriminé des salariés parce qu'ils étaient membres du SPB. Elle a illégalement privé le syndicat de son bureau et les négociations sur la fourniture d'un nouveau local, comme l'exigeait la convention collective, ont échoué. Mikhail Kovalkov, qui dirige l'organisation syndicale, ne peut pénétrer dans l'enceinte de la société alors qu'une décision de justice a obligé la société à débloquent sa carte d'accès permanente à ses locaux.

Les membres du SPB sont constamment menacés de renvoi, espérant ainsi les contraindre à quitter l'organisation indépendante, et ils ne peuvent recourir au centre médical et de rééducation de l'entreprise ni bénéficier des primes et des versements supplémentaires prévus par la convention collective. L'employeur, en demandant au syndicat de présenter une confirmation de sa représentativité, a pratiquement exclu le SPB du processus de négociation collective et de signature de la convention collective. Il n'hésite pas non plus à faire du chantage aux membres du SPB en les menaçant de les renvoyer une fois leur contrat arrivé à terme s'ils continuent d'adhérer à l'organisation. C'est ainsi que le 31 juillet 2013, Dmitri Kurmaz, membre du syndicat SPB et opérateur de 5e catégorie, a été renvoyé. La direction de la société de pièces détachées et de composants de tracteurs Bobruisk a ouvertement déclaré que le contrat du jeune travailleur ne serait pas prolongé en raison de son affiliation au syndicat indépendant.

Désinscription d'un syndicat et discrimination antisyn-
dicale: En vertu de sa décision n° 942 du 29 juillet 2013, le Conseil municipal de la ville de Borisov a illégalement annulé l'inscription de l'organisation syndicale de base de la ville, affiliée au Syndicat des travailleurs de la radioélectronique du Belarus (REP), privant ainsi l'organisation de son statut officiel et de la possibilité de mener ses activités. Le Conseil municipal

a justifié sa décision en faisant référence au paragraphe 24 des instructions n° 48 adoptées par le ministère de la Justice et datées du 30 août 2005.

Les dirigeants des structures régionales du Syndicat indépendant des métallurgistes (SPM) sont aussi victimes de discrimination en raison de leur appartenance à une organisation syndicale et subissent des pressions de la part du personnel du KGB. Les syndicalistes, mais également leurs proches, sont menacés et persécutés. Des cas similaires ont eu lieu en mai et en juin à Moguilev.

Ingérence dans les activités syndicales: Le 16 mai 2013, le directeur de la société Steklovokno de Polotsk a empêché Viktor Stukov, président du syndicat local, de pénétrer dans les locaux de la société. En infraction avec la loi sur les syndicats, la direction a refusé de lui délivrer une carte d'accès pendant deux mois.

Le BKDP et le REP n'ont pas l'autorisation d'organiser des manifestations à Minsk à l'occasion du Premier mai: Le 1er mai 2013, le Conseil municipal de Minsk n'a pas autorisé les syndicats indépendants à organiser des manifestations dans la ville. Les autorités ont ainsi rejeté les demandes du Congrès biélorusse des syndicats démocratiques (BKDP) et du Syndicat des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP), prétextant que d'autres manifestations publiques étaient prévues pour le Premier mai sur les places de Minsk.

Motifs arbitraires invoqués contre Viktor Stukov: En 2012, des actions disciplinaires ont été adoptées à l'encontre de Viktor Stukov, le président du syndicat de base de la société Steklovokno de Polotsk, sur base de motifs arbitraires. Le 11 mars 2013, Viktor Stukov a été renvoyé pour de soi-disant défaillances systématiques et répétées au niveau de ses tâches professionnelles alors qu'il comptabilise 29 années d'ancienneté. Le 16 avril 2013, une décision de justice du district de Polotsk a rejeté toutes ses demandes (y compris d'être réintégré, indemnisé, etc.). Le tribunal régional de Vitebsk n'a pas non plus répondu comme il se doit aux plaintes de Viktor Stukov.

Interdiction d'organiser des piquets de grève: Le Conseil municipal de la ville de Minsk a rejeté la demande du Syndicat indépendant du Belarus (BNP) d'organiser un piquet de grève à Minsk le 20 juillet 2013. L'action avait été prévue pour sensibiliser à propos des modifications de la Loi sur l'assurance-pension professionnelle, ainsi qu'à propos d'amendements relatifs au Code du travail, adoptés en première lecture à l'Assemblée nationale.



BOSNIE-HERZÉGOVINE | 2

Ingérence de l'employeur: La société Global Ispat Koksana Inustrija Lukavac, employant environ 1.000 personnes, non seulement n'a pas payé ses salariés à temps, mais a aussi unilatéralement diminué les rémunérations qui sont désormais inférieures au salaire minimum national. En outre, la direction tente régulièrement d'intimider le Syndicat local des travailleurs de la chimie et des éléments non métalliques du FBiH. Le 21 juin 2013, la direction a demandé à 60 cadres de se désaffilier du syndicat pour montrer l'exemple aux autres membres du personnel.

Autorités administratives habilitées à dissoudre, à suspendre ou à annuler unilatéralement l'enregistrement d'organisations syndicales: Le ministère de la Justice ou la Cour suprême de Bosnie-Herzégovine peuvent effectivement dissoudre un syndicat. Parmi les motifs qui justifient une dissolution administrative figurent l'absence de convocation par le syndicat de son assemblée pendant une période qui est deux fois plus longue que celle stipulée dans les Statuts du syndicat. Les activités syndicales peuvent être interdites par une décision de la Cour si les activités du syndicat ne sont pas conformes aux objectifs dans ses Statuts.



BULGARIE | 3

Les travailleurs de l'entreprise Remotex-Radnevo EAD ont protesté en octobre 2013 contre les arriérés de salaires impayés qui avaient poussé bon nombre d'entre eux dans la pauvreté. Durant l'action de protestation, 5 travailleurs ont été arrêtés, accusés d'avoir bloqué une route menant à l'entreprise. Ils ont ensuite été relâchés, mais condamnés à payer des amendes.

La Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB) a signalé que des employeurs refusent d'entreprendre des négociations salariales, ou sont de mauvaise foi lorsqu'ils prolongent les négociations. Les négociations salariales sont souvent exclues de l'accord de reconnaissance syndicale, et les

employeurs poussent les syndicats à accepter des systèmes de fixation des salaires fondés sur des règlements internes. Les employeurs de l'industrie de la chimie ont différé pendant plusieurs années la conclusion d'une convention collective et les travailleurs ne sont donc toujours pas couverts par une convention collective.



CROATIE | 2

Le nouveau propriétaire des chantiers navals Brodosplit s'en prend aux syndicats: Les chantiers navals Brodosplit se livrent à de graves activités antisyndicales depuis leur rachat par Tomislav Debeljak.

En mars 2013, la direction a posté sur sa page Facebook des déclarations indiquant que l'entreprise cherchait à exclure les syndicats et à les déplacer sur d'autres sites. De plus, la société a annoncé qu'elle avait engagé des détectives privés pour surveiller les syndicalistes présents sur ses chantiers navals. Elle a par ailleurs expliqué que des déductions avaient été effectuées sur le salaire des travailleurs/euses syndiqués au profit d'actions caritatives. Pour justifier ces mesures, la direction a affirmé que les entreprises exemptes de syndicats étaient plus performantes. Ces attitudes d'intimidation ont entraîné une forte chute de l'adhésion aux syndicats. Après huit mois de campagne antisyndicale, l'adhésion aux syndicats est tombée de 2.700 membres à 200.

En mai 2013, l'entreprise a décidé de procéder à un examen collégial qui consistait à faire remplir aux employés un questionnaire préparé par la direction. Le questionnaire se composait de questions demandant aux travailleurs de juger du caractère néfaste des syndicats pour l'entreprise. Les résultats ont ensuite été utilisés pour définir les relations de travail des employés. Au total, 20 travailleurs ont perdu leur emploi parce qu'ils étaient favorables au mouvement syndical. Pratiquement tous les délégués syndicaux ont perdu leur emploi.

En novembre 2013, les travailleurs ont organisé des grèves pacifiques pour protester contre les arriérés de salaire. La police, qui était présente aux manifestations, a signalé qu'il n'y avait pas eu de violences ni de perturbations. Néanmoins, l'entreprise a suspendu le contrat de travail de 254 travailleurs, le 18 novembre 2013. À ce jour, 20 travailleurs n'ont toujours

pas été réintégrés. Tomislav Debeljak continue d'intimider les travailleurs en qualifiant les syndicalistes de hooligans et de terroristes.



FÉDÉRATION DE RUSSIE | 2

La Cour constitutionnelle se prononce en faveur d'un syndicat: Le 24 octobre 2013, la Cour constitutionnelle s'est prononcée en faveur du Syndicat des travailleurs russes des secteurs pétrolier et gazier et de la construction, et du Syndicat des agents des institutions et des services publics russes à propos de leur liberté de choisir leur structure syndicale. En 2010, les organisations syndicales avaient procédé à un certain nombre de modifications de leurs statuts pour faire valoir leur droit de mettre en place des syndicats interrégionaux, territoriaux (municipaux, intermunicipaux et dans les villes), au niveau des secteurs, des districts et autres. Toutefois, le bureau du procureur avait décidé que ces changements n'étaient pas conformes à la « Loi fédérale sur les syndicats, leurs droits et les garanties inhérentes à leurs activités ». La Cour constitutionnelle a donc cassé cette décision en déclarant que l'article 3 de la loi était inconstitutionnel.



GÉORGIE | 3

Merab Targamadze (président adjoint du Georgian Railway Workers New Trade Union, GRWNTU) et Davit Vashakidze (membre du bureau du GRWNTU) ont reçu des menaces de la part de représentants de haut rang de la direction des chemins de fer géorgiens le 14 novembre 2014.

Zaza Mchedlidze, président de la section syndicale du groupe GTM, a reçu des menaces de la part du directeur général de GTM, Avtandil Kochadze, et a fini par être licencié le 27 juillet 2013. La direction s'opposait à l'établissement d'un syndicat dans l'entreprise et s'est mis à licencier les dirigeants syndicaux pour étouffer le mouvement. Deux autres membres du

comité syndical, Manuchar Liluashvili et Zurab Khvedelidze, ont été licenciés le 25 juillet 2013.

La législation interdit la discrimination antisyndicale mais ne prévoit aucun moyen de protection adéquat. L'article 2 (a) du Code du travail prévoit que la relation d'emploi est suspendue dès lors qu'un travailleur/euse participe à une grève.

Catégories de travailleurs/euses à qui la loi interdit ou restreint la possibilité de former un syndicat ou d'y adhérer, ou d'occuper une fonction syndicale: L'article 3 du Code du travail de 2013 définit les employé(e)s comme des personnes qui travaillent dans le cadre d'un contrat d'emploi, qui doit être rédigé dans les trois mois suivant la date d'embauche. Par conséquent, cette loi ne s'applique pas aux travailleurs/euses précaires et informels.

Obstacles juridiques aux actions de grève: En cas de différend au sujet des relations collectives de travail, le droit de grève ou de lock-out est accordé 21 jours calendaires à partir de la date d'envoi du préavis de grève au ministre, par écrit (article 49 du Code du travail). L'article 49 (1) du Code du travail définit une grève comme «le refus délibéré de l'employé, en cas de différend, de s'acquitter pleinement ou partiellement des obligations imposées par le contrat d'emploi», ce qui signifie que les grèves de solidarité ne sont pas autorisées.



GRÈCE | 5

Ingérence dans les grèves: En janvier 2013, le gouvernement a obligé de mettre fin à une grève des transports d'une durée de neuf jours. Le syndicat représentant les travailleurs/euses du métro d'Athènes avait convoqué la grève pour protester contre les réductions salariales exigées par la troïka (Commission européenne, FMI, Banque centrale européenne). D'autres travailleurs/euses des transports se sont joints à la grève avant que le gouvernement ne se serve de la menace d'arrestations massives et de déploiement des unités de police pour contraindre les travailleurs/euses de se remettre au travail. Les travailleurs/euses du métro ont entamé une grève pour s'opposer aux plans visant à les incorporer dans la structure salariale de la fonction publique.

En février 2013, le gouvernement a invoqué les lois d'urgence pour obliger les marins en grève de se remettre au travail. Les marins exigeaient plus de six mois d'arriérés salariaux et la signature de conventions collectives avec les compagnies de ferries. Des milliers de manifestants se sont réunis au plus grand port du pays pour protester contre l'ordre, alors que les deux principaux syndicats du pays ont déclaré une grève régionale d'une journée dans l'agglomération d'Athènes dans un esprit de solidarité avec les marins.

Pour la troisième fois en 2013, le gouvernement grec a menacé d'invoquer une loi d'urgence pour forcer le retour au travail des grévistes. Le syndicat représentant les enseignants, OLME, a appelé à une grève le 17 mai 2013 afin de protester contre le nouveau plan du gouvernement qui permet le transfert de 4.000 enseignants du secondaire dans les régions éloignées de la Grèce et le licenciement d'environ 10.000 enseignants à temps partiel dès que leur contrat temporaire viendra à expiration.

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 ».



ITALIE

| 1

Abrogation unilatérale de la convention collective: En septembre 2013, l'Association bancaire italienne (ABI) a unilatéralement annulé une convention collective sectorielle couvrant 300 000 travailleurs neuf mois avant sa date d'expiration. En octobre 2013, les travailleurs ont annoncé une grève pour la première fois depuis 13 ans. Par ailleurs, les associations d'employeurs dans le secteur de la restauration ont annoncé le retrait de l'accord sectoriel causant des piquets de grève à Rome et Milan devant le siège de l'association des employeurs en octobre 2013.



LETTONIE

| 2

Les employeurs ont tenté de porter atteinte aux syndicats démocratiques en menaçant les membres syndicaux de licenciement et en apportant leur appui à des syndicats jaunes. Le 16 mars 2012, Ausra Straume, dirigeante du Latvian Air Traffic Controllers' Trade Union (LGSVDA), a été suspendue puis démise de ses fonctions de contrôleuse du trafic aérien chez SJCS Latvijas Gaisa Satiksme (LGS), après avoir envoyé au ministère du Transport, le 2 mars 2012, une plainte concernant les piètres conditions de travail et la nécessité d'un dialogue social. Elle a entamé des poursuites pour demander sa réintégration. Le 14 mars 2014, la Cour suprême a statué que Ausra Straume n'avait pas le droit de se plaindre des conditions de travail. Les syndicats ont maintenant saisi le Président de cette affaire, compte tenu que la liberté syndicale a clairement été bafouée par la Cour.



POLOGNE

| 3

Le syndicat Niezalezny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarnosc" (NSZZ SOLIDARNOSC) a signalé le licenciement d'un délégué syndical de l'usine ADO située dans la zone économique spéciale de Legnica en mars 2013 pour avoir accroché un drapeau syndical au portail de l'usine. La compagnie forestière nationale polonaise a aussi envoyé une lettre à Solidarnosc interdisant que des drapeaux soient déployés durant des protestations.

De nombreux cas de licenciement discriminatoire de syndicalistes ont été signalés. En décembre 2013, Adam Guzy a été licencié de Fakos Ltd. en raison de ses activités syndicales. Une plainte a été enregistrée auprès des tribunaux, demandant sa réintégration et une indemnisation. Le syndicaliste Robert Kluga, qui travaille pour la société anonyme CCP PREMA à Kielce, a été licencié durant les négociations d'une convention collective en mars 2014, dans le but de porter atteinte au processus de négociation collective. LG Electronics Wroclaw a pris pour cible les membres syndicaux de l'entreprise, ne renouvelant pas les contrats des militants et dirigeants syndicaux, en vue d'étouffer l'existence du syndicat. En novembre 2013, Leszek Rudzinski, délégué syndical de Lubelskich Liniach Autobusowych et président du syndicat, a été licencié durant un conflit collectif du travail. Tant l'inspection du travail que le tribunal ont jugé ce licenciement illégal, et M. Rudzinski a été réintégré et indemnisé.



PORTUGAL

| 3

Le programme d'ajustement promulgué par la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds monétaire international a mis fin à la prorogation automatique des conventions collectives sectorielles. Désormais, une convention ne peut être prorogée que si le syndicat qui l'a négociée représente au moins 50 pour cent des travailleurs/euses de l'unité de négociation. Cette situation a entraîné l'apparition de négociations au niveau de l'entreprise effectuées par des co-

mités d'entreprise plutôt que par des représentants syndicaux. La couverture des conventions collectives a diminué.

En outre, la confédération União Geral de Trabalhadores (UGT-P) et son affiliée Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI) ont dénoncé l'adoption du décret-loi 19/2013 du 6 février 2013, sans consultation préalable des partenaires sociaux. Cette réglementation a été imposée aux travailleurs/euses du secteur bancaire, suspendant les conventions collectives en vigueur. Le SBSI a déposé une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT à ce sujet.

REFER, la société des chemins de fer portugaise, a émis une obligation de service minimum au syndicat SINAFE (Sindicato Nacional Ferroviários do Movimento e Afins) la veille uniquement de la grève générale du 27 juin 2013, dans le but de saper les effets de l'action de grève. Des travailleurs/euses membres du Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação (STAAE) ont reçu des menaces selon lesquelles leur appartenance au syndicat aurait des répercussions sur l'évaluation de leurs résultats et de ce fait une incidence négative sur leur promotion.



RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

| 2

La Confédération tchéco-morave des syndicats (CMKOS) signale que des lois et politiques, y compris le nouveau code civil, ont été adoptées sans consultation préalable des syndicats, contrairement à la pratique. L'absence de cohésion sociale concernant l'orientation politique du gouvernement a eu des répercussions négatives sur l'emploi et la pauvreté. Les mesures d'austérité entreprises depuis 2011 ont porté sur des réductions des allocations-chômage, des pensions de retraite et des allocations à la naissance.

La loi sur les entreprises commerciales (loi 90/2012) et le nouveau code civil ont aboli l'obligation d'inclure des représentants syndicaux lors des conseils d'administration des sociétés par actions. Les syndicats ont contesté l'argument selon lequel les entreprises où des représentants syndicaux siègent au conseil seraient moins compétitives, en soulignant les résultats d'études pertinentes menées par l'UE. Ces modifications vont renforcer les intérêts des actionnaires au détriment de ceux des travailleurs et de la démocratie sur le lieu de travail.

Des amendements au code du travail introduits en 2013 renforcent le rôle des comités d'entreprise par rapport à celui des syndicats, en les mettant sur un pied d'égalité en matière de consultation. Une convention collective peut désormais être annulée avec un préavis de six mois, et les travailleurs de micro-entreprises ne jouissent pas de la liberté syndicale. Ce dernier amendement a modifié les conditions relatives aux activités syndicales au sein d'une entreprise comme suit: il devient obligatoire qu'au moins trois membres aient une relation d'emploi avec l'employeur, et les statuts de l'organisation syndicale doivent comporter une autorisation d'agir en son nom propre. Dans le cas d'une petite entreprise comptant un ou deux salariés, l'amendement signifie qu'il ne sera plus possible pour eux de bénéficier d'une protection syndicale.



ROYAUME-UNI

| 3

Samaritans ne reconnaît pas les syndicats: L'organisation caritative, Samaritans, employant 110 personnes, disposait d'un accord de reconnaissance volontaire avec Unite depuis 2005. Pourtant, lors d'une récente réunion, la direction a renié l'accord et a refusé d'en discuter. Unite entend désormais entamer une procédure de reconnaissance.

Obstacles juridiques aux actions de grève: Les procédures pour convoquer une grève légale sont longues et très techniques. Les syndicats doivent notifier à l'employeur l'intention de procéder à un vote, les résultats du vote et l'intention de faire grève. Un employeur peut engager une action en cessation contre un syndicat avant même le début d'une grève si le syndicat ne respecte pas correctement toutes ces étapes.



ROUMANIE

| 3

Les prêtres n'ont pas le droit à la liberté syndicale:

Dans l'affaire Syndicat Pastorul Cel Bun contre la Roumanie [2013] ECHR 646, la Cour européenne des droits de l'homme a

annulé une décision préalable de la Troisième section en faveur du gouvernement roumain relative au refus d'enregistrer un syndicat mis en place par des prêtres. L'archevêché s'oppose à cet enregistrement au motif que la création du syndicat était incompatible avec les tâches des prêtres. La Grande chambre de la Cour a reconnu qu'il y avait ingérence dans le droit à la liberté syndicale, mais estimait qu'elle était nécessaire et proportionnée conformément à la protection prévue à l'article 9 de la Convention. La Cour a jugé qu'en refusant d'enregistrer le syndicat requérant, « l'État s'était simplement abstenu de s'impliquer dans l'organisation et le fonctionnement de l'Église orthodoxe roumaine, respectant ainsi l'obligation de neutralité que lui impose l'article 9 de la Convention ».

Metrotex refuse de négocier: La direction de Metrotex a refusé de négocier une nouvelle convention collective avec le Syndicat libre des travailleurs du métro et de l'aviation (USL-MA). La convention collective existante a expiré en mars 2013.

La société SC Erdemir Roumanie a licencié 10 travailleurs qui avaient pris part à des actions de protestation organisées pour réclamer de meilleures conditions de travail, dans le cadre de la négociation collective, entre le 5 et le 7 février 2013. Le tribunal a statué en faveur des salariés et a ordonné la réintégration des travailleurs, mais l'employeur a renvoyé l'affaire en appel. Le 5 juillet 2013 la société SC Energy Complex Oltenia a décidé de cesser de recueillir et transférer les cotisations syndicales à la Fédération nationale des mines et de l'énergie, en dépit de la convention collective en vigueur. Le tribunal de première instance de Gorj a jugé cette décision illégale et ordonné que les cotisations syndicales soient versées. L'entreprise a toutefois refusé de mettre en œuvre les dispositions de l'arrêt. La société SC Nitroporos SRL (Fagaras) n'a pas payé les cotisations syndicales au syndicat libre Nitramonia-Rompiro durant toute la période d'avril 2011 à mars 2013. Le tribunal de Brasov a statué en faveur du syndicat le 14 février, et ordonné à l'entreprise de payer 205.091 leus roumains.

En outre, Cartel ALFA signale le refus de CARREFOUR Roumanie SA de divulguer aux syndicats l'information pertinente et nécessaire dans le cadre de la négociation collective, entre mai et juillet 2013.



SERBIE

| 2

Le personnel du fabricant d'armes Zastava ne peut bénéficier du droit de faire grève:

Le ministère de la Défense et le directeur de Zastava, Rade Gromovic, ont refusé au personnel de la société les droits de faire grève et d'être représenté au Comité d'administration. Les arguments avancés sont qu'en vertu de la Loi sur les entreprises, un membre du personnel n'a pas le droit d'être désigné en tant que membre du conseil.

Obstacles juridiques aux actions de grève: Une grève ne peut être organisée sans commun accord préalable entre les signataires de la convention collective. Le conflit est alors soumis à une procédure d'arbitrage obligatoire. La loi sur les grèves dispose que la participation à une grève peut entraîner une suspension non seulement du salaire mais aussi des droits en matière de sécurité sociale.



SUÈDE

| 1

La Confédération suédoise des syndicats (LO), la Confédération centrale des employés de Suède (TCO) et la Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO) ne signalent que des agressions physiques fortuites de membres syndicaux, et de rares cas de discrimination antisyndicale. D'autres entraves aux activités syndicales ou obstacles posés aux membres syndicaux ou aux travailleurs sont jugés rares et fortuits.

LO constate une diminution du ratio inspecteurs du travail / travailleurs, qui a atteint 16.991 travailleurs par inspecteur. LO observe également l'augmentation du nombre des accidents du travail parmi les jeunes travailleurs (17 pour cent) sensiblement supérieure à l'augmentation du nombre d'accidents pour l'ensemble de la population active (2 pour cent).



TURQUIE

| 5

Ingérence dans les célébrations du Premier mai: Le ministère public a entamé une enquête à propos de la participation du président de DISK, Kani Beko, et de son secrétaire général, Arzu Çerkezoğlu, aux célébrations du 1er mai 2013. Le gouverneur d'Istanbul avait interdit les manifestations sur la place Taskim, prétextant que la présence d'un chantier mettrait les manifestants en danger. Les forces de l'ordre ont violemment empêché les manifestants d'approcher la place.

Discrimination antisyndicale: Petrol-Is représente un nombre considérable de salariés de la société TransAtlantic Petroleum/Viking Services BS qui opère au Moyen-Orient, en Afrique du Nord et en Europe de l'Est dans les secteurs de l'exploration et la production pétrolières et gazières. Lorsque la direction a appris que des efforts de syndicalisation étaient en cours, 24 syndicalistes ont été renvoyés et six autres ont été transférés vers des champs pétrolifères dans le nord de l'Irak. De plus, l'entreprise intimide, agresse et menace son personnel pour le décourager de s'organiser. Petrol-Is a présenté l'affaire à la justice et a organisé des piquets de grève devant l'usine.

La société Pakpen a licencié 11 membres de Petrol-Is lorsqu'elle a eu vent de la campagne de syndicalisation de l'organisation. Le syndicat a déposé une plainte auprès du tribunal du travail et négocie avec la direction.

En mai 2012, la société Plaskar, basée à Bursa, a renvoyé 45 travailleuses et travailleurs membres de Petrol-Is et a menacé son personnel de renvois supplémentaires.

En 2012, la direction locale de Demo Plastik a licencié dix syndicalistes lorsqu'elle a appris que le syndicat recrutait.

Arobus renvoie 19 personnes: La société Arobus a renvoyé 19 membres de son personnel en réaction à leurs activités syndicales en tant que membres de l'organisation Birleşik. Lorsque le syndicat a satisfait aux exigences de représentativité pour négocier, la société a réuni les salariés de son usine de Bursa et les a intimés de choisir entre le licenciement et l'annulation de leur adhésion auprès de Birleşik en faveur d'une autre organisation syndicale. Arobus a par ailleurs fait appel à un notaire pour faire pression sur le personnel afin qu'il change de syndicat.

Libération de huit syndicalistes: Le 5 août 2013, huit syndicalistes ont été libérés. Depuis le 15 août 2013, 66 responsables et membres de KESK, dont 40 membres du syndicat des enseignants Egitim Sen, patientent toujours derrière les barreaux dans l'attente de plusieurs jugements.

La compagnie aérienne turque affaiblit le droit de grève:

Un tribunal du travail d'Istanbul a ordonné à la compagnie aérienne Turkish Airlines d'arrêter d'engager du personnel pour remplacer des travailleuses et des travailleurs grévistes. La compagnie avait engagé 700 personnes et avait pris des dispositions avec le groupe SunExpress pour remplacer 1.600 membres d'équipage en grève. Le syndicat Have-Is avait démarré une grève le 15 mai 2013.

L'État détient 48 pour cent de la compagnie aérienne. Dans leurs déclarations publiques, les ministres des Finances, des Transports, des Affaires maritimes et des Communications, et du Travail ont explicitement menacé les travailleuses et les travailleurs de Turkish Airlines de renvoi.



UKRAINE

| 5+

En février 2014, des manifestants ont occupé des bâtiments clés de Kiev pour protester contre le gouvernement du président de l'époque Ianoukovitch. Suite à cela les manifestants et les forces de sécurité se sont affrontés dans la rue, avec un bilan de vingtaines de tués. Le Parlement a ensuite fait usage de ses pouvoirs constitutionnels pour instaurer un gouvernement de transition, et a organisé la tenue d'élections le 25 mai. Depuis lors, l'intégrité territoriale de l'Ukraine a été menacée. En mars, la Russie s'est emparée de la Crimée et s'appuie maintenant sur des mouvements pro-russes pour gagner les principales villes de l'Est du pays.

Sergiy Bizhko, dirigeant du Syndicat primaire de la NPGU de l'usine Makarov a fait savoir que la direction refusait de fournir des locaux pour que l'organisation y mène ses activités. Il a également expliqué que les dirigeants syndicaux n'avaient pas de temps libre pour leurs activités syndicales. Le syndicat a déposé plainte au tribunal.

Pavel Efimovich, dirigeant du Syndicat primaire à Korosten, a fait savoir que les responsables du dépôt de locomotives le

discriminaient et faisaient pression sur lui en raison de ses activités syndicales. La KVPU a envoyé une lettre officielle au ministre des Infrastructures d'Ukraine pour lui demander d'enquêter sur la situation et de prendre les mesures appropriées.

Le dirigeant du syndicat primaire du Syndicat indépendant des mineurs d'Ukraine (NPGU) à la société Interpipe NTZ a été licencié sans consultation avec le syndicat ni aucune justification. Un appel a été interjeté auprès du tribunal administratif local.

Petro Garmash, dirigeant du Syndicat indépendant de DonbasAero, a fait savoir que 724 salariés de l'entreprise avaient été renvoyés sans qu'aucune consultation n'ait été menée avec les syndicats, ce qui est contraire à la loi et à une convention collective conclue au niveau de la société. Oleg Novikov, le directeur général de DonbasAero a refusé de reconnaître la convention collective en tant que document valable et n'a pas consulté le syndicat à propos des réductions de personnel et des renvois. Le syndicat a présenté l'affaire au procureur général, au ministère de la Politique sociale, à l'inspection du travail, au ministère des Affaires internes, au ministère des Impôts et des Droits et au ministère de l'Économie, sans aucun résultat pour le moment.

Igor Pryzhybo a fait savoir à la Confédération des syndicats libres d'Ukraine (KVPU) que la direction d'Ordzhonikidzevugillia avait enfreint une convention collective conclue avec le Syndicat indépendant des mineurs d'Ukraine (NPGU) à Unokomunaryvsk et Vuglegirsk. Conformément à cet accord, la société doit 214.450 hryvnias pour des activités culturelles et liées à la santé menées à la mine de charbon de Poltavska.

Moyen- Orient et Afrique du Nord

Le Printemps arabe et les syndicats dans le monde arabe: possibilités et risques!

La situation dans les pays arabes continue de refléter une grande instabilité politique; des progrès ont été enregistrés sur la voie d'un plus grand respect des droits syndicaux et, dans le même temps, les travailleurs et les travailleuses ainsi que leurs organisations ont été fréquemment confrontés à de nouveaux défis. Les travailleurs/euses et la société civile ont lutté pour un changement vers un système politique qui garantirait la dignité, l'égalité et la justice sociale pour les jeunes et les femmes en particulier, en appelant à une transition vers la démocratie et à des emplois décents pour tous.

Plus de trois ans plus tard, la situation n'est pas claire partout et demeure critique dans de nombreux pays. Le Printemps arabe dans des pays tels que la Tunisie, l'Égypte, la Libye et le Yémen a eu un impact politique profond et continu sur le libre exercice de la liberté d'expression ainsi que de la liberté de réunion et d'association, dans certains cas pour la première fois indépendamment du contrôle des autorités en place. À l'exception de la Tunisie, qui a ratifié récemment une Constitution démocratique et progressiste (établissant les droits fondamentaux des travailleurs/euses, notamment le droit de grève), sous la direction incontestée et décisive de l'UGTT. Toutefois, les progrès ont été lents et limités dans d'autres pays.

En Égypte, les élections présidentielles se tiendront prochainement dans un contexte social et économique explosif, où un mouvement syndical militant et indépendant croissant n'a pas été en mesure d'unifier son action. Des projets d'un nouveau Code du travail conforme aux normes de l'OIT qui reconnaîtrait les droits fondamentaux et syndicaux des travailleurs/euses restent en suspens, en attendant une stabilité politique floue. Entretemps, l'Égypte est confrontée à une escalade des actes de terrorisme que le gouvernement tente de combattre, en réprimant dans certains cas les libertés publiques.

Au Bahreïn, le gouvernement et les syndicats légitimes ont finalement réglé le différend de longue date à l'OIT concernant le licenciement abusif de milliers de travailleurs/euses suite aux événements qui ont eu lieu en février et en mars 2011.

Au Maroc, malgré quelques modifications apportées à la Constitution en 2011, aucun changement institutionnel réel n'a été opéré et la situation sociale et économique a récemment poussé les syndicats à s'engager dans une forte unité

d'action afin d'appeler à des changements plus significatifs et à une justice sociale.

En Algérie, la répression, souvent violente, se poursuit sans relâche contre le nouveau mouvement syndical indépendant croissant. Les tensions sociales et politiques demeurent vives.

En Jordanie, où les modifications de la Constitution sont au point mort, le pays est confronté à des défis économiques et sociaux croissants.

En Libye, où une nouvelle Constitution et des élections libres ont créé un contexte favorable à des progrès sociaux reposant sur les recettes pétrolières, les syndicats avancent lentement malgré les perturbations occasionnelles causées par les survivants de l'ancienne guerre civile.

Au Yémen, les conflits armés internes se poursuivent, alimentés par les ambitions géopolitiques tant de l'Iran que de l'Arabie saoudite, limitant le développement des syndicats.

En Syrie, les manifestations pacifiques en faveur d'un changement qui ont débuté en 2011 ont répondu à une intervention militaire parrainée par l'Etat, entraînant une guerre civile et une crise humanitaire, qui se sont soldées par plus de 150.000 morts et plus de deux millions de réfugiés.

En Palestine, plus de 100.000 travailleurs/euses continuent de se déplacer chaque jour de la Cisjordanie vers Israël pour travailler dans des conditions dangereuses. Et le peuple palestinien attend toujours la reconnaissance de son droit naturel de construire un État permettant un développement économique et une politique de protection sociale garantissant une vie sûre et décente à tous.

D'autres pays, notamment le Liban, la Mauritanie, le Soudan et l'Irak, malgré leurs différentes histoires, cultures et structures socioéconomiques, ont vu les mêmes aspirations à la justice sociale de leurs jeunes, de la société civile et des femmes contrecarrées par le pouvoir religieux, ethnique, tribal ou politique.

Dans la majorité des États du Golfe, à l'exception du Koweït, du Bahreïn et de l'Oman, la liberté syndicale et les droits syndicaux ne sont toujours pas reconnus. Entretemps, des millions de travailleurs/euses migrants continuent d'être soumis à l'infâme système de parrainage « kafala » dans des conditions de travail inhumaines, ne bénéficiant que d'une protection sociale limitée, voire inexistante.

La croissance et le renforcement d'un nouveau syndicalisme indépendant et militant dans les pays arabes ont été accompagnés et soutenus par le mouvement syndical international, à travers l'établissement d'un Forum syndical démocratique arabe (sigle anglais: ADTUF), d'un Réseau arabe des droits syndicaux et d'un Réseau des femmes arabes, ainsi que des initiatives visant à appuyer l'intégration des jeunes dans les syndicats.

Ce processus de renforcement des syndicats indépendants dans les pays arabes a été consolidé en octobre 2013 par la décision du Conseil général de la CSI d'approuver la mise sur pied d'une nouvelle structure sous-régionale de la CSI pour les pays arabes.



ALGÉRIE

| 5



BAHREÏN

| 4

Discrimination antisyndicale: Le Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (SNAPAP) signale qu'en mars 2013, neuf membres syndicaux ont été licenciés après avoir lancé une série d'appels à la grève, depuis le mois de janvier. Les dernières grèves étaient prévues pour les 25, 26 et 27 février mais la Cour d'Alger les a déclarées illégales.

Rachid Malaoui démis de ses fonctions: En mai 2013, Rachid Malaoui, président du Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (SNAPAP), a été démis de ses fonctions à l'Université de formation continue alors qu'il s'apprêtait à participer à la Conférence internationale du travail en juin 2013. Plusieurs négociations ont eu lieu avec le ministère du Travail et d'autres institutions d'État. Toutefois, aucune mesure concrète n'a été prise pour réintégrer Rachid Malaoui.

Interdiction de déplacement imposée à des syndicalistes: En mars 2013, les autorités algériennes ont empêché une délégation de 96 syndicalistes et militant(e)s de la société civile de traverser la frontière avec la Tunisie pour se rendre au Forum social mondial. D'après la police des frontières d'Annaba, les syndicalistes figuraient sur une liste de personnes qui n'avaient pas le droit de quitter l'Algérie pour cause de « troubles à l'ordre public ».

Ingérence dans les activités syndicales et harcèlement de la part de la police: Les syndicalistes d'Afrique du Nord qui se rendaient en Algérie afin d'assister au premier Forum maghrébin pour la lutte contre le chômage et le travail précaire ont été violentés par la police. Cette dernière a fait irruption dans l'hôtel où résidaient les syndicalistes et a arrêté cinq Marocains, trois Tunisiens et trois Mauritaniens, dont deux femmes. Ils/elles ont été directement reconduits à l'aéroport et expulsés du pays. Les syndicalistes arrêtés devaient participer à une réunion à la Maison des syndicats. La police a encerclé les locaux du syndicat tôt le matin, interdisant toute tentative d'entrer dans le bâtiment ou d'en sortir.

L'article 104 du Code du travail de 2012 indique que les licenciements fondés sur l'appartenance à un syndicat ou sur l'activité syndicale ne sont pas justifiés. La loi ne prévoit pas de sanctions dissuasives contre la discrimination antisyndicale. L'article 111 du Code du travail de 2012 autorise l'employeur à licencier indûment des travailleurs/euses, s'il verse une indemnité calculée sur l'ancienneté.

Obstacles juridiques à l'établissement d'organisations: La législation prévoit l'enregistrement de syndicats multiples au niveau de l'entreprise, à condition que ces syndicats ne soient pas créés pour des motifs sectaires, religieux ou raciaux (décret n°35 de 2011). La plupart des travailleurs/euses bahreïnais étant musulmans chiites, les syndicats craignent que la loi soit invoquée pour empêcher ou annuler l'enregistrement de syndicats, en prétextant qu'ils ont été créés pour des motifs sectaires ou religieux.

Le ministre a le droit de déterminer l'organisation de travailleurs/euses la plus appropriée pour représenter les travailleurs/euses du Bahreïn dans les forums internationaux et les négociations au niveau national (loi sur les syndicats (telle qu'elle a été amendée par la loi n°49; article 8.3 du décret législatif n°35 de 2011)).

Catégories de travailleurs/euses à qui la loi interdit ou restreint la possibilité de former un syndicat ou d'y adhérer, ou d'occuper une fonction syndicale: Les travailleurs/euses dont l'activité est régie par les réglementations de la fonction publique n'ont pas le droit de former de syndicats. Ils/elles peuvent uniquement adhérer à des organisations existantes qui regroupent des travailleurs/euses ayant une activité ou une profession semblables à la leur (article 10 de la loi sur les syndicats; circulaire n°1 du 10 février 2003 sur le droit des fonctionnaires à adhérer à des syndicats de travailleurs/euses). Les travailleurs/euses temporaires qui dispensent des services auxiliaires chez un employeur pour une durée inférieure à un an n'ont pas le droit de former un syndicat ni d'adhérer à un syndicat (article 2 du droit du travail de 2012 du secteur privé). Les travailleurs/euses agricoles n'ont pas le droit de former un syndicat ni d'adhérer à un syndicat (article 2 du droit du travail de 2012 du secteur privé). La législation du travail ne s'applique pas aux travailleurs/euses domestiques et aux « personnes considérées comme tels » qui, par conséquent, n'ont pas le

droit de former un syndicat ni d'adhérer à un syndicat (article 2 du droit du travail de 2012 du secteur privé).



ÉGYPTE

| 5

Licenciement de 15 grévistes à Cairo Airport Company:

Wael El-Maadowy, le ministre de l'Aviation civile, a ordonné le licenciement de 15 employé(e)s de Cairo Airport Company, qui avaient précédemment participé à une grève pour demander de meilleures conditions financières. Il les a accusés d'incitation à la désorganisation du travail.

Quatre jours de garde à vue pour des grévistes à Qena:

Les personnes arrêtées faisaient partie d'un groupe de travailleurs/euses en grève de Ganoub El Wadi Petroleum Company, qui campaient devant la société depuis le mois de février pour demander des contrats de travail à temps plein.

Les familles des grévistes affirment qu'ils/elles ont été arrêtés chez eux tôt le matin.

Trois d'entre eux/elles ont été libérés le 13 avril et les autres ont été retenus à la Direction de la sécurité de Qena jusqu'après minuit, accusés de résister aux autorités.

Les forces de sécurité ont démonté les tentes des grévistes à proximité de la compagnie pétrolière et ont rouvert le siège de la société de force le 14 avril après presque deux mois d'arrêt en raison du sit-in.



ÉMIRATS ARABES UNIS

| 5

La police met fin à une grève et expulse des travailleurs migrants: Des travailleurs du secteur de la construction de la société Arabtec se sont mis en grève pour demander qu'une indemnité de repas mensuelle de 350 AED (92 USD) leur soit versée avec leur salaire, au lieu des trois repas quotidiens four-

nis par l'entreprise. Ces ouvriers gagnent entre 650 et 1.200 AED par mois (entre 177 et 327 USD). La société a refusé de négocier avec eux et le ministère du Travail a envoyé la police sur le chantier pour forcer les ouvriers à reprendre le travail. La direction a déclaré que tous les ouvriers étaient retournés à leur poste, mais plusieurs d'entre eux ont signalé qu'ils avaient reçu des avis d'expulsion.



IRAN

| 4

Système syndical unique imposé par la législation et/ou système interdisant ou limitant la syndicalisation à un certain niveau:

La seule organisation nationale de travailleurs/euses qui soit autorisée est la Maison des travailleurs; il s'agit d'une entité instaurée et soutenue par les autorités et les employeurs. D'après la législation du travail de 1990, un conseil du travail islamique (Shoraya Eslami) ou une guilde peut être mis en place sur tout lieu de travail ou, à la place, un représentant(e) des travailleurs/euses peut être nommé (article 131 de la législation du travail).

Imposition par la loi de restrictions au droit des travailleurs/euses d'adhérer à un syndicat de leur choix:

Les conseils du travail islamiques sont mis en place par le ministère du Travail et des Affaires sociales, en application de l'article 15 de la loi sur la formation des conseils du travail islamiques (1985), qui stipule que le ministère du Travail et des Affaires sociales est obligé de former les conseils du travail islamiques en unités de plus de 35 employé(e)s permanents. De même, l'article 1 du règlement de l'élection des conseils du travail islamiques (1985) fait explicitement référence aux conseils du travail islamiques mis en place par le ministère du Travail et des Affaires sociales.

Catégories de travailleurs/euses à qui la loi interdit ou restreint la possibilité de former un syndicat ou d'y adhérer, ou d'occuper une fonction syndicale:

Les droits garantis par la législation du travail ne s'appliquent pas aux travailleurs/euses des zones franches d'exportation. L'article 5 de la loi sur l'administration des zones franches commerciales et industrielles stipule que les zones franches d'exportation «ne sont pas régies par la juridiction des lois et réglementations qui s'appliquent aux entreprises du gouvernement, ni par les réglementations du gouvernement, et qu'elles doivent strictement et

exclusivement respecter cette loi spécifique et ses articles et gérer leur organisation dans ce sens».

Dans le secteur agricole, les activités liées à l'exploitation et à la gestion des arbres fruitiers, de diverses plantes, forêts, pâtures, parcs, élevages d'animaux, de volailles et d'oiseaux, de vers à soie, d'animaux marins, ainsi que l'apiculture, la culture, la récolte et d'autres activités agricoles sont exclues de certaines parties de la législation du travail, sur la proposition du Conseil suprême du travail, et avec l'accord du Conseil des ministres (article 189 de la législation du travail de 1990).

Les travailleurs/euses sont définis comme des personnes qui travaillent «dans un secteur à la demande d'un employeur moyennant une rémunération» (article 2 de la législation du travail de 1990). D'après cette définition, les droits garantis par la législation du travail ne s'appliquent pas aux travailleurs/euses de l'économie informelle ni, dans certains cas, aux entreprises de moins de dix employé(e)s: «Les petites entreprises de moins de dix employé(e)s peuvent, si les circonstances l'exigent, être temporairement exclues de certaines dispositions de cette législation. Ces circonstances exceptionnelles doivent être définies conformément aux réglementations proposées par le Conseil suprême du travail et approuvées par le Conseil des ministres». Les travailleurs/euses employés dans des «lieux de travail familiaux où le travail est exclusivement réalisé par l'employeur, sa femme et les personnes ayant un lien de parenté direct avec lui» ne sont pas protégés par la législation du travail (article 188).



ISRAËL

| 3

Discrimination antisyndicale: En juillet 2013, l'entreprise de sécurité Modi'in Ezrachi Ltd. a menacé ses gardes de sécurité travaillant dans les gares, par le biais de SMS envoyés par leur supérieur hiérarchique, signalant l'interdiction absolue de mener une syndicalisation dans le cadre d'Histadrut.

En septembre 2013, la direction de la société Electra a envoyé une lettre par coursier à environ 300 travailleurs leur annonçant qu'elle les retirait du programme de travail tant qu'ils n'auraient pas signé un document dans lequel ils s'engageraient à ne mener aucune activité de syndicalisation. Au même moment, la direction a bloqué les téléphones portables et suspendu

les indemnités d'essence des salariés qui avaient tenu une réunion d'information sur la syndicalisation. La direction a en outre placé des gardes à l'entrée du lieu de travail chargés d'empêcher l'entrée des travailleurs concernés.

La direction du site web One a licencié Or Zilberman, l'un des fondateurs du comité des journalistes, puis annulé ce licenciement suite à une ordonnance du tribunal du travail. Par ailleurs, les salariés qui avaient été identifiés comme membres syndicaux ont vu leurs horaires de travail diminuer, et n'ont plus été invités aux activités sociales organisées par la direction. En outre, les demandes des syndicats d'entamer une négociation collective ont été rejetées, en violation d'une décision du tribunal du travail qui avait jugé que l'organisation des journalistes était représentative et que la société One était dans l'obligation de tenir des négociations.

Violation d'une convention collective: En juillet 2013, la direction de Maariv a tenté de contraindre le comité des salariés de signer une déclaration annulant une convention collective conclue six mois auparavant. En outre, un courrier électronique a été envoyé aux travailleurs, précisant que le comité des salariés avait perdu le droit de représenter les travailleurs dans les négociations en vue d'aboutir à une convention collective. Il a été demandé aux travailleurs de remplir individuellement un questionnaire en ligne sur les compressions de personnel dans l'entreprise.



JORDANIE

| 4

Travailleurs/euses remplaçants: Lors d'une conférence de presse conjointe des ministres de l'Intérieur et des Finances, il a été annoncé que le gouvernement prenait des mesures visant à rétablir les conditions de travail du Service des douanes de Jordanie, dont certains employé(e)s avaient entamé une grève pour demander des augmentations de salaire et des indemnités de transport. Le ministre des Finances, estimant que la grève « n'était pas justifiée » a appelé les travailleurs/euses à reprendre le travail et à mettre immédiatement fin à la grève. Le gouvernement a remplacé les grévistes par des agents de police et envisage d'embaucher des retraité(e)s comme remplaçants.

Les forces de sécurité empêchent une grève: Les forces de sécurité ont empêché les employé(e)s du palais de justice d'entrer dans le bâtiment dans lequel ils/elles manifestaient depuis 19 jours consécutifs pour demander de meilleures conditions de travail, ainsi qu'une hausse des salaires et des primes. Les employé(e)s voulaient plus particulièrement être intégrés au système des primes et obtenir la restructuration de la réglementation sur les mesures incitatives, la révision des salaires des employé(e)s de troisième catégorie et l'amendement des réglementations relatives au Fonds de sécurité sociale. La grève a provoqué des retards dans le traitement des dossiers non seulement au tribunal d'Amman, mais aussi dans d'autres villes, où les travailleurs/euses se sont associés à la grève, notamment à Irbid et à Tafleeh.



LIBAN

| 4

Discrimination antisyndicale chez Spinneys: La chaîne de supermarchés Spinneys, qui emploie 1.500 personnes, a licencié trois employés (Samir Tawk, Miled Barakat et Elie Abi Hanna) pour leur appartenance à un syndicat, en violation de l'article 329 du Code pénal libanais. Ces trois travailleurs avaient demandé à leur direction de respecter l'augmentation du salaire minimum conclue en février 2012. Spinneys a riposté en les menaçant de les licencier, et a d'ailleurs licencié Samir Tawk, qui travaillait au magasin du quartier Achrafieh de Beyrouth. Le directeur général, Michael Wright, fait désormais l'objet d'une plainte à la Cour pénale.

Remplacement d'un enseignant pendant la grève:

L'école privée Mar Elias Batina, à Beyrouth, a remplacé Hanna Gharib, président de l'UCC à l'origine d'une grève des enseignant(e)s en mars 2013. Le 1er avril 2013, la direction de l'école a décidé qu'Hanna Gharib pouvait continuer d'enseigner dans l'établissement. Les professeurs s'étaient mis en grève pour demander des augmentations de salaire dans le secteur public. Le syndicat libanais des travailleurs/euses Lebanese Forces Department of Workers and Employees a condamné la décision initiale de l'école et déclaré qu'il s'agissait d'une attaque à l'encontre de l'ensemble du mouvement syndical.



LIBYE

| 5+

Grève des travailleurs/euses pétroliers: Des travailleurs/euses pétroliers se sont mis en grève pour demander de meilleurs salaires et une réforme de la constitution. La grève, qui a débuté en juin 2013, a pratiquement mis à l'arrêt la production et les exportations de pétrole aux terminaux principaux de Ras Lanuf, Sedra, Brega et Zoueitina, sur la côte centrale. Le gouvernement a réagi en menaçant de faire appel à l'armée pour ramener le calme dans le secteur pétrolier.

Aux termes du Code du travail, les clauses des conventions collectives doivent être conformes à l'intérêt économique national. Cette disposition permet au gouvernement de rejeter préalablement toute revendication jugée incompatible avec ses choix économiques et sociaux. Aux termes de l'article 150 du Code du travail, l'épuisement de toutes les procédures de conciliation et d'arbitrage est la seule condition pour organiser une grève légale. Les conflits collectifs doivent être soumis à l'arbitrage obligatoire à la demande d'une des parties ou à la discrétion des autorités publiques, et le résultat de cet arbitrage est contraignant pour les deux parties. L'OIT a signalé que ce système permet d'interdire pratiquement toutes les grèves ou d'y mettre fin rapidement.



MAROC

| 4

La Confédération démocratique du travail (CDT) signale que la distribution de matériel d'information et l'organisation d'actions de protestation par les travailleurs ont fréquemment été frappées d'interdictions. La raffinerie Samir a fait usage de mesures discriminatoires à l'encontre de syndicalistes, telles que transferts, suspensions et licenciements. Les entreprises d'État et les administrations locales ont souvent tenté de falsifier les résultats des élections syndicales. Par ailleurs, Danone refuse de négocier de bonne foi avec les travailleurs, utilisant des mesures dilatoires pour empêcher la conclusion de conventions collectives. L'entreprise ne fournit pas non plus d'informations complètes et exactes sur sa situation financière.

dans le pays. Les pouvoirs publics et les employeurs coopèrent dans le but de briser les grèves. La CDT a signalé que les employeurs recrutent du personnel de remplacement et que les pouvoirs publics imposent des sanctions en vue de dissuader les travailleurs de prendre part aux grèves.

La direction de la centrale d'appel Total Call refuse de reconnaître les syndicats aux fins de la négociation collective. En outre, 13 membres syndicaux, dont Mostafa Berrchid, El Mehdi Nasseur et Kamal Souker, ont été licenciés après avoir annoncé la constitution d'un syndicat dans l'entreprise.

Pratiques anti-syndicales de la société City Bus à Fès:

Depuis l'attribution à City Bus du contrat de gestion des transports urbains de Fès en septembre 2012, de nombreuses activités anti-syndicales ont été constatées : refus des autorités locales de reconnaître le bureau syndical créé au sein de l'UMT, utilisation de travailleurs extérieurs à la société pour briser la grève organisée en mai 2013, recours à la police pour déloger les travailleurs/euses qui participaient à des actions de protestation.



MAURITANIE

| 4

La Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) signale que les arrestations de syndicalistes durant des manifestations sont courantes, bien qu'ils soient relâchés rapidement. Une violente répression s'est abattue contre les dockers du port de Nouakchott, tout comme dans le secteur minier en général comme en témoigne la mort de Mohamed Ould du fait d'une intervention policière en juillet 2012. Des cas répétés d'intimidations, de menaces et de licenciements se sont produits dans les mines de Tasiast et d'Akjoujt. Les employeurs recourent fréquemment à de nouveaux recrutements dans le but de briser les grèves.

Licenciement collectif chez Kinross: L'entreprise d'extraction et de traitement de minerai aurifère Kinross-Tasiast a licencié près de 300 travailleurs en 2013, un licenciement économique d'après la direction. La Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM) affirme que ces licenciements n'étaient pas justifiés car la situation économique de l'entreprise est stable. Les travailleurs ont par ailleurs signalé qu'ils

sont obligés d'effectuer des heures supplémentaires et sont exposés à des conditions de travail inadéquates.

Le 18 février 2014, les travailleurs ont manifesté devant les bureaux du Premier ministre pour protester contre ces violations, mais les forces de sécurité ont violemment réprimé la manifestation en utilisant du gaz lacrymogène. Par la suite près de 20 travailleurs, dont le représentant syndical Boubacar Ould Merzoug, ont été placés en détention au poste de police du district de Ksar à Nouakchott.

Ingérence dans des mouvements de grève: La société Capital Drilling a renvoyé des travailleurs qui avaient participé à une grève et a déclaré qu'elle ne les réintégrerait que s'ils quittaient le syndicat et acceptaient de travailler sous contrat à durée déterminée alors qu'ils disposaient de contrats à durée indéterminée au préalable.



OMAN

| 4

Le principal producteur de pétrole d'Oman, Petroleum Development Oman, a licencié 400 travailleurs/euses qui avaient fait grève au sujet de l'assurance maladie et des cotisations au régime de retraite. Les employé(e)s ont été réintégrés au terme de négociations sous l'égide du Conseil de la Choura. L'article 110 bis du Code du travail interdit le licenciement pour cause de participation à des activités syndicales. Cependant, cette réglementation n'est pas assortie de sanctions dissuasives.

Non-respect d'une convention collective:

Des employé(e)s d'Oman Methanol Holding Company (OMC) à Sohar et de Dalma Energy à Muscat se sont mis en grève pour protester contre l'incapacité de ces entreprises à appliquer les hausses de salaire annuelles prévues par une décision du ministère de la Main-d'œuvre. Aux termes de cette décision ministérielle n° 32/2012, adoptée en janvier 2012, les entreprises du secteur privé doivent augmenter le salaire de trois pour cent chaque année. La direction refuse également d'appliquer une convention collective conclue avec le syndicat.



Menaces de mort contre des syndicalistes: Le secrétaire général de l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) a reçu des menaces de mort. Le syndicat suspecte que des groupes salafistes sont à l'origine de ces intimidations puisqu'ils accusent constamment l'UGTT de freiner le développement économique.

Autres formalités excessivement complexes ou de longue durée pour convoquer une grève: Pour faire grève, les syndicats doivent présenter un préavis à l'Union générale tunisienne du travail (UGTT), qui devra octroyer son autorisation. À plusieurs reprises, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations a signalé que soumettre l'exercice du droit de grève à l'approbation de la Confédération centrale des travailleurs limitait les droits des syndicats de base d'organiser leurs activités et de défendre en pleine liberté les intérêts de leurs membres. Le gouvernement n'a jamais répondu à ces critiques de façon satisfaisante.

1. Minawa Ebisui, Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining, OIT, 2012 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf)
2. Qualitative Indicators of Labour Standards (Indicateurs qualitatifs relatifs aux normes du travail), édité par David Kucera, Social Indicators Research Series, Springer (2007); Layna Mosley, Collective Labor Rights Dataset (Ensemble de données sur les droits collectifs du travail) (http://thedata.harvard.edu/dvn/faces/study/StudyPage.xhtml?globalId=hdl:1902.1/15590&studyListing-Index=0_082d70c9f92cbb7400a2766c232d).
Measuring progress towards the application of freedom of association and collective bargaining rights, Dora Sari et David Kucera, 2011 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_150702.pdf).
3. Déclaration universelle des droits de l'homme (1948): Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts (art. 23 (4)).
Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966): Le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix, sous la seule réserve des règles fixées par l'organisation intéressée, en vue de favoriser et de protéger ses intérêts économiques et sociaux; le droit de fonder des fédérations ou des confédérations nationales et le droit qu'ont celles-ci de former des organisations syndicales internationales; le droit d'exercer librement leur activité; le droit de grève (art. 8).
Pacte international relatif aux droits civils et politiques: Toute personne a le droit de s'associer librement avec d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts (art. 22).
Convention de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (no 87).
Convention de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (no 98).
4. Recueil de l'OIT sur la liberté syndicale: Les droits syndicaux, comme les autres droits de l'homme, doivent être respecté quel que soit le niveau de développement du pays concerné (§ 19)
5. Rapport Doing Business de la Banque mondiale, méthodologie concernant l'embauche des travailleurs (<http://francais.doingbusiness.org/methodology/employing-workers>); J. Berg et S. Cazes (2007): "The Doing Business indicators: Measurement issues and political implications", Economic and Labour Market Paper 2007/6, OIT, (<http://www.ilo.org/public/english/employment/download/elm/elm07-6.pdf>).
6. Convention de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (no 87) (http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)
7. Convention de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (no 98) (http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243)
8. Recueil de décision et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT (2006); Étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations sur la liberté syndicale et la négociation collective (BIT, 1994)
9. Pour d'autres indices ayant adopté cette stratégie, voir: J. Botero, S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de Silanes et A. Shleifer (2004), the Regulation of Labour, Quarterly Journal of Economics, vol. 199, pp. 1340-1382; S. Deakin et P. Sankar, Assessing the Long-Run Economic Impact of Labour Law Systems: A theoretical reappraisal and analysis of New Time Series Data, Industrial Relations Journal, vol. 39, pp. 453-487
10. Recueil du BIT sur la liberté syndicale: paragraphes 46; 48; 58; 62; 67; 68; 73; 74; 79; 120; 123; 128; 157; 176; 342; 343; 507; 511; 524; 662; 749; 751; 790; 799-812; 826; 831; 865; 1107.
11. Recueil du BIT sur la liberté syndicale: paragraphes 68; 173; 459; 528; 825; 1044.
12. Recueil du BIT sur la liberté syndicale: paragraphes 149; 272; 370; 501; 549; 791; 861.
13. Convention no 87 de l'OIT, article 2: Les travailleurs « sans distinction d'aucune sorte » jouissent de la liberté syndicale.
14. Recueil du BIT sur la liberté syndicale, paragraphes concernant l'état de droit: 32-34
15. ONU Résolution du Conseil de sécurité 2149
[http://www.un.org/fr/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2149pour cent282014pour cent29](http://www.un.org/fr/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2149pour%20cent282014pour%20cent29)

16. OIT Better Factories Cambodia
<http://betterwork.com/cambodia/wp-content/uploads/2013/04/Synthesis-Report-29th-EN-Final.pdf>
17. Organisation internationale pour les migrations
<http://www.iom.int/cms/kuwait>
18. OIT Données de DIALOGUE
<http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang--fr/index.htm>
19. Cas no 2699 (Uruguay) – Date de la plainte: 10 février 2009 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:20060:0::NO::P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102876,1495811)

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