

Conseil d'administration

337^e session, Genève, 24 octobre-7 novembre 2019

GB.337/INS/13/2

Section institutionnelle

INS

Date: 25 octobre 2019

Original: espagnol

TREIZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport du bureau du Conseil d'administration

Deuxième rapport: plainte relative au non-respect par la République du Chili de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, déposée par un délégué à la 108^e session (2019) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT

1. Au cours de la 108^e session de la Conférence internationale du Travail, M. Jean-Jacques Elmiger, Président de la Conférence, a reçu une communication signée de M. Wills Asunción Rangel, délégué travailleur de la République bolivarienne du Venezuela, datée du 20 juin 2019. Cette communication avait pour objet la présentation d'une plainte relative au non-respect par le gouvernement de la République du Chili de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. Le texte de la plainte est joint en annexe.

2. A la plénière de la session susvisée de la Conférence, le délégué suppléant des travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela a fourni des informations concernant ladite plainte. Le Président de la Conférence a pris note de la plainte et a déclaré qu'elle serait renvoyée au bureau du Conseil d'administration.
3. L'article 26 de la Constitution de l'OIT dispose ce qui suit:
 1. Chacun des Membres pourra déposer une plainte au Bureau international du Travail contre un autre Membre qui, à son avis, n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée en vertu des articles précédents.
 2. Le Conseil d'administration peut, s'il le juge à propos, et avant de saisir une commission d'enquête selon la procédure indiquée ci-après, se mettre en rapport avec le gouvernement mis en cause de la manière indiquée à l'article 24.
 3. Si le Conseil d'administration ne juge pas nécessaire de communiquer la plainte au gouvernement mis en cause, ou si, cette communication ayant été faite, aucune réponse ayant satisfait le Conseil d'administration n'a été reçue dans un délai raisonnable, le Conseil pourra former une commission d'enquête qui aura pour mission d'étudier la question soulevée et de déposer un rapport à ce sujet.
 4. La même procédure pourra être engagée par le Conseil soit d'office, soit sur la plainte d'un délégué à la Conférence.
 5. Lorsqu'une question soulevée par l'application des articles 25 ou 26 viendra devant le Conseil d'administration, le gouvernement mis en cause, s'il n'a pas déjà un représentant au sein du Conseil d'administration, aura le droit de désigner un délégué pour prendre part aux délibérations du Conseil relatives à cette affaire. La date à laquelle ces discussions doivent avoir lieu sera notifiée en temps utile au gouvernement mis en cause.
4. La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ont été ratifiées par la République du Chili le 1^{er} février 1999; la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, a été ratifiée le 14 octobre 1994; la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, a été ratifiée le 13 septembre 1999; et la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, a été ratifiée le 17 juillet 2000 (ces conventions sont, de ce fait, en vigueur au Chili depuis le 1^{er} février 2000 pour les deux premières, depuis le 14 octobre 1995 pour la convention n° 103, depuis le 13 septembre 2000 pour la convention n° 135 et depuis le 17 juillet 2001 pour la convention n° 151).
5. Au moment du dépôt de la plainte, son signataire assistait à la 108^e session de la Conférence en tant que délégué. En vertu de l'article 26, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT, ce délégué était donc habilité à déposer une plainte si, de son point de vue, la République du Chili n'avait pas adopté de mesures pour assurer de façon satisfaisante l'exécution des cinq conventions susmentionnées.
6. Une autre plainte alléguant le non-respect des mêmes conventions (n°s 87, 98, 103, 135 et 151) par le Chili a été déposée par un délégué travailleur à la 105^e session (juin 2016) de la Conférence internationale du Travail ¹. A ce sujet, le Conseil d'administration, à sa 329^e session (mars 2017), a invité la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à poursuivre son examen de toutes les questions en suspens concernant l'application des conventions en question, et il a décidé de ne pas renvoyer la

¹ Document [GB.328/INS/18/1](#).

plainte à une commission d'enquête et, par conséquent, de clore la procédure engagée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT².

7. A ce stade de la procédure, le Conseil d'administration n'est pas en mesure d'examiner la plainte quant au fond. Si une commission d'enquête est nommée, ce dont le Conseil d'administration pourra décider en vertu de l'article 26, paragraphe 4, de la Constitution, il ne sera demandé au Conseil d'administration de prendre des mesures que lorsque la commission d'enquête aura présenté un rapport sur le fond de la plainte.
8. Compte tenu de ce qui précède, le bureau considère que la plainte est recevable et, sans se prononcer sur le fond, est convenu de confier cette affaire au Conseil d'administration.
9. Conformément à la pratique établie, lorsque le Conseil d'administration forme une commission d'enquête, les questions apparentées dont sont saisis les divers organes de contrôle de l'OIT sont renvoyées devant celle-ci. Tant qu'une telle commission n'est pas formée, les organes de contrôle restent habilités à examiner les questions dont ils sont saisis.

Projet de décision

10. *Le Conseil d'administration déclare la plainte recevable et décide de demander au Directeur général de la transmettre au gouvernement de la République du Chili, en invitant ce dernier à lui faire parvenir ses observations au plus tard le 30 janvier 2020, et décide également d'inscrire cette question à l'ordre du jour de sa 338^e session (mars 2020).*

² Documents [GB.329/INS/12\(Rev.\)](#) et [GB.329/PV](#), paragr. 231.

Annexe

Genève, le 20 juin 2019

M. Jean-Jacques Elmiger, Président de la 108^e session
de la Conférence internationale du Travail

M^{me} la Directrice du Département des normes internationales du travail

Conseil d'administration du Bureau international du Travail

Mesdames, Messieurs,

Je soussigné, WILLS ASUNCION RANGEL, DELEGUE TRAVAILLEUR de la République bolivarienne du Venezuela à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail de l'OIT, soutenu par la Fédération syndicale mondiale (FSM), représentée ici par son vice-président Valentín Pacho, membre de la délégation du Pérou pour le groupe des travailleurs à cette 108^e session, et par José Ortiz Arcos, coordonnateur au Chili de la Fédération syndicale mondiale et président de la Confédération générale des travailleurs des secteurs public et privé (CGTP), soumet la présente plainte en vertu de l'article 26, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT contre l'Etat du Chili, et demande que soit constituée d'urgence une commission d'enquête pour enquêter sur les violations graves et répétées, par le gouvernement du Chili, des conventions suivantes: **convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952; convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971; et convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.** Toutes ces conventions ont été ratifiées par le gouvernement du Chili après avoir été soumises à l'approbation du Congrès de la République du Chili.

Comme le savent déjà le Conseil d'administration, la Commission de l'application des normes et le Comité de la liberté syndicale, malgré les différents appels que lui ont adressés les organes de contrôle de l'OIT, le gouvernement du Chili continue de violer les conventions fondamentales susmentionnées et ces violations se sont aggravées au cours des seize derniers mois. Il continue de ne pas respecter l'obligation qu'il a contractée de transposer dans la Constitution et dans les lois chiliennes le contenu des conventions qu'il a ratifiées, et il ne les applique pas dans la pratique.

Cette situation porte gravement préjudice à la liberté syndicale et aux travailleurs du Chili, en particulier aux travailleurs organisés ou négociant collectivement, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Afin de mettre un terme aux innombrables violations résultant à la fois du recours à la législation interne pour restreindre les droits d'association et de négociation collective et porter atteinte à l'exercice légitime du droit de grève, et de la non-application dans la pratique des conventions susmentionnées par les organes administratifs et judiciaires, **nous demandons que soit constituée une commission d'enquête pour le Chili.**

Comme le savent les organes de contrôle de l'OIT, la situation des travailleurs organisés s'aggrave de jour en jour. La dernière réforme de la législation du travail a introduit de nouvelles dispositions relatives aux services minimums et aux équipes d'urgence, et le gouvernement utilise ces dispositions pour entraver la négociation collective. Les entreprises invoquent les dispositions relatives aux mal nommés services minimums et la Direction du travail ne respecte pas les délais prescrits pour se prononcer. Par ailleurs, la Direction du travail traite des demandes qui ne respectent pas la législation en vigueur. Une procédure qui devait être traitée dans un délai de cent quatre-vingts jours, et qui ne peut être engagée que dans deux cas, ne l'est pas avant quatorze ou quinze mois. En outre, des demandes illégales sont examinées. Cette situation a entraîné de nombreuses difficultés pour les travailleurs de différents secteurs économiques, notamment les transports, la manipulation d'aliments, les services, la banque, etc.

S'ajoute aux violations précitées l'usurpation des fonctions des tribunaux (modification de jugements rendus par des tribunaux) et de membres du Congrès (modification de lois) par des fonctionnaires du gouvernement, plus précisément par le Directeur du travail, par le biais de résolutions illégales, sans que personne s'y oppose. Par le passé, ce même directeur avait annulé des négociations collectives qui étaient en cours; désormais, il suspend les scrutins de grève et refuse de mettre un huissier à disposition lors des scrutins de grève et des élections syndicales.

De fait, les organisations membres de la CGTP et les travailleuses du secteur de la manipulation d'aliments ont dû organiser une grève nationale afin de demander à la Direction du travail de respecter les jugements rendus par les tribunaux, que le directeur refuse de mettre en application. En outre, ce dernier s'approprie les attributions des pouvoirs judiciaire et législatif, s'arroge le droit de modifier des lois, afin de restreindre le droit de grève et de négociation collective; il a annulé quatre négociations qui étaient en cours et a suspendu des scrutins de grève une fois ces derniers achevés, actes qui constituent autant de violations de la législation en vigueur.

Le Directeur du travail a refusé d'appliquer la décision rendue par le deuxième tribunal du travail, qui avait établi en ces termes que la négociation entre l'entreprise Merken SPA et cinq syndicats devait se poursuivre: «[...] **les syndicats interentreprises plaignants remplissent les conditions requises au deuxième paragraphe de l'article 364 du Code du travail pour mener des négociations collectives avec l'employeur CONSORCIO MERKEN SPA et le processus de négociation collective doit se poursuivre sans autre procédure**».

La Direction du travail a refusé d'appliquer cette décision et a émis deux avis portant modification de cette dernière, ce qui est illégal et constitue un délit. En outre, elle n'a pas autorisé les cinq syndicats qui avaient eu gain de cause à poursuivre la négociation collective et à organiser des scrutins de grève. La Direction du travail n'entend pas respecter le jugement rendu par le deuxième tribunal du travail n° I-522-2018 et le ministère du Travail a déclaré qu'il ne pouvait rien faire à cet égard. Cela signifie qu'un fonctionnaire travaillant au sein de la Direction du travail commet deux délits: celui d'usurper les attributions des tribunaux et celui d'outrage à la justice, ses supérieurs ne faisant rien pour rétablir l'état de droit. La situation a atteint un degré d'irrégularité tel que la personne qui rédige les avis n'est autre qu'un avocat au service des conseillers de l'entreprise Merken SPA.

Comme nous l'avons déjà indiqué, la Direction du travail refuse de mettre des huissiers à disposition dans le cadre des scrutins de grève et des élections de dirigeants ou de délégués syndicaux; elle a alourdi les restrictions pesant sur l'organisation des travailleurs et a émis une résolution portant modification des statuts des syndicats concernant l'élection de leurs dirigeants, en violation de la convention n° 87, par la voie de décisions administratives illégales qui contreviennent aux dispositions des conventions ratifiées par le Chili.

Par ailleurs, le ministère des Transports et des Télécommunications, avec la complicité de la Direction du travail, a mis en place un système de briseurs de grève dans le but d'entraver les négociations collectives menées par les syndicats du transport public de Santiago du Chili et de remplacer les grévistes lors des grèves organisées dans ce secteur.

Un nouveau système de transport public urbain dénommé Transantiago a été mis en place à Santiago du Chili en février 2007; il a été rebaptisé Metropolitana de Movilidad (RED) en 2019. Il s'agit d'un système de concessions de voies publiques attribuées à des entreprises nationales et transnationales qui assurent les services de transport public dans la ville de Santiago. Ce système, subventionné par l'Etat et lié à d'autres moyens de transport public (métros et trains périurbains), est exploité par six entreprises: trois financées par des capitaux nationaux, qui détiennent 30 pour cent du marché du transport public à Santiago, et trois transnationales détenant 70 pour cent de ce marché. Ces entreprises comptent environ 22 000 travailleurs (conducteurs, mécaniciens, personnel de manutention, personnel administratif, etc.) et possèdent 6 800 bus au total.

Il existe dans ces entreprises des syndicats qui, en théorie, peuvent exercer leur droit à la négociation collective et déclencher la grève. Cependant, dans la pratique, ils sont obligés de négocier collectivement en tant que syndicat d'entreprise et ne peuvent pas négocier en tant que syndicat de branche pour le secteur des transports. Leur droit de grève est limité et leurs droits fondamentaux sont bafoués. Les conventions n^{os} 87 et 98 sur la liberté syndicale et la négociation collective ne sont pas respectées, notamment par le ministère du Travail et la Direction du travail qui ne cessent, depuis l'an 2 000, de faire obstacle à leur application, alors qu'elles ont été ratifiées par l'Etat et approuvées par le Parlement et qu'elles font donc partie intégrante de la législation nationale.

Les travailleurs du secteur du transport public à Santiago occupés dans des entreprises du système RED et qui parviennent à négocier collectivement sont touchés par le recours aux services minimums. Le Directeur du travail viole la législation du travail nationale et les conventions internationales de l'OIT. Des cas ayant trait aux services minimums sont en instance depuis plus d'un an auprès de la Direction du travail et, dans l'attente d'une décision, il est impossible d'engager des négociations collectives.

MINISTERE DES TRANSPORTS ET DES TELECOMMUNICATIONS: ROLE DANS LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES ET COMPORTEMENT DE BRISEUR DE GREVE

Au Chili, le gouvernement et l'Etat continuent de mener des actions antisyndicales, de jouer les briseurs de grève; chaque fois que les travailleurs d'une entreprise font usage de leur droit de grève, le ministère des Transports et des Télécommunications met en œuvre un plan d'urgence en vertu duquel des bus et des conducteurs d'autres entreprises sont chargés d'assurer les services et de couvrir les lieux de travail où des travailleurs sont en grève. En outre, les forces de police sont déployées dans les gares routières pour intimider les travailleurs et, à plusieurs reprises, des grévistes ont été arrêtés. Cette situation, d'une part, entrave la liberté de mouvement des passagers et, d'autre part, limite et fragilise l'exercice d'un droit légitime.

En procédant de la sorte, le ministère des Transports empêche la tenue d'une grève effective et se met au service des employeurs. Cette mesure arbitraire et illégale constitue une violation des conventions internationales de l'OIT et, fait plus grave encore, empêche les travailleurs de négocier leurs conditions de travail.

Depuis peu, les manipulatrices d'aliments sont également confrontées à cette situation, car le ministère a formulé des résolutions contraires à la législation et leur a fait savoir que, si cela ne leur plaisait pas, elles pouvaient les contester devant la justice, sachant que les tribunaux sont débordés et qu'aucune suite ne sera donnée à leur plainte avant au moins six mois: c'est là l'illustration d'un pouvoir autoritaire exercé sans vergogne.

Les organisations chiliennes amies de la Fédération syndicale mondiale ou affiliées à elle ainsi que d'autres organisations chiliennes et les organes de contrôle de l'OIT demandent depuis des années aux gouvernements successifs d'appliquer pleinement les conventions ratifiées, demande qui, à ce jour, n'a pas été suivie d'effets. C'est pourquoi nous soumettons la présente plainte auprès de l'OIT dans l'espoir que les organes de contrôle prennent des décisions et des mesures plus énergiques contre le non-respect par le gouvernement tant des conventions ratifiées que de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et des décisions et recommandations qu'ils ont formulées antérieurement à son encontre.

Comme les organes de contrôle de l'OIT le savent déjà – étant donné que, depuis des années, ils invitent le gouvernement du Chili à respecter les conventions ratifiées et à modifier certaines dispositions de la législation qui ne sont pas conformes aux conventions ratifiées –, le gouvernement continue, notamment par voie de législation, d'exercer une discrimination à l'encontre des syndicats – de branche, interentreprises, de la construction ou de travailleurs temporaires. Si les travailleurs peuvent constituer des syndicats, ces derniers, dans la pratique, se heurtent à une discrimination. A titre d'exemple, pour être représentés dans l'entreprise et pouvoir élire trois dirigeants, les syndicats d'entreprise et les syndicats d'établissement doivent réunir 25 travailleurs, tandis que les syndicats interentreprises doivent réunir au moins 76 membres parmi les travailleurs de l'entreprise (article 229 du Code du travail). De même, pour constituer un syndicat interentreprises, un huissier doit être désigné exclusivement par l'inspection du travail, alors qu'un syndicat d'entreprise peut recourir à un huissier de l'inspection du travail, à un notaire ou à un officier de l'état civil (article 221 du Code du travail). L'inspection abuse de cette prérogative pour formuler des exigences qui ne sont pas prévues dans la législation, comme approuver les statuts du futur syndicat et, si ces statuts ne lui conviennent pas, exiger qu'ils soient modifiés à son gré.

En outre, l'exigence prévue par la législation concernant la négociation par les syndicats interentreprises constitue une discrimination supplémentaire et entraîne une incertitude juridique qui entrave le droit des travailleurs de négocier collectivement leurs conditions d'emploi, car, contrairement aux syndicats d'entreprise ou d'établissement, les syndicats interentreprises sont tenus de respecter un quorum (discrimination par type de syndicat). Par ailleurs, les travailleurs doivent être occupés dans des entreprises du même domaine d'activité, alors que les entreprises peuvent relever de trois ou quatre domaines d'activité ou plus, le respect de cette exigence étant à la discrétion du fonctionnaire de l'inspection. Vu le montant du salaire de ces fonctionnaires, qui laisse beaucoup à désirer, ceux-ci sont une proie facile face aux tentatives de corruption des entrepreneurs. Ce fut le cas lors de la négociation collective menée par les syndicats de manipulatrices d'aliments avec l'entreprise uruguayenne Merken SPA. Il y a un an, le 29 juin 2018, a été engagée une négociation collective réglementée concernant une multitude de travailleuses (2 500 mil), toutes manipulatrices d'aliments, des femmes aguerries et combatives provenant de trois régions différentes du Chili (la quatrième, la neuvième et la région métropolitaine). Ces travailleuses étaient membres de cinq syndicats représentés dans une commission de négociation qui n'avait fait l'objet d'aucune contestation. Cette commission a dû faire face aux obstacles placés sur son chemin par la Direction du travail afin de tenter de l'empêcher de mener à bien la négociation collective; le 8 août 2018, ayant satisfait aux dispositions légales en vigueur, alors même que devait commencer le scrutin de grève, le Directeur national du travail en personne a formulé un avis ANNULANT LA NEGOCIATION COLLECTIVE. Les travailleuses ont fait appel au ministère du Travail, considérant qu'il lui incombait de définir les attributions du Directeur national du travail, lequel était censé garantir la protection des droits au travail et de la négociation collective. Elles ont été informées qu'elles n'avaient d'autre possibilité que d'engager une procédure judiciaire et de présenter un autre projet de convention collective, conformément à la NOUVELLE REFORME DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL. Il a alors été décidé, face à cette violation flagrante de la législation et des conventions internationales, de créer un précédent

et de dénoncer cette décision devant les tribunaux. L'audience aurait dû être convoquée par le juge sous quinze jours dans le cadre d'une procédure abrégée d'avertissement et d'exécution, mais les tribunaux ont fait comme si de rien n'était et ont attendu plus de quatre mois avant de fixer une audience. De ce fait, un nouveau projet de convention collective a été présenté.

Dès l'ouverture du procès, la juge, sur requête de l'avocat du Directeur du travail, a demandé le retrait de la plainte afin de ne pas faire obstacle à la négociation en cours. Ayant reçu l'assurance que la nouvelle négociation ne serait pas entravée, les plaignantes ont accédé à cette demande, mais elles ont été trompées, car la négociation a de nouveau été empêchée. La Direction du travail a déclaré que le quorum n'avait pas été atteint, alors que 1 790 travailleuses syndiquées participaient à la négociation et que le quorum était de 250. Les intéressées ont donc déposé un recours contre cette décision et ont eu gain de cause, car l'entreprise n'avait pas formulé d'allégation relative à l'absence de quorum. Toutefois, elle a inventé une nouvelle résolution annulant à nouveau la négociation, au motif cette fois qu'il n'était pas prouvé que les travailleuses appartenaient au même domaine d'activité (résolution 813), alors que toutes étaient manipulatrices d'aliments. Les syndicats ont de nouveau interjeté appel, des choses bizarres se sont passées, l'affaire a été traitée de manière erronée par les tribunaux, l'appel a été rejeté, une nouvelle plainte a pu être déposée et, plusieurs mois après le délai imparti, un jugement a été rendu et les plaignantes ont eu gain de cause contre la Direction du travail. Cette dernière, insatisfaite du jugement, a présenté un recours et a déclaré que des conventions collectives avaient été conclues, alors que la commission de négociation syndicale n'en avait conclu aucune et que, selon la loi, les participants à la négociation collective font partie de celle-ci jusqu'à la signature de la convention collective. La Cour d'appel a rejeté le recours formé par la Direction du travail et a confirmé le jugement frappé d'appel en indiquant que «la négociation collective devait se poursuivre, sans autre procédure». Le Directeur du travail refuse à présent d'appliquer le jugement et continue de déclarer que la négociation doit se poursuivre avec deux syndicats seulement sur les cinq, contrairement à ce qui ressort dudit jugement.

Au cours des douze mois qui ont suivi, l'entreprise a profité de l'occasion pour exercer des pressions sur les travailleurs et les dirigeants en leur offrant de l'argent, conjointement avec des syndicats contrôlés par l'employeur, pour que les membres de la Fédération nationale des manipulatrices d'aliments (FENAMA) se retirent de la négociation (actions antisyndicales). Malgré cela, la majorité des travailleuses sont toujours membres de la FENAMA. Etant donné que, selon la loi, les affaires relatives à des pratiques antisyndicales doivent être instruites par les tribunaux sur requête de l'inspection du travail et que cette dernière a refusé de saisir les tribunaux en octobre 2018, la FENAMA a porté plainte contre l'entreprise pour pratiques antisyndicales et déloyales. Les tribunaux ont fixé la date de l'audience au mois de janvier 2020, ce qui constitue une nouvelle anomalie, pour ne pas dire un déni de justice. Ils ont également soutenu l'entreprise pour qu'elle prenne des mesures à l'encontre de la partie demanderesse afin de l'intimider et ont refusé, malgré les demandes formulées, d'ordonner à l'entreprise de mettre fin aux actions antisyndicales, qui se poursuivent à ce jour.

Afin d'intimider la présidente de la FENAMA, l'entreprise a engagé une procédure pénale à son encontre et a demandé une peine de trois ans de réclusion ainsi que le paiement d'une amende pour l'avoir poursuivie et avoir dénoncé de nombreuses pratiques antisyndicales, notamment une tentative de son directeur général de soudoyer le président de la CGTP et une dirigeante de l'un des syndicats participant à la négociation.

Le procès contre la présidente de la FENAMA doit s'ouvrir au mois de juillet. Cette procédure, entamée par l'entreprise au mois de janvier, sera traitée avant celle relative aux pratiques antisyndicales. L'entreprise propose à présent de retirer sa plainte à condition que la défenderesse déclare que la tentative de corruption n'est pas avérée, ce qui constitue un acte de harcèlement et une tentative de délégitimation de la procédure relative aux pratiques antisyndicales. En outre, le président de la CGTP a reçu un message lui indiquant qu'il serait le prochain à aller en prison. Cette situation résulte manifestement du fait que les tribunaux

du travail n'ont pas fait preuve de la diligence requise et retardent le procès depuis plus d'un an, ce qui est aberrant et témoigne du déni de justice qui, au Chili, frappe les travailleurs et les dirigeants syndicaux; la période que nous traversons ressemble beaucoup à la dictature qui a sévi au Chili entre 1973 et 1990.

L'entreprise exerce des pressions sur les syndicats de toutes les manières possibles: elle a offert 2 200 dollars des Etats-Unis à toutes les travailleuses de la province du Choapa pour qu'elles discréditent leurs dirigeants; les inspecteurs du travail ont insisté pour que le syndicat d'entreprise vote la grève alors que la négociation était menée dans les délais prévus par la loi pour former un recours avant la procédure judiciaire. Par ailleurs, l'entreprise a offert des pots-de-vin aux dirigeants des syndicats.

Nous avons appris que David Odo, un ancien employé du cabinet d'avocats qui conseille l'entreprise Merken SPA, travaille au sein de la Direction nationale du travail où il est chargé de formuler des avis. Il existe donc un conflit d'intérêts puisque ce fonctionnaire a travaillé et travaille toujours en tant que conseil pour cette entreprise. Cette situation est incroyable, mais ordinaire au Chili.

Ce qui se passe est très suspect, d'autant plus que la Direction du travail refuse à présent d'appliquer la décision rendue par les tribunaux dans le cadre de cette négociation. En outre, dans le dernier avis qu'elle a prononcé, elle indique que, le 3 juin, l'entreprise lui a demandé de lui fournir des orientations au sujet de la décision du tribunal. Comment l'entreprise a-t-elle pu en être informée alors qu'elle n'était pas partie à une procédure qui concernait uniquement la Direction du travail et les syndicats?

A présent, la Direction du travail REFUSE DE SE CONFORMER A L'ORDRE D'EXECUTION DU JUGEMENT et a émis un avis dont il ressort que seuls deux des cinq syndicats concernés peuvent voter, EN VIOLATION MANIFESTE DU JUGEMENT ET DE L'ARRET RENDUS. LE DIRECTEUR DU TRAVAIL A PRONONCE UN JUGEMENT DE SUBSTITUTION, alors qu'il n'est pas habilité à le faire. Nous avons dénoncé cette décision arbitraire auprès du ministère du Travail qui a ignoré notre démarche, apportant même son soutien à ces violations.

Par ailleurs, la Direction du travail a formulé des avis contraires à la législation en vigueur et qui limitent le droit de grève des manipulatrices d'aliments en disposant que 13 pour cent seulement des participantes à la négociation peuvent prendre part à la grève, les 87 pour cent restants devant continuer d'assurer les services ordinaires.

Pire encore, alléguant que la négociation collective ne pouvait se poursuivre, car les entreprises avaient invoqué les dispositions relatives aux services minimums, la Direction du travail l'a suspendue, allant jusqu'à interrompre des scrutins de grève en cours depuis plus d'une heure et trente minutes lorsqu'elle s'est rendu compte que les travailleuses votaieent pour la grève.

La législation prévoit des mécanismes visant à limiter le droit de grève qui contreviennent aux conventions n^{os} 87 et 98, et la Direction du travail a accepté de traiter des demandes de services minimums qui violent les lois en vigueur, le Directeur du travail ayant modifié illégalement les dispositions approuvées par le Congrès.

A cela s'ajoutent la lenteur des tribunaux et leur réticence à respecter les délais légaux de traitement des plaintes pour violation des droits fondamentaux, licenciement de dirigeants et pratiques antisyndicales. Les tribunaux ignorent les conventions ratifiées au moment de rendre leurs décisions. Le procès pour pratiques antisyndicales intenté par la FENAMA est en instance depuis huit mois et l'audience aura lieu dans sept mois. Pendant ce temps, les pratiques antisyndicales se poursuivent.

Pour des raisons d'économie de procédure et afin d'éviter des dépenses de papier inutiles, nous souhaiterions que les copies des avis, résolutions et autres éléments de preuve puissent être fournis au Conseil d'administration par la FENAMA et la CGTP lorsque la commission d'enquête aura été désignée et qu'elle se rendra au Chili.

Cette situation ne concerne pas seulement des syndicats représentés au niveau national et très combatifs. Dans d'autres cas, la loi ne permet simplement pas aux syndicats de négocier, ce droit restant à la discrétion des employeurs et du gouvernement en place. Ces syndicats et leurs membres dépendent de la volonté d'un tiers pour pouvoir négocier collectivement et, dans la pratique, les négociations ne sont pas engagées, car l'employeur, simplement, oppose un refus: il impose sa volonté, les travailleurs ne disposant d'aucun droit ou moyen leur permettant d'équilibrer les rapports de force. Ils peuvent négocier conformément aux dispositions de l'article 314, qui ne prévoit pas le droit de grève en de telles circonstances, ou du quatrième paragraphe de l'article 364, qui dispose ce qui suit: «Dans les micro et petites entreprises (90 pour cent des travailleurs), la négociation avec le syndicat interentreprises est volontaire ou facultative. Si l'employeur accepte la négociation, il doit répondre au projet de convention collective dans un délai de dix jours après la présentation du projet. S'il refuse la négociation, il doit l'indiquer par écrit dans le même délai de dix jours.»

L'employeur peut refuser de négocier, privant les travailleurs de tout moyen de défense et de protection ainsi que du droit de grève; il lui est ainsi loisible de persécuter les travailleurs syndiqués, d'autant plus que le licenciement sans motif valable ou par la seule volonté de l'employeur existe au Chili. Cette situation affaiblit les organisations syndicales, car les travailleurs s'organisent précisément pour faire usage de leur droit de négocier collectivement et doivent lutter pour ce faire. Ces dispositions sont contradictoires, car les travailleurs constatent que leur syndicat peut exister mais que, dans la pratique, il ne peut négocier collectivement, et que par ailleurs eux-mêmes courent le risque de perdre leur emploi.

Ces dispositions du Code du travail qui contreviennent aux conventions n^{os} 87, 98 et 135 de l'OIT sont approuvées par l'organe administratif compétent, à savoir la Direction du travail; en effet, elles prévoient que la protection et les droits liés à la négociation collective dépendent de la volonté de l'employeur d'accepter de négocier collectivement. S'il s'y refuse, cette protection et ces droits n'existent pas. Il s'agit là d'une atteinte aux conventions précitées. La Direction du travail sait que le Chili les a ratifiées, qu'elles ont rang constitutionnel et ont donc primauté sur le Code du travail, mais elle fait valoir que les conventions ratifiées sont de simples déclarations de principe sans valeur juridique.

Les fédérations et confédérations font face à la même situation et doivent obtenir le consentement préalable de l'employeur pour pouvoir négocier collectivement, tel qu'il ressort des articles 408 à 411 du Code du travail; cette disposition est contraire à l'article 3 de la convention n^o 87 et à l'article 4 de la convention n^o 98 et, loin de faciliter la négociation des conditions de travail, elle l'entrave.

Les travailleurs de la construction, temporaires, saisonniers, à la tâche ou engagés occasionnellement peuvent négocier uniquement si la durée du travail pour lequel ils sont engagés est supérieure à un an, mais ils n'ont droit à aucune protection: ils peuvent être licenciés à tout moment, au gré de l'employeur, sans motif valable, et n'ont pas non plus le droit de grève. Comment est-il possible de négocier sans aucun moyen de faire pression sur la partie adverse qui, elle, dispose d'un pouvoir coercitif: le licenciement sans motif valable? Dans le cas où la durée de la tâche pour laquelle les travailleurs sont engagés est inférieure à un an, ces derniers peuvent négocier, conformément aux dispositions de l'article 314 du Code du travail – c'est-à-dire si l'employeur donne son accord, mais sans aucune réglementation, en ne bénéficiant d'aucune protection ni du droit de grève.

En d'autres termes, les travailleurs de la construction ou les travailleurs temporaires ne peuvent négocier collectivement que si l'employeur l'accepte. Dans le cas contraire, le syndicat de branche, le syndicat interentreprises regroupant de petites entreprises, le syndicat de la construction et d'autres ne peuvent ni négocier ni jouir de la protection prévue par le Code du travail (immunité syndicale, droit de grève); cela s'applique à la première, à la deuxième ou à la troisième négociation (conformément à l'avis de la Direction du travail n^o 1489 du 26 mars 2010). Selon cet avis, il ne suffit pas que l'employeur ait accepté une

première fois de négocier avec le syndicat interentreprises et qu'il ait conclu à cette occasion une convention collective; pour renégocier ultérieurement la convention, il faut à nouveau, et chaque fois, obtenir le consentement de l'employeur. Si l'entreprise se refuse à négocier, la convention ne s'applique plus.

Il peut ainsi arriver, incohérence totale, qu'un syndicat, en qualité de syndicat de branche ou interentreprises, ait négocié avec une entreprise et conclu une convention collective et que, à l'heure de la renouveler à l'échéance, l'employeur refuse de négocier: les travailleurs perdent immédiatement tous leurs droits en matière de négociation.

Ils peuvent négocier, mais comme s'ils n'étaient pas membres du syndicat de branche (en tant que «syndicat d'entreprise» – virtuel – sans les dirigeants du syndicat qui ne travaillent pas au sein de l'entreprise participant à la négociation) et avec le quorum le plus élevé, sans lien aucun avec le syndicat.

Cette situation se produit toujours lorsque le syndicat assume son devoir de faire respecter la convention collective ou la réglementation du travail en vigueur. C'est ce qui est arrivé au Syndicat national interentreprises des travailleurs de la métallurgie, des communications, de l'énergie et des activités connexes (R.S.U.13.01.2411) lorsque, à l'échéance des conventions collectives conclues avec l'entreprise DirecTV, multinationale de télévision nord-américaine, celle-ci a refusé de négocier, en décembre 2015. Il en est résulté que la totalité des travailleurs membres du syndicat ont renoncé à leur affiliation, certains rendant leur carte au syndicat lui-même, d'autres à l'entreprise, qui a reçu ces cartes et a suspendu le paiement des cotisations syndicales. Un cas analogue s'est produit avec l'entreprise Escapes Mendosa qui, alors qu'elle avait renouvelé par trois fois une convention collective avec le même syndicat, a définitivement refusé de négocier. Qui plus est, cette entreprise a recouru à un grand nombre de pratiques antisyndicales pour perturber l'organisation du syndicat, et l'inspection du travail a préféré fermer les yeux et accuser le syndicat de manquer de transparence.

Par ailleurs, on constate que les tribunaux, par le biais, selon nous, de différents subterfuges, ne reconnaissent pas les conventions sur la liberté syndicale dans leurs jugements. Les pratiques antisyndicales de l'entreprise Escapes Mendosa sont très instructives. En effet, le syndicat a porté plainte contre ces pratiques devant la Direction du travail qui a vérifié chacune d'entre elles et les a dénoncées auprès du tribunal, mais celui-ci s'est refusé à sanctionner l'entreprise pour violation des principes de la liberté syndicale (jugement n° ...).

Le Chili a pourtant ratifié les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, et la Commission de l'application des normes de la Conférence lui a enjoint de mettre sa législation en conformité avec les conventions et les principes de la liberté syndicale. Nous rappelons que, depuis 2001, les organes de contrôle de l'OIT appellent l'attention du gouvernement du Chili sur cette législation qui contrevient aux conventions qu'il a ratifiées. Dix-neuf ans plus tard, les violations et la non-application des observations de la commission se répètent.

Le Syndicat national interentreprises des travailleurs de la métallurgie, des communications, de l'énergie et des activités connexes, syndicat de branche légalement enregistré (sous le numéro R.S.U.13.01.2411), s'est vu privé du droit de représenter ses affiliés dans la négociation collective.

Cela a été le cas dans les entreprises ECM INGENERIA S.A., MAESTRANZA AMERICO VESPUCIO S.A., INDUSTRIAS CERESITA S.A., ESCAPES MENDOSA S.A., CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS SIGLO VERDE S.A. et DirecTV, au motif que l'employeur avait la faculté d'accepter ou non de négocier avec un syndicat de branche (interentreprises) selon l'article 334 qui dispose, à l'instar du quatrième paragraphe de l'article 364, que «[d]ans les micro et petites entreprises, la négociation avec le syndicat interentreprises est volontaire ou facultative» ou qu'il existe une impossibilité juridique pour lui de participer à une négociation avec un syndicat d'entreprise.

Le syndicat a fait recours auprès de l'instance administrative, faisant valoir que ces normes ne sont pas applicables, car elles sont en contradiction avec les conventions internationales de l'OIT sur la liberté syndicale; cette instance a défendu le point de vue des employeurs, déniant au syndicat le droit de négocier collectivement au nom de ses membres, contrairement à ce que reconnaissent les conventions internationales.

Ce recours ayant échoué, le syndicat a adressé sa réclamation aux tribunaux qui l'ont également rejetée, défendant la thèse des employeurs et ignorant la validité ou faisant abstraction des conventions n^{os} 87, 98 et 135.

D'autres cas relatifs au remplacement de travailleurs en grève et au droit de négociation collective qui ont été portés devant les tribunaux ont fait l'objet de jugements contraires aux conventions de l'OIT (**annexe 1**).

Tout comme le droit de négociation collective, le droit de grève est limité, notamment en ce qui concerne les travailleurs de la fonction publique. Les limitations graves de ces droits existent aussi dans le secteur privé, comme il ressort de la plainte déposée en 2010: dans ce cas, l'inspection du travail, sur mandat de la Direction nationale du travail, a octroyé aux employeurs le droit d'accepter ou non de négocier avec certains syndicats, fédérations et confédérations, en violation de la Constitution et des principes de la liberté syndicale.

D'après la Direction du travail, seuls peuvent négocier en tout temps et bénéficier des protections liées à la négociation et du droit d'approuver la grève les syndicats d'entreprise, d'établissement ou les groupes de travailleurs de l'entreprise; pour négocier et exercer leurs droits, y compris le droit de grève, tous les autres syndicats – et il peut y en avoir dans l'entreprise – sont soumis à la volonté de l'employeur.

Le droit de grève n'est pas concrètement respecté non plus dans la législation.

L'article 381 du Code du travail autorise le recrutement de briseurs de grève pour remplacer les travailleurs en grève, ce qui constitue une violation des principes de la liberté syndicale.

L'article 381 est à dessein rédigé d'une façon confuse: il interdit le remplacement des travailleurs en grève, mais indique plus loin, après une virgule: «sous réserve que la dernière offre formulée, sous la forme et conformément au préavis fixé au troisième paragraphe de l'article 372, prévoient au moins [...]». La même question se pose dans ce cas. L'article 345 reconnaît le droit de grève, mais, plus avant, l'article 359 de la version révisée du Code du travail limite ce droit, en ces termes: Services minimums et équipes d'urgence: «Dans le respect du principe du droit de grève, la commission de négociation syndicale sera tenue de garantir pendant la grève la présence des effectifs voulus, afin d'assurer les services minimums strictement nécessaires pour protéger les biens et les installations de l'entreprise et prévenir les accidents, et d'assurer la prestation des services d'utilité publique pour satisfaire les besoins fondamentaux de la population, y compris ceux ayant trait à la vie, à la sécurité ou à la santé, et pour prévenir les dommages environnementaux ou sanitaires.» Cette disposition contrevient expressément à l'ensemble de la jurisprudence de la Commission de l'application des normes et du Comité de la liberté syndicale.

Il en résulte en fin de compte et dans la pratique que le droit de grève n'est que virtuel, déclaratif, comme en attestent les avis rendus par la Direction du travail.

Le droit de grève n'est donc pas limité uniquement dans les services essentiels, dans des domaines sensibles pour la sécurité et la vie des personnes, il l'est pour tous les travailleurs. Il s'agit là d'une interdiction générale du droit de grève. A l'évidence, à partir du moment où un travailleur sait que son employeur fera appel à des équipes d'urgence pour accomplir ses fonctions s'il fait grève, il sait que celle-ci n'aura aucun effet, puisque l'entreprise ou le service continuera de fonctionner normalement; la négociation collective et l'adhésion au syndicat s'en trouvent découragées. En revanche, l'employeur est incité à ne pas rechercher d'accord, à en finir avec le syndicat, à ne pas négocier, provoquant une grève sans suite. La réforme du travail présentée en 2014 au Parlement modifie cette

disposition, mais introduit deux nouvelles limitations, à savoir: l'obligation faite aux syndicats d'octroyer à l'entreprise un certain nombre de travailleurs servant d'équipe d'urgence dans toutes les négociations collectives et la possibilité pour l'entreprise d'ajuster son effectif en cas de grève, ce qui l'incite à recruter des travailleurs briseurs de grève pendant la négociation et à embaucher du personnel qu'elle place pendant la grève aux postes des grévistes; cela n'est pas considéré expressément comme une pratique antisyndicale.

Qui plus est, dans leurs jugements, les tribunaux disposent qu'il n'y a pas remplacement si celui-ci est effectué par un travailleur non syndiqué au moment de la grève. Il suffit donc d'embaucher des travailleurs avant la grève pour remplacer les grévistes. Par le passé déjà, il était assez courant de recruter à cette fin de nouveaux travailleurs dans la période précédant la négociation ou pendant la négociation elle-même. Ces jugements accentuent fréquemment cette pratique, qui est absolument contraire au principe de la liberté syndicale et à la jurisprudence du Comité de la liberté syndicale.

Que les tribunaux chiliens valident le remplacement illégal de grévistes est très grave, car cela revient à légaliser la violation des droits fondamentaux des travailleurs et rend la situation de plus en plus ingérable en encourageant l'employeur à recruter des briseurs de grève avant le processus final de négociation ou la grève, voire pendant la négociation, faisant obstacle à celle-ci; cela décourage l'organisation syndicale et la négociation collective, en contradiction avec l'article 4 de la convention n° 98, que le Chili a ratifiée.

En s'appuyant sur les jugements des tribunaux, ainsi que sur les dispositions du Code du travail et les avis de la Direction du travail, l'employeur pourra toujours recruter des briseurs de grève pour remplacer les travailleurs exerçant légitimement le droit de grève. Le contrôle de la présence de briseurs de grève n'est pas une priorité et n'est pas effectué pendant les premières quarante-huit heures de la grève, mais après quatre-vingt-seize heures, si ce n'est plus, et par un seul inspecteur. Ce dernier ne renvoie pas les briseurs de grève, mais, deux mois plus tard, porte les faits devant les tribunaux, lesquels ne rendent pas de décision avant plusieurs jours. Dans de nombreux cas, ces procès se sont soldés par un simple rappel des droits fondamentaux aux employeurs, les dispositions du Code du travail en la matière n'étant pas appliquées. Dans d'autres cas, bien que le recours aux briseurs de grève ait été prouvé, les tribunaux ont cherché des subterfuges pour ne pas sanctionner les employeurs.

Le cas de la grève organisée par les travailleurs de l'entreprise Pavicret rend compte de la violation du droit de grève qui a cours au Chili.

Le 20 juillet 2017, un processus de négociation collective a été engagé par le Syndicat national des travailleurs (SME) au nom de ses membres au sein de l'entreprise Pavicret. Le syndicat n'étant pas parvenu à conclure un accord avec l'entreprise, les travailleurs se sont mis en grève le 20 septembre. Au début de la grève, l'entreprise a engagé des briseurs de grève et a placé des membres du personnel qui exerçaient d'autres fonctions aux postes occupés par les travailleurs grévistes afin qu'ils effectuent le travail de ces derniers. Le 20 septembre 2017, le syndicat a déposé une plainte auprès de l'inspection communale du travail de Santiago Sur et dénoncé le remplacement des travailleurs par des briseurs de grève en indiquant le lieu de travail des membres du syndicat et le nom des grévistes.

L'enquête et le contrôle sur place des faits dénoncés auraient dû commencer immédiatement, le 20 septembre, mais cela n'a pas été le cas malgré les demandes formulées à plusieurs reprises par les dirigeants du syndicat à l'inspection. Le contrôle a finalement été effectué le 25 septembre, soit cinq jours après le début de la grève, uniquement sur certains lieux et à des heures où aucun briseur de grève n'était présent. La plupart des lieux de travail n'ont pas été contrôlés, car l'inspection a mis fin à son enquête après avoir identifié un briseur de grève.

En date du 17 octobre 2017, l'inspection communale du travail a porté devant le tribunal du travail de San Miguel une plainte pour pratiques antisyndicales (S-10-2017) contenant de nombreuses erreurs, car les travailleurs remplacés étaient au nombre de 19 et

non d'un seul, contrairement à ce que l'inspection du travail avait indiqué dans l'exposé des faits pour faire l'économie d'une procédure.

Le tribunal a rejeté catégoriquement la plainte, car, selon le juge, le briseur de grève avait été engagé le 30 août 2017 et l'un des opérateurs, en l'occurrence celui que l'inspection avait désigné dans la plainte, était en congé de maladie au moment de la grève.

La décision rendue par le juge viole la convention n° 87 de l'OIT et avalise les violations commises par l'entreprise Pavicret.

Nous joignons à la présente la plainte relative aux faits susmentionnés qui a été déposée auprès de l'inspection du travail et la décision des tribunaux.

VIOLATION DES CONVENTIONS SUR LA LIBERTÉ SYNDICALE PAR LA DIRECTION DU TRAVAIL

A travers son interprétation de la loi ces dernières années, depuis la ratification par le Chili des **conventions n°s 87, 98, 135 et 151**, la Direction du travail a émis différents avis et résolutions qui portent gravement atteinte aux principes de la liberté syndicale. Au lieu de créer les conditions d'un déroulement harmonieux de la négociation collective, elle y fait de plus en plus obstacle. En effet, non seulement elle formule des avis en fonction des attributions que lui confère le Code du travail, mais elle détermine aussi la portée de l'interprétation du Code du travail, comme si les conventions sur la liberté syndicale n'étaient pas déjà en vigueur dans le pays. Sont joints en annexe des avis et résolutions de la Direction du travail ainsi qu'une résolution de l'inspection du travail qui témoignent clairement de la façon dont il est fait obstacle à la négociation collective et porté atteinte aux conventions ratifiées par le Chili.

1. Avis n° 1489 du 26 mars 2010;
2. Avis n° 1091 du 24 novembre 2009 de l'inspection du travail de Santiago Norte Chacabuco;
3. Résolution n° 11 du 18 avril 2011 de l'inspection du travail de Santiago Norte Chacabuco;
4. Avis n° 1607/99 du 28 mai 2002 sur la négociation avec le syndicat interentreprises – porte atteinte aux principes de la liberté syndicale;
5. Avis n° 1197/61 du 11 avril 2002 – fixe les critères de remplacement des travailleurs en grève;
6. Avis n° 0545/33 du 2 février 2004 – prévoit des sanctions s'il n'est pas répondu aux observations de l'employeur;
7. Avis n° 4665/186 du 5 novembre 2003 sur la négociation interentreprises;
8. Avis n° 3861/140 du 16 septembre 2003 – conteste des droits de protection et de grève à des membres d'un syndicat interentreprises;
9. Avis n° 5241/241 du 3 décembre 2003 – oblige des membres du syndicat interentreprises à signer des listes de négociation;
10. Avis n° 1131 du 10 mars 2010 – refuse d'associer une organisation syndicale au processus de négociation collective.

Le contenu des avis et résolutions ci-joints démontre clairement comment l'Etat, en l'occurrence la Direction du travail, viole les conventions internationales sur la liberté syndicale au Chili (**annexe 2**).

VIOLATIONS DES CONVENTIONS DANS LA LÉGISLATION INTERNE DU CHILI

Le Code du travail et d'autres lois nationales contiennent une série de dispositions qui sont en totale contradiction avec les normes de l'OIT et les principes de la liberté syndicale. La coordinatrice de la Fédération syndicale mondiale (FSM) au Chili a présenté des propositions, ci-jointes, pour modifier des dispositions du Code du travail et d'autres lois ou déroger à celles-ci (**annexe 3**).

Les organes de contrôle de l'OIT ont transmis au gouvernement du Chili une série d'observations concernant les conventions sur la liberté syndicale, mais rien ou presque n'a été fait. Alors que les organes de contrôle continuent de présenter des observations dans lesquelles ils insistent pour que soient prévues des dérogations ou que soient modifiées certaines dispositions du Code du travail, du Code pénal, de la loi sur la sécurité interne de l'Etat, de la loi sur les associations de fonctionnaires et de la Constitution politique elle-même, parce qu'elles contreviennent aux conventions, les gouvernements successifs, pour toute réponse, adressent des excuses diverses mais, au bout du compte, ne respectent ni les recommandations desdits organes ni celles du Conseil d'administration du BIT; ils ne font rien ou presque pour modifier la situation et LES VIOLATIONS SE POURSUIVENT.

Il est temps de mettre fin à ces pratiques systématiques qui durent depuis des années et d'établir des mécanismes adaptés à cet effet pour remédier aux atteintes à la liberté syndicale et aux droits des populations autochtones.

RÉFORME DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL DE 2014

En décembre 2014, le gouvernement a proposé une réforme visant, selon ses déclarations, à mettre la législation du travail en conformité avec les conventions de l'OIT que le Chili a ratifiées, notamment la convention n° 87. Le tableau semblait idyllique mais, en réalité, le nouveau texte n'empêche pas les violations de se poursuivre. Près d'un an et demi plus tard, en avril 2016, le Parlement a approuvé cette réforme. Malheureusement, l'objectif déclaré n'a pas été atteint, la réforme finissant au contraire par aggraver la situation de milliers de travailleurs, étant donné qu'une série de dispositions ont été introduites qui affaiblissent des droits inaliénables, qu'il s'agisse de la journée de travail de huit heures, du délai maximum de paiement des salaires, des journées d'astreinte et, en matière d'organisation syndicale, du quorum requis pour constituer un syndicat, qui est passé de 8 travailleurs à 50 pour cent de l'effectif de l'entreprise quand celle-ci comprend moins de 50 travailleurs.

En matière de négociation collective, il est exigé que soit toujours respecté le quorum de constitution du syndicat pour que celui-ci ait le droit de négocier collectivement. Si cette exigence n'est pas respectée, le syndicat ne peut négocier. En d'autres termes, on fait davantage obstacle à la négociation, contrairement à l'article 4 de la convention n° 98.

Toujours dans le domaine de la négociation collective, une disposition intitulée «ajustements nécessaires» légalise concrètement le remplacement des grévistes, élément qui avait finalement été corrigé dans les derniers jugements de la Cour suprême. Cette disposition va à l'inverse des jugements qui reconnaissent le droit effectif de grève des travailleurs, conformément aux traités internationaux que le Chili a ratifiés.

Cette disposition revient à instaurer le remplacement déguisé, puisque le fait que l'entreprise adapte l'organisation des équipes et l'effectif en cas de grève ou recrute de nouveaux travailleurs pendant la négociation n'est pas considéré comme une pratique antisyndicale. C'est un retour à la situation qui prévalait sous la dictature, époque à laquelle il était possible d'embaucher pendant la négociation collective ou avant qu'elle ne débute, les nouvelles recrues occupant les postes de travail des grévistes pendant la grève. L'article 345 du Code du travail sur le droit de grève dispose que: «La grève est un droit qui doit être exercé collectivement par les travailleurs. Le remplacement de travailleurs grévistes

est interdit. La grève ne doit pas gêner la liberté de travailler des travailleurs qui ne participent pas au mouvement **ni l'exécution de fonctions convenues dans leur contrat de travail.**» A l'évidence, cette disposition viole les conventions de l'OIT que le Chili a ratifiées puisqu'elle **n'interdit pas l'occupation des postes de travail des grévistes, ni l'engagement de briseurs de grève pendant la négociation collective précédant la grève**, une pratique très couramment employée par les employeurs du Chili. Cette disposition incite en réalité à embaucher des travailleurs pendant la négociation collective pour y recourir en cas de grève, affaiblissant ainsi le pouvoir de pression des travailleurs lors de la négociation collective, puisque les travailleurs engagés doivent pouvoir exercer les fonctions convenues dans leur contrat, ce qui revient à légaliser le recours à des briseurs de grève et démontre la mauvaise foi du gouvernement et du Parlement qui a approuvé les modifications de la législation, ainsi que le manque total de confiance envers les travailleurs syndiqués et leurs organisations syndicales.

Une autre disposition est véritablement non conforme aux traités internationaux que le Chili a ratifiés, à savoir celle qui oblige tous les syndicats à fournir du personnel – appelé équipe d'urgence – à l'entreprise pendant la grève, même si elle ne relève pas de secteurs ou de services essentiels au sens strict du terme.

Le droit de grève demeure problématique au Chili du fait de cette nouvelle disposition. En effet, si des restrictions antérieures ont bel et bien été supprimées, notamment la faculté de l'employeur de recruter des remplaçants à condition de payer quatre «unités d'encouragement» par travailleur, deux nouveaux cas de figure sont aujourd'hui prévus qui, dans la pratique, font obstacle au droit de grève, le rendant inopérant ou le transformant en un droit purement virtuel.

Une troisième limitation du droit de grève est maintenue, voire aggravée par la réforme, à savoir celle qui permet la désolidarisation des travailleurs en grève au bout de six jours dans les petites entreprises et de quinze jours dans les moyennes ou grandes entreprises. Cette disposition facilite les pratiques antisyndicales de l'entreprise qui peut ainsi faire pression sur les grévistes en les menaçant de les licencier à la fin de la période de protection, soit trente jours à partir de la fin de la grève s'ils ne se désolidarisent pas du mouvement.

Cette situation restreint sévèrement la liberté syndicale au Chili vu que, à la fin de la période de protection, beaucoup de travailleurs sont licenciés, la possibilité d'un licenciement sans juste cause étant prévue, et que l'autorité administrative tout comme l'autorité judiciaire jugent ce comportement patronal légitime.

Une autre disposition entrave la liberté syndicale en octroyant aux tribunaux le droit de mettre fin à une grève.

Une réforme qui prétendument visait à corriger une législation qui depuis des années transgressait les traités internationaux ratifiés par le Chili débouche sur d'autres dispositions qui, à leur tour, contreviennent non seulement auxdits traités, mais aussi au Pacte de Vienne.

Pire encore, cette réforme détourne le sens de dispositions qui mettaient en conformité la législation avec les conventions de l'OIT: ainsi, le droit de négociation est octroyé au syndicat de branche ou syndicat interentreprises, mais, au bout du compte, seuls sont autorisés à négocier au nom du syndicat les dirigeants du syndicat travaillant dans l'entreprise. Se crée par exemple une situation paradoxale où, dans beaucoup de cas, le président du syndicat ne pourra pas participer à la négociation collective qu'il préside avec l'entreprise où il a des adhérents, à quoi s'ajoutent d'autres conditions.

Par ailleurs, dans les petites entreprises, un syndicat interentreprises ne peut négocier au nom de ses adhérents, car c'est à l'employeur qu'appartient la décision de négocier ou pas avec le syndicat, ce que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a jugé contraire aux conventions ratifiées.

Pire encore, deux dispositions qui amélioreraient la législation sur l'organisation syndicale et la négociation collective, comme le statut d'agent de négociation et le droit du

syndicat d'étendre les avantages d'une négociation collective à ses nouveaux membres – ceux qui n'y auraient pas participé –, ont été déclarées inconstitutionnelles par le Tribunal constitutionnel (**annexe 4**).

Il s'agit là, à n'en pas douter, d'un différend entre le Tribunal constitutionnel du Chili, l'Etat chilien et la communauté internationale concernant l'obligation qu'ont les Etats Membres de l'OIT et parties au Pacte de Vienne de respecter les traités qu'ils ont ratifiés.

Le Tribunal constitutionnel du Chili refuse d'accepter l'interprétation fournie par la commission d'experts concernant le statut d'agent de négociation et les circonstances dans lesquelles les groupes de travailleurs peuvent négocier collectivement. De fait, le Tribunal constitutionnel affirme que la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, et l'interprétation qui en est faite par la commission d'experts ne lui sont pas applicables, alors que l'une des observations formulées par le BIT porte précisément sur la remise en cause du traitement égalitaire des syndicats et des groupes de travailleurs que prévoit la législation chilienne. C'est la raison pour laquelle, depuis des années, l'interprétation de la commission d'experts est que le statut d'agent de négociation appartient au syndicat; or le Tribunal constitutionnel déclare ce statut inconstitutionnel au motif qu'on ne saurait exercer une discrimination à l'encontre des groupes de travailleurs, le droit de négocier collectivement dans la Constitution du Chili appartenant aux travailleurs et non au syndicat, une interprétation qui va à l'encontre des conventions ratifiées.

Cette question concerne toute la communauté internationale, y compris la Cour internationale de Justice, car le jugement du Tribunal constitutionnel du Chili met en cause la validité et l'application des traités dans les pays qui les ont ratifiés. Le Parlement chilien a approuvé une réforme, et notamment la disposition qui vise à mettre la législation nationale, pour ce qui est en particulier du droit des syndicats de négocier collectivement, en conformité avec les traités internationaux ratifiés, mais le Tribunal constitutionnel n'en a pas tenu compte et a déclaré cette disposition inconstitutionnelle.

Cela est d'autant plus inadmissible qu'en 2014 le BIT a attiré l'attention du gouvernement du Chili précisément sur cette question et lui a demandé de modifier les dispositions donnant aux groupes de travailleurs, au même titre qu'aux syndicats, le droit de négocier collectivement, car cela porte atteinte à la convention n° 98.

Je soussigné, WILLS ASUNCION RANGEL, DELEGUE TRAVAILLEUR de la République bolivarienne du Venezuela à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail, soutenu par la Fédération syndicale mondiale représentée par le vice-président, Valentín Pacho, membre de la délégation du groupe des travailleurs à ladite session, et José Ortiz Arcos, président de la Confédération générale des travailleurs des secteurs public et privé (Chili), soussignés, soumetts, à la demande expresse des organisations syndicales et amies du Chili, victimes de violations graves et diverses des droits reconnus par les conventions n^{os} 87, 98, 135, 151 et 103 de l'OIT ratifiées par le gouvernement chilien, la présente plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT et demande que soit constituée une commission d'enquête et que soient activées les procédures de l'OIT à cette fin.

(Signé) Délégué travailleur,
République bolivarienne du Venezuela

(Signé) Vice-président,
Fédération syndicale mondiale

(Signé) Président,
Confédération générale des travailleurs
des secteurs public et privé (Chili)