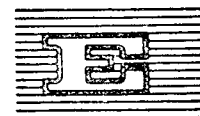


NATIONS UNIES  
CONSEIL  
ECONOMIQUE  
ET SOCIAL



Distr.  
GENERALE  
E/1978/8/Add.28  
14 avril 1980  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ESPAGNOL

MISE EN APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX  
DROITS ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Rapports présentés par les Etats parties au Pacte international  
relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, confor-  
mément à la résolution 1988 (LX) du Conseil, au sujet des droits  
faisant l'objet des articles 6 à 9

CHILI 1/

19 avril 1980

Au sujet du document E/1978/8/Add.10, la délégation chilienne a l'honneur de vous informer qu'à la liste des documents envoyés à l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui figure dans ledit document, il convient d'ajouter notamment les documents suivants :

ORD. (ORLI) No 57,  
27 mars 1978

Rapport demandé par le Conseil d'administration de l'OIT à ses sessions de novembre 1977 et février 1978 au sujet de l'application au Chili des recommandations de la Commission d'enquête et de conciliation de l'OIT en matière de liberté syndicale (Cas No 823)

ORD. (ORLI) No 253,  
31 octobre 1978

Rapport sur l'évolution de la situation par rapport aux recommandations de la Commission d'enquête et de conciliation en matière de liberté syndicale.

ORD. (ORLI) No 11,  
19 janvier 1979

Rapport relatif à l'application au Chili des recommandations de la Commission d'enquête de l'OIT en matière de liberté syndicale.

1/ Le présent document contient des renseignements complémentaires présentés par le Gouvernement chilien au sujet du rapport (E/1978/8/Add.10) qu'il a soumis au titre du premier stade du programme établi par la résolution 1988 (LX) du Conseil au sujet des droits faisant l'objet des articles 6 à 9.

E/1978/8/Add.28  
Français  
Page 2

Note No 137,  
7 février 1979

Informations complémentaires aux  
renseignements soumis par le Gouvernement  
chilien dans son rapport en date du  
19 janvier 1979

11 mai 1979

Rapport du Gouvernement chilien relatif  
à l'exercice de la liberté syndicale  
dans le pays

Note No 47,  
20 février 1980

Rapport du Gouvernement chilien sur la  
législation chilienne relative aux droits  
d'association et de négociation collective

/...

## NOUVELLES LOIS DU TRAVAIL EN VIGUEUR AU CHILI

(Liberté syndicale et négociation collective volontaire)

### INTRODUCTION

Pendant la première semaine du mois de juillet 1979 sont entrées en vigueur les nouvelles dispositions qui garantissent la pleine liberté syndicale et rétablissent la négociation collective des conditions d'emploi.

Cette législation avait été annoncée par le ministre du travail, M. José Piñera, le 2 janvier 1979, quelques jours après qu'il ait pris ses fonctions. A cette occasion, le Ministre a exprimé le désir du gouvernement de mettre en pratique, dans le bref délai de six mois, un ensemble de règles juridiques qui favoriseraient l'entente entre travailleurs et employeurs, grâce à la prise en considération harmonieuse et équitable de leurs droits respectifs et protégeraient le libre exercice des droits syndicaux et le progrès régulier des travailleurs et de l'économie du pays.

Le nouveau système est destiné à instituer un syndicalisme libre, démocratique et autonome et une négociation collective efficace, juste, menée de façon méthodique et responsable.

Nous passons brièvement en revue ci-après les aspects essentiels de la nouvelle législation en nous référant aux anciennes dispositions retardataires qui dataient des premières décennies du siècle. Nous ne manquons pas, dans chaque cas, de noter les caractéristiques du milieu chilien du travail auquel s'adressent les nouvelles règles.

### ASPECTS ESSENTIELS DE LA LEGISLATION SUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

(Décret-loi No 2756, publié au Journal officiel du 3 juillet 1979)

#### A. Promotion du syndicalisme

Une des caractéristiques les plus importantes du Plan de travail en vigueur consiste en une série de règles dont l'objectif est de permettre l'exercice des droits syndicaux par un nombre toujours croissant de travailleurs.

Les aspects de ce plan qui témoignent le mieux du désir d'encourager et de promouvoir le syndicalisme sont au nombre de cinq.

#### 1. La constitution des organisations syndicales et leur acquisition de la personnalité juridique par une procédure "automatique"

L'autorisation d'un pouvoir public n'est désormais plus nécessaire pour constituer une organisation syndicale.

Ces organisations acquièrent la personnalité juridique en déposant leurs statuts et leur acte constitutif auprès de l'Inspection du travail intéressée. L'inspecteur ne peut s'y opposer.

Les réformes statutaires sont régies par la même règle sans intervention des autorités.

Ce mécanisme "automatique" et "autonome" de création et de réforme des organisations syndicales s'applique pour la première fois dans le pays car, bien qu'il ait été établi par la Constitution et par une loi, il n'a jamais pu être mis en pratique, les gouvernements antérieurs n'ayant pas promulgué les règlements nécessaires. De ce fait, toutes les démarches entreprises antérieurement pour constituer des organisations se trouvaient subordonnées en grande mesure à la discrétion du pouvoir exécutif, ce qui entraînait un délai bureaucratique de trois ans ou plus pour que ces organisations puissent acquérir la personnalité juridique. La notion antérieure d'"octroi" de la personnalité juridique est aujourd'hui remplacée par celle d'acquisition "automatique" de ce statut.

L'efficacité du nouveau système s'est trouvée vérifiée par la constitution, quelques jours après l'approbation de la loi, de la Confédération des syndicats de travailleurs du salpêtre, dont les autorités ont pris connaissance lorsque la direction du syndicat a procédé au dépôt de son acte constitutif et de ses statuts. Il en a été de même pour des syndicats d'entreprises publiques et privées dont beaucoup s'efforçaient depuis des années d'obtenir la personnalité juridique.

Les syndicats se trouveront également favorisés par la règle qui leur permet de s'adresser à un notaire pour authentifier leurs actes les plus importants au lieu de l'inspecteur du travail dont l'intervention était auparavant impérativement requise. En vertu de la procédure antérieure, un acte, pour être valide, devait être accompli en présence de l'inspecteur; ce n'est plus nécessaire aujourd'hui.

## 2. Possibilité de constituer un syndicat dans les entreprises de moins de 25 travailleurs

En règle générale, il faut 25 personnes pour constituer un syndicat, principe qui existait déjà dans la réglementation antérieure.

Cependant, aux termes de la nouvelle législation, les salariés des petites entreprises, c'est-à-dire celles qui occupent moins de 25 travailleurs, peuvent constituer un syndicat à condition qu'il régroupent au moins huit d'entre eux.

Cette possibilité n'existait pas auparavant et ne doit pas être interprétée comme étant destinée à favoriser la création de petits syndicats, car les travailleurs de ces entreprises peuvent opter entre ce type de syndicat ou la constitution d'un syndicat plus grand avec des travailleurs d'autres entreprises (syndicats inter-entreprises).

De plus, le syndicat d'une petite entreprise peut, comme les autres syndicats, s'affilier à une fédération ou à une confédération.

## 3. Pas de limite d'âge pour adhérer à un syndicat

La loi établit que les mineurs et les femmes mariées n'ont besoin d'aucune autorisation pour se syndiquer.

/...

Cette disposition élimine la restriction antérieure qui limitait le droit de se syndiquer aux majeurs de plus de 18 ans.

Conformément à la législation chilienne, les jeunes gens peuvent engager leurs services dès l'âge de 15 ans si bien que le domaine du syndicalisme est désormais ouvert à tous les mineurs qui devaient auparavant attendre d'avoir 18 ans. (Les jeunes gens de 15 à 18 ans doivent avoir l'autorisation de leurs parents pour travailler mais non pour se syndiquer.)

#### 4. La discrimination contre les syndicats est sanctionnée

La législation établit expressément que le recrutement d'un travailleur ne peut être subordonné au fait qu'il appartient ou non à une organisation syndicale, et elle interdit d'empêcher ou d'entraver l'affiliation à un syndicat et de renvoyer un salarié ou de lui porter quelque préjudice que ce soit en raison de son affiliation à un syndicat ou de sa participation à des activités syndicales.

La législation contient en outre la notion de "pratiques déloyales"; sont notamment considérés comme telles le recours aux pressions, licenciements, menaces, etc. pour empêcher la formation d'un syndicat, l'octroi d'avantages spéciaux ou la pratique d'une discrimination en vue de décourager la formation d'un syndicat ou l'affiliation à un syndicat, l'ingérence de l'employeur dans les activités syndicales, etc.

Les pratiques déloyales sont sanctionnées d'amendes qui, dans les cas les plus graves, peuvent atteindre une somme équivalant à 9 634 dollars E.-U.

#### 5. Des syndicats peuvent se constituer tant dans les entreprises privées que dans les entreprises d'Etat

L'article premier du décret-loi No 2756 est ainsi conçu : "Il est reconnu à tous les travailleurs du secteur privé et des entreprises d'Etat, quel que soit leur statut juridique, le droit de constituer, sans autorisation préalable, les organisations syndicales qu'ils jugent appropriées, sous la seule condition qu'ils se soumettent à la loi et aux statuts de ces organisations."

### B. Liberté syndicale

#### 1. Se syndiquer est un "droit" largement reconnu, non une "obligation"

Conformément au principe de la liberté d'association, la loi consacre le droit individuel de tous les travailleurs à constituer des syndicats, des fédérations et des confédérations, à s'y affilier ou à s'en détacher. La loi interdit toute discrimination, pression, coercition, restriction ou entrave affectant la possibilité d'exercer des activités syndicales.

Cette règle signifie qu'est enfin reconnu le droit de tous les travailleurs au même traitement juridique. En effet, le Code antérieur établissait une discrimination entre les travailleurs intellectuels (employés tels qu'employés de bureau, contrôleurs, chauffeurs, mécanographes, etc.) et les travailleurs manuels (ouvriers, tels que manutentionnaires et ouvriers en général) car il reconnaissait aux premiers

le "droit" de se syndiquer et faisait aux seconds l'"obligation" de le faire si bien que les ouvriers, lorsqu'ils étaient recrutés par une entreprise, se trouvaient obligatoirement inscrits au syndicat unique et obligés d'y adhérer.

La règle antérieure contredisait ouvertement la Convention No 87 de l'OIT qui garantit le droit de se syndiquer et de constituer des organisations, droit qui se trouve entravé ou même aboli quand la loi impose le syndicat unique. C'est ce qui explique en bonne partie que le Chili n'ait pas ratifié la Convention en question, approuvée par l'OIT il y a 31 ans, période au cours de laquelle se sont succédés cinq gouvernements antérieurs au gouvernement actuel.

En 1978, le gouvernement actuel a promulgué le décret-loi No 2200, relatif au contrat individuel de travail, qui élimine toute différence entre les travailleurs intellectuels et manuels, étend à ces derniers les droits dont jouissaient les premiers et désigne simplement tous les travailleurs sous le nom de "travailleurs" jouissant de droits identiques. Ce décret suit par conséquent la ligne tracée par l'OIT.

Deux questions sont cependant demeurées en suspens. La première est celle des différents régimes de sécurité sociale, qui sera résolue par la réforme dont l'étude est actuellement en bonne voie et qui devrait être promulguée au début de l'an prochain. La seconde est celle du traitement distinct en matière de droits syndicaux.

## 2. La législation couvre toute la gamme des structures syndicales

L'article 5 du décret-loi No 2756 dispose : "Les organisations syndicales se constituent et se qualifient, en fonction des travailleurs qu'elles groupent, de la manière suivante :

- a) Syndicat d'entreprise, qui regroupe uniquement les travailleurs d'une même entreprise;
- b) Syndicat interentreprises, qui regroupe les travailleurs d'au moins trois entreprises distinctes;
- c) Syndicat de travailleurs indépendants, qui regroupe des travailleurs ne dépendant d'aucun employeur;
- d) Syndicat de travailleurs de la construction, qui regroupe les travailleurs de cette branche d'activité et qui aura spécialement pour objet de fournir des emplois à ses affiliés présents ou à venir dans les conditions préalablement convenues avec les différents employeurs."

L'article 2, d'autre part, dispose : "Les organisations syndicales ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ou de s'y affilier et celui d'adhérer aux organisations internationales de travailleurs selon les modalités prescrites par la loi et les statuts des organisations respectives."

/...

De leur côté, les articles 57 et 58 stipulent respectivement : "On entend par fédération l'union de plus de trois et moins de 20 syndicats, constituée conformément à la présente loi aux fins de collaborer à l'action déployée par les associations de base en ce qui concerne notamment : a) l'assistance technique nécessaire à la réalisation de leurs objectifs; b) la promotion de l'enseignement professionnel et technique pour les travailleurs; c) la réalisation des objectifs en matière de mutualité et de prévoyance." et "On entend par confédération l'union d'au moins 20 syndicats ou fédérations, sans distinction, constituée conformément à la loi et aux fins de la réalisation des objectifs mentionnés à l'article précédent."

### C. Démocratie et autonomie syndicale

Les syndicats sont libres de rédiger leurs statuts, d'assurer leur propre administration et de définir leurs activités.

Les statuts et leurs réformes doivent faire l'objet d'un vote et être approuvés à la majorité simple des membres.

L'administration de l'organisation incombe à sa direction, dont les membres jouissent de la garantie de leur emploi. Le nombre des membres de la direction des syndicats groupant 1 000 adhérents ou plus a été porté de cinq - conformément à l'ancien code - à sept dirigeants qui jouissent de la garantie de leur emploi.

Les dirigeants sont autorisés par la loi à s'acquitter de leur tâche pendant leurs heures de travail, ce qui n'était pas prévu dans l'ancien code.

La direction est désignée par l'assemblée au moyen d'un vote secret à la majorité simple des adhérents. Le mandat des dirigeants est de deux ans et ils sont rééligibles. Ils peuvent être censurés à la majorité des adhérents; dans ce cas, il est procédé à une nouvelle élection préalablement annoncée aux travailleurs.

Les syndicats sont financés par les cotisations des adhérents. Si ceux-ci le souhaitent, les cotisations sont déduites des fiches de paie.

Pour élargir l'autonomie syndicale et afin d'éviter les formalités bureaucratiques, d'importantes innovations ont été apportées, ainsi : a) l'obligation de déposer les fonds syndicaux à la Banque de l'Etat a fait place à la possibilité de les déposer dans un compte courant d'une banque quelconque de la localité (le président, ainsi que le trésorier, sont autorisés à effectuer des virements sur ces comptes); b) l'obligation de dresser un bilan annuel et de le présenter a été éliminée pour les syndicats de moins de 250 membres, qui n'ont que l'obligation de tenir un livre des recettes et dépenses et un livre d'inventaire.

Le système de dissolution des organisations syndicales a été sensiblement modifié, le fait essentiel à cet égard étant le transfert aux tribunaux de la compétence antérieurement exercée à cet égard par le pouvoir exécutif.

/...

Les causes de dissolution prévues par la loi sont les suivantes : a) l'accord des adhérents; b) toute cause de dissolution prévue par les adhérents dans les statuts internes; c) le fait que le nombre des adhérents soit demeuré inférieur pendant six mois au nombre minimum exigé pour constituer l'organisation; d) la cessation des activités du syndicat pendant plus d'un an; e) la fermeture de l'entreprise dont relève l'organisation, dans le cas des syndicats d'entreprise; f) une violation grave des dispositions légales ou réglementaires

Dans ce dernier cas, la dissolution est prononcée par un juge du Conseil des prud'hommes de la juridiction duquel relève le domicile du syndicat, qui doit entendre les dirigeants syndicaux de l'organisation concernée.

Cette garantie - à savoir le fait que la prononciation d'une dissolution relève des tribunaux et non du gouvernement - constitue une adaptation pertinente de la loi chilienne aux règles internationales du travail (Convention No 87 de l'OIT). En vertu de l'ancien code, la dissolution était prononcée et appliquée par le Président de la République.

En cas de dissolution, les biens du syndicat sont utilisés conformément aux statuts. Si ceux-ci ne contiennent aucune disposition à cet effet, les biens sont remis à une personne juridique sans but lucratif, de manière à ce qu'ils bénéficient aux travailleurs ou aux habitants de la localité dans laquelle le syndicat était domicilié.



ASPECTS ESSENTIELS DE LA RÉGLEMENTATION  
RELATIVE À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

(Décret-loi No 2758, publié au Journal Officiel du 6 juillet 1979)

1. Ouverture de la négociation

La loi reconnaît que la négociation collective est un droit des travailleurs, qu'ils soient organisés ou non. Par conséquent, s'il n'existe pas encore de syndicat constitué ou si les travailleurs ne sont pas affiliés au(x) syndicat(s) existant(s), ils sont tenus de former un groupe de négociation, opération qui n'exige pas de formalités importantes.

La nouvelle réglementation a fixé au 16 août 1979 le début de la soumission des projets de conventions collectives par les syndicats et les groupes de travailleurs de chaque entreprise.

Afin de mettre en place un mécanisme d'organisation de ces premières négociations collectives, on a établi un calendrier provisoire comportant diverses dates limites pour la soumission des projets de conventions collectives; ces dates vont du 16 août 1979 au 6 mai 1980, selon la première lettre de la raison sociale de l'entreprise.

Dès que ces nouvelles normes ont été connues dans tous leurs détails, les travailleurs et employeurs des milliers d'entreprises du pays ont accéléré la préparation des études qu'ils avaient déjà entreprises et ont approfondi leurs préparatifs afin d'être en mesure de soumettre leurs projets de nouvelles conventions collectives et de réentamer ainsi le processus de libre négociation.

Ce calendrier de négociation transitoire expire le 6 mai 1980; à compter de cette date, la procédure permanente sera appliquée selon laquelle le projet de convention collective doit être soumis au plus tôt 45 jours et au plus tard 40 jours avant la date d'expiration de la convention collective en vigueur.

Mais le calendrier susmentionné n'exclut pas la possibilité d'entamer des négociations d'un commun accord à une date autre que celle qu'il prévoit.

2. Entreprises dans lesquelles des négociations peuvent être entamées

La négociation est un droit qui appartient aux travailleurs des entreprises du secteur privé, ou des entreprises dans lesquelles l'Etat détient des actions, auxquelles il participe ou auprès desquelles il est représenté.

Les négociations ne sont pas possibles au sein des institutions publiques ou privées qui, lors des deux dernières années civiles, ont été financées par l'Etat ou par des impôts. En règle générale, au Chili, les entreprises d'Etat se financent elles-mêmes et réalisent des bénéfices depuis 1978; cela a soulagé d'autant les consommateurs, qui devaient précédemment compenser par leurs impôts les pertes immenses de ces entreprises.

/...

### 3. Questions pouvant faire l'objet de négociations

La loi accorde une large portée au droit de négociation collective, qui recouvre tout ce qui a trait aux salaires et autres avantages financiers, ainsi qu'aux conditions communes déterminées par le contrat de travail.

### 4. Déroulement de la négociation

a) La première phase des négociations consiste à présenter un "projet de convention collective" à l'employeur, et à en envoyer copie, signée par ce dernier, à l'inspection du travail dont relève l'entreprise.

Si le négociateur est un syndicat, la commission de négociation se compose de ses dirigeants; mais si les travailleurs qui négocient ne sont pas syndiqués, ils doivent choisir, au scrutin secret, une "commission de négociation" composée d'au moins trois membres.

De son côté, l'employeur est tenu de répondre par écrit, dans un délai de 10 jours, à la proposition présentée par les travailleurs. S'il ne répond pas dans les délais fixés, on en conclut qu'il accepte la proposition des travailleurs.

b) Garantie d'un pouvoir d'achat au moins égal. L'employeur, dans sa réponse, ne peut en aucun cas proposer des salaires ou des indemnités inférieurs, quant au pouvoir d'achat, calculé par rapport à la dernière augmentation légale des salaires, aux salaires et indemnités fixés dans les contrats de travail en vigueur;

Par conséquent, la loi garantit, quelle que soit la situation particulière à une entreprise, qu'il ne peut être offert aux travailleurs de salaires inférieurs aux salaires en vigueur, réajustés en fonction exacte de l'augmentation du coût de la vie qui s'est produite depuis le dernier ajustement.

Tout cela représente un progrès considérable, car la législation chilienne n'avait jamais envisagé d'accorder cette garantie aux travailleurs. Il est souvent arrivé dans le passé que les travailleurs, même à la suite de grèves prolongées, n'obtiennent même pas d'augmentation de salaire qui compense la diminution de leur pouvoir d'achat.

En outre, l'employeur doit garantir un système de réajustement annuel qui restera en vigueur pendant toute la durée de la convention collective et permettra d'augmenter les salaires convenus proportionnellement à l'augmentation de l'indice du coût de la vie. Cette règle représente également un progrès considérable, car, auparavant, ces augmentations n'étaient pas automatiques et n'étaient offertes que dans quelques grandes entreprises où elles avaient été inscrites dans les conventions collectives au terme de longues et difficiles négociations.

c) Les parties concernées négocient directement; on a en effet supprimé les conseils permanents de conciliation et d'arbitrage, organismes d'Etats qui s'étaient avérés inefficaces, en raison de leur pesanteur bureaucratique, et ne faisaient que retarder la solution du problème au lieu de le résoudre. En raison des lacunes de la législation, l'arbitrage n'a jamais fonctionné.

Les parties peuvent, d'un commun accord, nommer un médiateur, qui disposera d'un délai de 10 jours pour s'acquitter de sa mission.

Si le médiateur échoue, les parties pourront, librement et volontairement, soumettre la négociation à l'arbitrage.

Rien de tout cela ne doit préjuger du pouvoir qu'a la commission de négociation des travailleurs d'exiger à tout moment de l'employeur, qui ne peut se soustraire à cette obligation, qu'il souscrive à une nouvelle convention collective aux conditions dont jouissent les travailleurs, réajustée en fonction exacte de la variation de l'indice du coût de la vie.

C'est là un élément particulièrement important dans la mesure où il implique que les travailleurs négocient à partir des salaires déjà perçus, réajustés en fonction exacte de la variation de l'indice du coût de la vie. Ce système n'a encore jamais été appliqué, et offre aux travailleurs des avantages que ne leur accorde aucune autre législation.

Si, à la date d'expiration de la convention collective en vigueur, les parties ne sont pas parvenues à s'entendre sur les nouvelles conditions de contrat, et qu'elles ne sont pas non plus convenues de soumettre la négociation à l'arbitrage volontaire, les travailleurs peuvent se mettre en grève, c'est-à-dire exercer leur droit de paralyser le travail ou de refuser de l'accomplir. La grève doit être décidée par plus de la moitié des travailleurs participant aux négociations. Les travailleurs bénéficient de la garantie d'emploi pendant les 60 premiers jours de grève effective, pendant lesquels ils ne peuvent pas être renvoyés. Il faut noter qu'au Chili la "durée historique moyenne" des grèves est de 21 jours.

Une fois la grève entamée, et seulement alors, l'employeur peut déclarer le lock-out - grève patronale ou fermeture temporaire de l'entreprise, c'est-à-dire qu'il peut faire usage de son droit d'interdire temporairement l'accès de l'entreprise à tous les travailleurs y participant. Ce droit ne peut être exercé que si plus de 50 p. 100 des travailleurs de l'établissement sont en grève, ou si ladite grève entraîne la paralysie d'activités indispensables au fonctionnement de l'entreprise. Le lock-out peut durer plus de 30 jours après le commencement de la grève.

##### 5. Refus de l'arbitrage obligatoire comme norme d'application généralisée

Il est intéressant de signaler que les propositions visant à établir l'arbitrage obligatoire comme mécanisme général de solution des négociations ont été rejetées; on a opté pour l'accord direct, avec possibilité de grève, et le recours volontaire à l'arbitrage.

/...

Les raisons en sont notamment les suivantes : l'arbitrage obligatoire à application généralisée ne rencontre pas toujours l'agrément des travailleurs ni des employeurs, car il est difficile de choisir un arbitre d'un commun accord, et cela retarde la solution du conflit; en outre, un arbitrage imposé aux parties signifie l'intervention d'un particulier extérieur aux intérêts en lutte. Ce particulier, en optant pour l'une ou l'autre des deux positions, mécontentera l'autre partie et, par conséquent, sa décision risque d'entraîner des difficultés nouvelles.

L'adoption du système de l'arbitrage volontaire est conforme aux normes établies par les instruments internationaux de l'OIT, notamment par la recommandation No 92, de 1951, concernant la conciliation et l'arbitrage volontaires.

L'OIT reconnaît également que le droit de grève peut être limité, voire interdit lorsqu'il s'agit de services essentiels et d'entreprises qui constituent un secteur clef de la vie du pays car, dans ce cas, la grève peut causer de graves dommages à la collectivité nationale. Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a toutefois souligné qu'il fallait soigneusement définir les services ou entreprises de l'Etat véritablement essentiels, en se basant sur le critère des dommages publics que causerait leur interruption 2/.

En ce cas, il faut veiller à ce que le droit de négociation collective soit respecté.

La législation chilienne, tenant compte de ces principes internationaux, reconnaît qu'en certains cas exceptionnels, la procédure d'arbitrage est le mécanisme le plus approprié, lorsqu'il s'agit de services essentiels à la vie de la population et à l'économie du pays. C'est pourquoi elle a imposé l'arbitrage obligatoire pour les négociations auxquelles participent : a) "des entreprises assurant des services d'utilité publique"; ou b) "des entreprises dont la paralysie entraînerait de graves dommages pour la santé et le ravitaillement de la population, l'économie du pays ou la sécurité nationale". La loi ajoute que "pour que se produise l'effet visé à l'alinéa b), il est nécessaire que l'entreprise en question assure une partie importante desdites activités dans le pays, ou que sa paralysie entraîne l'impossibilité totale, pour un secteur de la population, de recevoir un service". L'appartenance d'une entreprise à l'une ou l'autre des catégories susmentionnées doit être déterminée au mois de juillet de chaque année, par une résolution commune des Ministères de l'économie, de la défense et du travail. Cette résolution a déjà été adoptée pour la période juillet 1979-juillet 1980 et s'applique aux entreprises suivantes : l'un des quatre gisements de l'industrie du cuivre, trois compagnies de téléphone et la compagnie de télécommunications, l'entreprise nationale d'explosifs, l'entreprise de transports collectifs de l'Etat, l'entreprise des chemins de fer et la compagnie

---

2/ La liberté syndicale - Recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (Genève, Bureau international du Travail, 1976).

aérienne nationale, la Banque de l'Etat, deux entreprises de travaux sanitaires de Santiago et Valparaiso, l'entreprise nationale d'électricité et 10 autres compagnies productrices d'électricité, l'entreprise nationale du pétrole, les compagnies du gaz de Santiago, de Valparaiso et Concepción, et l'entreprise d'eau potable Lo Castillo.

Pour toutes ces entreprises, la négociation devra être menée directement; les parties peuvent désigner des médiateurs et, en dernier recours, soumettre leurs différends à un arbitre. Les parties peuvent faire appel du jugement de l'arbitre devant une cour d'arbitrage composée de trois personnes. Les arbitres doivent être choisis dans un corps d'arbitres, qui est constitué de la même façon que celui des juges du pouvoir judiciaire.

Les arbitres doivent notamment tenir compte des éléments suivants :

a) Le niveau auquel sont rémunérés sur la place les tâches ou travaux faisant l'objet des négociations;

b) Le degré de spécialisation et d'expérience des travailleurs, qui leur permet de contribuer davantage à la productivité de cette entreprise, par rapport à d'autres entreprises du même secteur ou à d'autres entreprises analogues;

c) Les augmentations de productivité obtenues par les différents groupes de travailleurs; et

d) Le niveau d'emploi dans le secteur d'activité de l'entreprise soumise à l'arbitrage.

#### 6. Durée des conventions

La date d'entrée en vigueur des conventions collectives est fixée d'un commun accord par les parties, et ne peut être inférieure à deux ans; lesdites conventions doivent prévoir un mécanisme de réajustement pour le moins annuel sur la base de l'indice du coût de la vie, applicable pendant toute la durée de la convention.

#### 7. La nouvelle négociation collective

Les négociations collectives échapperont désormais aux pressions qui étaient communément exercées jusqu'en septembre 1973 : ingérence de personnes étrangères au monde du travail, intervention aveugle et attitude irresponsable de l'Etat, qui aboutissaient à faire payer les frais des négociations à d'autres secteurs de la population, tels les chômeurs et les consommateurs, l'économie nationale en subissant directement le contrecoup.

-----