



Conseil économique
et social

Distr.
GENERALE

E/1984/7/Add.1
19 janvier 1984
FRANCAIS
ORIGINAL : ESPAGNOL

Première session ordinaire de 1984

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

Deuxièmes rapports périodiques présentés par les Etats parties au Pacte
concernant les droits visés aux articles 6 à 9, conformément à la
première phase du programme énoncé par le Conseil économique et social
dans sa résolution 1988 (LX)

CHILI*

[19 août 1983]

* Le rapport initial présenté par le Gouvernement chilien (E/1978/8/Add.10 et Add.28) concernant les droits visés aux articles 6 à 9 du Pacte a été examiné par le Groupe de travail de session d'experts gouvernementaux à sa session de 1980 (voir E/1980/WG.1/SR.8 et 9).

INTRODUCTION

1. Conformément aux directives pour la rédaction de rapports sur le sujet mentionné plus haut [résolution 1988 (LX) du Conseil économique et social], le Gouvernement chilien présente le rapport correspondant aux questions traitées aux articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

A. Evolution historique et conditions de base régnant dans le pays concernant les questions traitées aux articles 6 à 9 du Pacte

2. Tout d'abord, il faut dire que bien que l'on se préoccupe depuis longtemps des questions relatives au travail, à la salubrité et à la sécurité sociale (depuis l'aube de la République, au début du XIXe siècle) et bien que cela se soit concrétisé dans une législation et une réglementation abondantes, ces dernières souffraient de graves imperfections (imprécisions, lacunes, et, en particulier, manque de coordination et inégalités injustifiables) résultant de la pression politique plus ou moins forte que pouvaient exercer certains secteurs pour servir leurs intérêts.

3. Cela a donné naissance à une législation aussi complexe que confuse, qui se caractérisait par des inégalités frappantes, telles que la distinction entre "employés" et "ouvriers", la monopolisation syndicale virtuelle, etc.

4. En ce qui concerne la sécurité sociale, le problème est encore plus grave.

5. Ainsi la prolifération démesurée des systèmes de protection sociale (23 en 1973), résultant du fait que les classes de travailleurs ayant un pouvoir économique plus grand ou exerçant une pression politique plus forte faisaient prévaloir leurs intérêts, s'est traduite par une inégalité croissante des droits et des avantages.

6. Le Code du travail lui-même a jeté les bases de la discrimination entre employés et ouvriers, discrimination qui se manifestait dans les domaines les plus variés (gratifications, vacances, allocations familiales, etc.) en plus de la très nette division de fait entre les deux catégories, au détriment des ouvriers (la prééminence des employés était fondée sur la supériorité de l'effort intellectuel par rapport à l'effort purement physique).

7. En outre, l'absence d'un système de sécurité sociale juste, global et véritablement égalitaire a créé une situation profondément injuste; il existait d'une part des secteurs très favorisés et d'autre part des secteurs pratiquement laissés de côté en matière de protection sociale.

8. Il faut reconnaître cependant que le Code de travail, promulgué en 1931, représentait à l'époque un progrès important, car il refondait et améliorait en partie les différentes lois alors en vigueur, tout en présentant diverses lacunes et imperfections qui ont amené à le remanier constamment.

/...

9. Comme on a pu le voir, la principale réforme qu'exigeait la législation du travail était de mettre fin à la discrimination entre travailleurs manuels et intellectuels, source essentielle des inégalités de traitement, qui affectaient pratiquement tous les secteurs d'activités. C'est ainsi que les travailleurs chiliens étaient soumis à des régimes distincts pour les contrats de travail, le droit de former des syndicats, la négociation collective, la sécurité sociale : les employés bénéficiaient en général d'avantages plus importants, par exemple un salaire minimum plus élevé, des allocations familiales sensiblement plus fortes, une participation plus grande aux bénéfices des entreprises, des vacances plus longues et, enfin, des avantages en matière de protection sociale considérablement plus importants.

10. Les conditions décrites plus haut ont suscité une opposition croissante de la part des secteurs "ouvriers" qui voulaient accéder au statut d'"employés"; ainsi, divers secteurs tels que les coiffeurs, les machinistes, les électriciens, les chaudronniers, etc., ont obtenu peu à peu des lois spéciales, qui leur accordaient le statut d'employés, ce qui, étant donné le manque de planification, ne faisait qu'accroître le désordre existant.

11. Il a fallu longtemps avant que l'on ne réagisse contre cet état de choses; c'est ainsi que certaines lois ont été promulguées, concernant la rupture du contrat de travail, la formation de syndicats de travailleurs ruraux, la sécurité sociale pour les accidents du travail, et d'autres lois, qui ne faisaient pas de distinction entre employés et ouvriers, mais qui étaient des lois ponctuelles, ne formant pas un tout cohérent.

12. La Gouvernement chilien actuel s'est fixé comme tâche prioritaire de compléter et de perfectionner la notion encore imprécise de l'égalité des droits des travailleurs, en mettant fin à toute discrimination entre ces derniers. Pour réaliser cet ambitieux objectif, il a commencé par niveler tous les régimes de revenus minimum, en égalisant le salaire de base des employés et le salaire minimum des ouvriers; il a créé un système unique d'allocations familiales, un système unique d'indemnités de licenciement, etc. Enfin, le 15 juin 1978, il a promulgué le décret-loi 2200, qui a remplacé les deux premiers titres du Code du travail de 1931, qui traitaient essentiellement du contrat de travail et des relations entre les personnes, en supprimant les distinctions entre employés et ouvriers, et en instituant le terme de "travailleurs" pour le contrat de travail, les vacances, les horaires, la participation aux bénéfices, etc.

13. Conformément à la Déclaration de principes du Gouvernement chilien, les institutions actuelles dans le domaine du travail s'inspirent des principes suivants, que l'on a commencé à appliquer dans le décret-loi 2200 susmentionné :

- a) Pleine égalité des droits des travailleurs;
- b) Restauration de la dignité du travail;
- c) Reconnaissance étendue de la liberté de former des syndicats;

/...

d) Reconnaissance d'une vaste gamme de groupements intermédiaires entre le particulier et l'Etat, dans des termes qui reconnaissent l'autonomie légitime de ces groupements dans la réalisation de leurs objectifs.

14. Le corollaire de ce qui précède est l'instauration de :

a) La liberté du travailleur de s'affilier à un groupement et de s'en retirer;

b) La formation d'organisations syndicales et l'octroi automatique de la personnalité juridique;

c) La liberté de cotisation, une démocratie authentique, ainsi que l'autonomie syndicale, administrative et financière;

d) La liberté de constituer des fédérations et des confédérations;

e) La négociation collective au niveau de l'entreprise, de façon libre, volontaire, informée et technique.

15. Comme toute oeuvre humaine est perfectible, le Gouvernement chilien, par l'intermédiaire du Ministère du travail, a fixé un délai pour que toutes les organisations du travail et des entreprises et, en général, toute personne physique, communiquent leurs observations et leurs suggestions à propos de la législation en vigueur, en particulier le décret-loi 2200, trois ans après son entrée en vigueur. L'opération s'est effectuée dans les délais fixés, et l'on travaille actuellement au classement et à l'analyse de ces observations.

16. Comme on pourra s'en rendre compte d'après le corps du rapport, le droit à l'autodétermination est largement consacré dans la législation chilienne.

17. La législation susmentionnée n'établit aucune discrimination reposant sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou autre, l'origine nationale ou sociale, la position économique, la naissance ou toute autre condition sociale. Si de telles discriminations se manifestaient, elles seraient considérées illicites devant la loi chilienne (Constitution politique et Code pénal) et seraient sanctionnées conformément aux textes cités.

18. Les étrangers jouissent des mêmes droits que les travailleurs chiliens, du moment qu'ils respectent les règles de caractère universel, applicables aux étrangers, conformément aux instruments internationaux incorporés à la législation chilienne. En tout cas, il ne s'est jamais produit de cas de discrimination pour ce motif.

19. De même, les femmes qui travaillent jouissent en général des mêmes droits et des mêmes avantages que les hommes, mais bénéficient de certains avantages supplémentaires en tant que femmes, tels que les congés de maternité, etc.

/...

B. Renseignements fournis à l'Organisation internationale du Travail par les communications visées au paragraphe 3 de l'article 17 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

20. Les renseignements suivants ont été fournis à l'Organisation internationale du Travail :

- a) Commentaires sur l'utilisation politique de l'emploi, Convention 122 (note 070 du 16 mars 1983);
- b) Rapport sur l'utilisation politique de l'emploi, Convention 122 (note 076 du 23 mars 1983);
- c) Rapport sur la discrimination (emploi et profession), Convention 111 (note 046 du 23 février 1983);
- d) Rapport sur l'assurance-maladie (industrie et agriculture) Conventions 24 et 25 (note 019 du 26 janvier 1983);
- e) Rapports sur les indemnités de chômage, Convention 8 et droit à l'association dans le secteur de l'agriculture, Convention 11 (note 1858 du 10 décembre 1982);
- f) Commentaires et observations formulés par la Commission d'experts pour l'application des Conventions 111, 122 et 127 (note 167 du 19 mai 1983);
- g) Dossier sur le cas 1170, remis au Comité de la liberté syndicale (note 168 du 19 mai 1983);
- h) Renseignements fournis au Comité de la liberté syndicale sur les cas suivants : Nos 823, 1117, 1184, 1170 et 1186 (notes 195, 136, 139, 140 et 141, respectivement, du 5 mai 1983);
- i) Renseignements fournis au Comité de la liberté syndicale sur le cas 823 (note 038 du 9 février 1983);
- j) Renseignements fournis au Comité de la liberté syndicale sur les cas suivants : Nos 1028, 1183, 1191 et 1194 (notes 152, 153, 154 et 155 respectivement, du 11 mai 1983);
- k) Renseignements fournis au Comité de la liberté syndicale sur les cas suivants : Nos 1136 et 1144 (notes 1411 et 1412, respectivement, du 22 septembre 1982);
- l) Rapports sur l'application des Conventions ratifiées Nos 12, 17, 18, 24, 25, 35, 36, 37, 38 et 127 (note 114 du 20 janvier 1982);
- m) Rapport sur l'application des Conventions 29 et 111 (note 366 du 9 mars 1982);
- n) Rapport sur la liberté syndicale, Conventions 87, 98 et 141 (note 1089 du 27 juillet 1982).

/...

I. ARTICLE 6. LE DROIT AU TRAVAIL

21. Il convient de préciser à cet égard que le principe proprement dit est énoncé à l'article 6 du Pacte en question; dans notre pays, il est consacré dans la Constitution politique de la République du Chili et dans le décret-loi 2200 de 1978.

22. L'article 19 de la première dispose, en son paragraphe 16, premier et deuxième alinéas :

"La Constitution garantit à toutes les personnes :

...

16. La liberté du travail et la protection de cette liberté.

Toute personne a le droit de s'engager librement par contrat et de choisir librement son travail, contre une juste rétribution."

23. Pour sa part, l'article 2 du décret-loi 2200, aux premier et troisième alinéas, énonce ce qui suit :

"Le travail remplit une fonction sociale et les personnes demeurent libres de s'engager par contrat et de consacrer leurs efforts au travail licite de leur choix.

Il appartient à l'Etat de protéger le droit qu'a le travailleur de choisir librement son travail et de veiller au respect des normes qui régissent la prestation de service."

24. Le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, comme on l'a déjà dit, est reconnu dans les principes constitutionnels et juridiques cités dans les paragraphes précédents.

Garanties

25. Pour ce qui est des garanties contre la discrimination en matière d'accès à l'emploi, il convient de signaler que celles-ci sont définies dans la Constitution politique de la République du Chili, dans le décret-loi 2200 de 1978, ainsi que dans les décrets 2756 et 2758 de 1979.

26. L'article 19 de la Constitution, en son paragraphe 16, troisième et quatrième alinéas, stipule ce qui suit :

"Toute discrimination qui n'est pas fondée sur les seules compétences ou aptitudes personnelles est interdite, sans préjudice des conditions que pourra prévoir la loi dans certains cas exigeant la nationalité chilienne ou imposant des limites d'âge par exemple.

Aucune catégorie de travail ne peut être interdite à moins qu'elle ne soit contraire à la morale, ou à la sécurité et à la sante publiques, à moins que ne l'exige l'intérêt national, et qu'une loi n'en dispose ainsi. La loi ou les règlements de l'autorité publique ne peuvent exiger l'affiliation à une

/...

organisation ou entité, quelle qu'elle soit, comme condition préalable à certaines activités ou travail, ni exiger qu'il soit mis fin à une telle affiliation comme condition pour mener ces activités ou conserver ce travail. La loi décide quelles professions supposent la détention d'un grade ou d'un titre universitaire et détermine les conditions à remplir pour les exercer."

27. Le deuxième alinéa de l'article 2 du décret-loi 2200 prescrit :

"Toute discrimination, exclusion ou préférence fondées sur des motifs tenant à la race, à la couleur, au sexe, à la religion, à l'opinion politique, à la nationalité ou à l'origine sociale porte atteinte aux principes des lois du travail. En conséquence, nul employeur ne pourra assortir l'engagement de son personnel de conditions relevant de ces circonstances."

28. Le décret-loi 2756 de 1979, portant dispositions relatives à l'organisation des syndicats, dispose au troisième alinéa de son article 3 :

"L'affiliation est volontaire. Nul ne pourra être contraint à devenir membre d'un syndicat pour exercer un emploi ou une activité ni ne pourra être empêché de s'en retirer."

29. L'article 4 du même décret énonce :

"Il est interdit de subordonner l'emploi d'un travailleur à l'obligation de devenir membre ou de cesser d'être membre d'un syndicat. De même, il est interdit d'empêcher un travailleur de devenir membre d'un syndicat ou de faire obstacle à son affiliation, de le congédier ou de lui porter préjudice, sous quelque forme que ce soit, du fait qu'il est membre d'un syndicat ou qu'il participe à des activités syndicales."

30. L'article 7 de ce même décret dispose au premier alinéa :

"Les organisations syndicales ne pourront poursuivre des objectifs autres que ceux qui figurent à l'article qui précède ou dans leurs statuts. D'une façon générale, il leur est interdit d'accomplir des actes de nature à restreindre les droits garantis par la Constitution politique et la législation et, en particulier, les droits touchant la liberté individuelle et le travail".

31. Le décret-loi 2758, de 1979, portant dispositions relatives à la négociation collective, dispose à l'article 12, paragraphe 4 :

"Ne peuvent faire l'objet de négociations collectives ni d'aucun genre d'accord ou de contrat collectif les questions qui :

...

4. Peuvent constituer des limitations à l'utilisation de la main-d'oeuvre ou des ressources, telles que les limitations au recrutement de travailleurs non syndiqués ou de travailleurs occupés en qualité d'apprentis, ainsi que les questions concernant les effectifs, le rythme de production, le système de promotion et l'utilisation des machines."

/...

32. S'agissant de la protection contre le licenciement arbitraire, il convient de signaler tout d'abord que dans le cadre de notre législation, les motifs qui justifient la fin d'un contrat de travail sont exclusivement ceux énumérés aux articles 13, 14, et 15 du décret-loi 2200 qui stipulent :

Fin du contrat de travail

"Article 13. Le contrat de travail prend fin dans les cas suivants :

- a) Par consentement mutuel des parties;
- b) A l'échéance de la durée convenue; toutefois, tout contrat de durée déterminée ne pourra dépasser deux années. Le fait pour le travailleur de continuer à fournir ses services, sans que l'employeur l'ignore, au-delà de l'échéance du contrat convertit celui-ci en un contrat de durée indéterminée. Le second renouvellement d'un contrat de durée déterminée produit le même effet.
- c) La cessation du travail ou des services qui étaient à l'origine du contrat;
- d) Le décès du travailleur;
- e) Le cas fortuit ou la force majeure;
- f) La résiliation par écrit signifiée par l'une des parties moyennant un préavis de 30 jours donné à l'autre partie, au moins, avec copie adressée à l'inspection du travail compétente. Toutefois, le préavis n'est pas obligatoire quand l'employeur verse au travailleur une indemnité en espèces équivalant à la dernière rémunération mensuelle versée;
- g) La dissolution du contrat dans les cas visés aux articles 14 et 15.

Article 14. Le contrat de travail prend fin sur-le-champ et sans droit à indemnité lorsque l'employeur le résilie en invoquant l'une des fautes suivantes du travailleur, auquel cas il doit en aviser par écrit l'inspection du travail dans les trois jours ouvrables suivant le départ du travailleur :

1. Manquement à la probité, voies de faits, injures ou conduite immorale grave, dûment constatés;
2. Opérations qu'effectue le travailleur dans le rayon d'activité de l'entreprise alors qu'elles sont interdites par l'employeur dans le contrat écrit dont il s'agit;
3. Absences injustifiées du travailleur pendant deux jours consécutifs, deux lundis au cours d'un même mois ou de trois jours au total pendant le même laps de temps; de même la défaillance injustifiée ou sans préavis de la part du travailleur qui a la charge d'une activité, d'une tâche ou d'une machine dont l'abandon ou l'arrêt entraînent un trouble grave dans la marche du travail;

/...

4. L'abandon de son travail par le travailleur dans les circonstances suivantes : a) sorties intempestives ou injustifiées du travailleur du lieu de travail pendant les heures de travail sans autorisation de l'employeur ou de celui qu'il représente; b) refus du travailleur, sans motif justifié, d'exécuter les tâches convenues par contrat;

5. Inexécution grave des obligations découlant du contrat.

Les dispositions du premier alinéa s'appliquent aussi dans les cas où l'employeur met fin au contrat pour des raisons tenant aux nécessités de la marche de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Article 15. De même, le contrat prend fin sur-le-champ et sans droit à indemnité, lorsque l'employeur le résilie en invoquant l'une des fautes suivantes commises par le travailleur, auquel cas il est tenu dans les trois jours ouvrables suivants d'informer l'inspection du travail par écrit des circonstances de l'affaire et également les autorités compétentes, afin que celles-ci prennent des mesures et portent plainte le cas échéant :

1. Commission d'actes illicites qui empêchent le travailleur de se rendre à son travail ou de s'acquitter de ses obligations de travail;

2. Atteinte portée aux biens situés dans l'entreprise;

3. Commission d'actes qui entraînent la destruction de matériaux, d'instruments ou de produits du travail ou de marchandises ou en diminuent la valeur ou encore en entraînent la détérioration;

4. Le fait de diriger ou de participer activement à des interruptions ou des arrêts illégaux de l'activité, totalement ou partiellement, de l'entreprise ou des lieux de travail, ou le fait de détenir indûment des personnes ou des biens;

5. Incitation à détruire, à inutiliser ou à interrompre le fonctionnement d'installations publiques ou privées ou participation à des actes qui les endommagent;

6. Commission d'un délit qualifié par la loi No 12927 sur la sûreté de l'Etat ou par la loi No 17798 sur les restrictions au port d'armes, dans leur teneur modifiée."

33. Cependant, afin de protéger les travailleurs contre les licenciements arbitraires, le législateur a accordé certains droits aux travailleurs dont le contrat prend fin en raison de l'un ou plusieurs des motifs énumérés dans les paragraphes précédents, droits qui sont énoncés dans l'article 19 du décret-loi en question, qui prescrit aux premier, deuxième et troisième aliéas :

"Article 19. Le travailleur dont le contrat a pris fin pour l'une ou plusieurs des causes visées aux articles 14 et 15 de la présente loi, et qui estime que le motif invoqué est sans fondement, peut adresser un recours au

/...

juge du travail invitant ce dernier à reconnaître l'absence de fondement et à ordonner le versement des indemnités visés aux articles 13 f) et 16. Dans cette éventualité, le contrat sera réputé avoir pris fin du fait de la résiliation par l'employeur à la date à laquelle le motif a été invoqué.

Si le contrat a pris fin pour la cause visée au dernier alinéa de l'article 14, le tribunal ne peut se prononcer qu'après avoir entendu le rapport des experts, dont les honoraires sont à la charge de la partie qui invoque le motif.

En cas de résiliation par l'employeur conformément à l'article 13 f), si les indemnités prévues ne sont pas versées au travailleur, celui-ci peut saisir le tribunal du travail pour qu'il ordonne l'exécution audit versement par la voie judiciaire."

34. Enfin, il convient de signaler les dispositions de l'article 16 du décret-loi 2200 à cet égard :

"Lorsque, conformément à l'alinéa f) de l'article 13, l'employeur résilie un contrat signé pour une année ou davantage, il est tenu de verser au travailleur une indemnité égale à la dernière rémunération mensuelle due, pour chaque année de service ou fraction d'année supérieure à six mois prêté sans interruption auprès du même employeur. Cette indemnité peut être cumulée avec celle qui revient au travailleur en vertu de l'alinéa f) précité."

35. S'agissant de l'article 6 du Pacte, on trouvera ci-après des informations relatives au Service national de la formation et de l'emploi.

Organisation d'un service de l'emploi

36. Depuis 1977, fonctionnent au Chili, à titre absolument gratuit, des services municipaux de placement, dont la principale fonction est de servir d'intermédiaire entre l'offre et la demande de travail. Depuis 1981 fonctionnent aussi des services privés de placement dont l'activité est similaire à celle des services municipaux et est supervisée par le service national de la formation et de l'emploi.

37. Ces deux services s'adressent aussi bien aux chômeurs qu'aux employeurs qui cherchent à embaucher du personnel, et visent à leur fournir les informations les plus exactes possibles sur le marché du travail, qu'il s'agisse des possibilités de placement ou de l'offre de main-d'oeuvre.

Programmes d'orientation et de formation technique et professionnelle

38. Le Service national de la formation et de l'emploi, organisme technique d'Etat, créé par le décret-loi 1446 de 1976, a pour objectif de suivre l'application des dispositions du statut de la formation et de l'emploi.

39. Ce statut a assigné audit Service les principales fonctions suivantes :

/...

a) Administrer un Programme national de bourses de formation professionnelle destiné aux personnes dont les revenus sont modestes, qui se trouvent au chômage ou qui travaillent à leur compte, afin de leur donner les moyens d'améliorer leur niveau de vie;

b) L'orientation de ces cours est déterminée en fonction des besoins de formation propres aux diverses régions et communes du pays, et des plans et programmes de développement, afin de permettre aux personnes qui ont reçu une formation de trouver ensuite un métier. La responsabilité d'assurer ces cours est confiée, après adjudication, à des organismes techniques de formation autorisés ou reconnus par le Service national de la formation et de l'emploi et chargés de dispenser la formation. Ces organismes peuvent en outre prouver qu'un pourcentage des étudiants inscrits dans leurs cours ont obtenu et conservé un travail, à leur compte ou dans une entreprise, après avoir achevé leur formation, et il y a tout un système de mesures pour les y encourager. Le nombre total de personnes ayant reçu une formation dans le cadre du programme de bourses, depuis la création de ce service jusqu'en 1982, s'élève à environ 219 000.

c) Encourager, approuver et superviser les cours de formation professionnelle offerts par les entreprises.

40. Toutes les entreprises qui opèrent dans le pays et qui relèvent de la première catégorie de l'impôt sur le revenu peuvent bénéficier d'une exemption fiscale, aux termes de laquelle elles peuvent déduire de l'impôt jusqu'à 1 p. 100 du montant annuel des rémunérations imposables versées à leur personnel, au titre des dépenses de formation engagées en faveur de leurs employés.

41. L'orientation et les caractéristiques des programmes de formation dépendent des résultats de l'analyse que conduit chaque entreprise afin de déterminer ses besoins en matière de formation.

42. C'est pourquoi le type de cours de formation varie essentiellement en fonction des particularités de chaque entreprise, et notamment de son processus de production, de ses possibilités d'expansion et du rôle qu'elle joue dans l'économie nationale et internationale.

43. Entre 1977 et 1982, ce programme a permis de former environ 425 000 travailleurs.

II. ARTICLE 7. LE DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES ET SATISFAISANTES

A. Rémunération

44. En ce qui concerne les principales lois et réglementations, il convient de signaler que le droit à une rémunération juste est garanti dans notre législation par la Constitution politique de la République du Chili, au deuxième alinéa du paragraphe 16 de l'article 19, qui prévoit que toute personne a le droit d'entreprendre et de choisir librement un travail moyennant une juste rétribution.

/...

45. Quant aux principales méthodes utilisées pour fixer le montant des salaires, il faut préciser que, dans notre législation, la rémunération est fixée à un commun accord entre les parties, par des négociations soit individuelles soit collectives, en tenant compte du fait que le montant minimum de cette rémunération ne peut être inférieur au revenu minimum légal.

46. En effet, au troisième paragraphe de l'article 52, du décret-loi 2200 il est stipulé que :

"Le montant mensuel de la rémunération ne peut être inférieur au revenu mensuel minimum. Si le contrat prévoit un travail à temps partiel, la rémunération ne peut être inférieure à la norme minimum en vigueur calculée proportionnellement par rapport à la durée normale du travail."

47. Le revenu minimum mentionné ci-dessus admet, dans tous les cas, des exceptions calculées en fonction de l'âge du travailleur; en effet, le quatrième paragraphe du texte en question précise que :

"La rémunération minimale prévue au paragraphe précédent ne sera pas applicable aux travailleurs mineurs, jusqu'à ce qu'ils atteignent leur majorité, ni aux personnes âgées de plus de 65 ans; dans ces deux cas, la rémunération sera décidée librement par les parties."

48. Il convient de signaler que le revenu minimum en question est fixé périodiquement par la loi, compte tenu des besoins fondamentaux du travailleur et de sa famille.

49. De même il est utile de préciser que la rémunération est également sujette à des réajustements qui peuvent être prévus par la loi ou par convention, à la suite de négociations individuelles ou collectives.

50. Signalons comme données statistiques qu'au cours de l'année 1982, 44 021 travailleurs dans la région métropolitaine et 35 890 dans le reste du pays ont fixé leur rémunération par contrat collectif

Elargissement de la notion de rémunération

51. En ce qui concerne les éléments de la rémunération des travailleurs qui se distingue du salaire ordinaire, il convient de signaler que conformément à l'article 50 du décret-loi 2200, on entend par rémunération la contrepartie en argent et en suppléments en nature évaluables en argent que le travailleur doit recevoir de son employeur en rétribution de ses services.

52. En vertu de l'article 51 du décret-loi en question, les versements suivants entre autres paiements constituent une rémunération :

"a) Le salaire, c'est-à-dire les gains fixes en argent versés à des intervalles réguliers spécifiés dans le contrat que perçoit le travailleur en échange de la prestation de ses services, sans préjudice des dispositions du deuxième paragraphe de l'article 10 de la présente loi;

/...

b) Le sursalaire que représente la rémunération des heures supplémentaires;

c) La commission, c'est-à-dire le pourcentage sur le prix des ventes ou des achats ou sur le montant d'autres opérations que l'employeur effectue avec la collaboration du travailleur;

d) La participation, c'est-à-dire la part des bénéfices d'un commerce déterminé ou d'une entreprise ou de l'une ou plusieurs des sections ou succursales d'une entreprise;

e) La gratification, c'est-à-dire la part des bénéfices que l'employeur ajoute au salaire du travailleur."

53. Or, excepté les rémunérations citées précédemment, il existe dans la pratique d'autres revenus qui peuvent s'ajouter à ceux déjà signalés en vertu d'un accord entre l'employeur et le travailleur, et parmi lesquels on peut mentionner les primes de production, les bonifications, les primes d'assistance, les primes d'ancienneté ou pour naissance ou mariage, les primes à l'occasion des fêtes nationales ou de Noël, etc.

54. En ce qui concerne la garantie permettant aux femmes de bénéficier de conditions de travail égales à celles des hommes, il convient de signaler que dans notre législation, l'égalité de traitement entre le personnel masculin et féminin est assurée par notre Charte fondamentale; il faut donc se référer aux dispositions reproduites dans le présent rapport, spécialement celles qui figurent au troisième alinéa de l'article 19 de la Constitution politique de la République du Chili et au deuxième paragraphe de l'article 2 du décret-loi 2200, relatives à l'interdiction de pratiquer dans le domaine du travail, toute discrimination qui ne soit pas basée sur les capacités ou les aptitudes personnelles, mais sur des motifs de sexe, de nationalité, d'origine sociale, etc.

B. Avantages sociaux : le repos, les loisirs la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés

Législation

55. Il convient de signaler ici que ces questions sont couvertes par le décret-loi 2200 de 1978, et celle du repos hebdomadaire par le Décret suprême 101 de 1918.

Analyse

a) Le repos hebdomadaire

56. Cet avantage est garanti par l'article 46 du décret-loi 2200, modifié par la loi 18.018, qui stipule que :

"Les dimanches et les jours fériés légaux sont des jours de repos, sauf pour les activités pour lesquelles la loi autorise le travail ces jours-là.

Le 1er mai est déclaré Journée nationale du travail et est un jour férié."

/...

57. Les dispositions citées à l'article ci-dessus sont complétées par les articles 47 et 48 du même texte juridique qui stipulent respectivement que :

"Article 47. Le repos et les obligations et interdictions prévues à son sujet par les articles précédents commencent au plus tard à 21 heures la veille du dimanche ou du jour férié et prennent fin à 6 heures du jour qui les suit, sauf modification apportée à l'horaire en raison du roulement des équipes de travail.

Article 48. Les entreprises ou les emplois non exemptés du repos hebdomadaire ne peuvent pas répartir la semaine normale de travail d'une façon qui y englobe le dimanche ou un jour férié, sauf cas de force majeure reconnu par la Direction du travail. S'ils la répartissaient ainsi sans cette autorisation, les heures effectuées ces jours-là seraient payées de toute manière en heures supplémentaires et les entreprises se verraient appliquer l'amende énoncée à l'article 165."

58. Il convient de signaler que le décret loi 2200 a, à l'article 49, exempté du repos hebdomadaire ou des jours fériés les travailleurs qui exécutent des travaux énoncés dans cet article, mais qu'il leur a accordé en même temps un jour de repos par semaine en compensation de l'activité accomplie le dimanche et un jour de repos au titre de chaque jour férié durant lequel les travailleurs ont dû prêter leurs services.

59. L'article 49 susmentionné, modifié par la loi 18.011 du 1er juillet 1981 et la loi 18.032 du 25 septembre 1981, stipule que :

"Sont exemptés des dispositions des articles précédents sur le repos hebdomadaire ou les jours fériés, les travailleurs qui exercent leur activité :

1. Dans des travaux de réparation et de dommages causés par la force majeure ou un cas fortuit, à condition que cette réparation ne puisse être remise à plus tard;

2. Dans les exploitations, des travaux et services qui, de par leur nature, ne peuvent être interrompus, ou pour des raisons techniques, ou en raison des besoins qu'ils ont pour rôle de satisfaire ou pour éviter un préjudice sensible à l'intérêt public ou à celui de l'industrie;

3. Dans des tâches ou des travaux qui, par leur nature, ne peuvent être exécutés autrement qu'en certaines saisons ou périodes déterminées;

4. Dans les travaux nécessaires à la bonne marche qui ne peuvent être différés;

5. A bord de navires;

6. Dans les travaux portuaires;

/...

7. Dans les établissements de commerce et de services en ce qui concerne les travailleurs à la disposition du public et selon les modalités des établissements en question; et

8. Dans les activités dont l'exécution a été fixé en accord avec l'employeur par contrat ou d'après une convention collective, ou prévue par une sentence arbitrale.

Les entreprises exemptées du repos hebdomadaire peuvent répartir la semaine normale de travail, à propos des emplois exemptés, de façon à y englober les dimanches et les jours fériés, mais les heures effectuées ces jours-là donnent droit à la majoration légale, pour autant qu'elles soient en nombre supérieur à la durée normale hebdomadaire.

Les entreprises exemptées de repos hebdomadaire visées à l'article 46 doivent accorder un jour de repos par semaine en compensation de l'activité accomplie le dimanche et un jour de repos au titre de chaque jour férié durant lequel les travailleurs ont dû prêter leurs services. Ces repos compensatoires peuvent être soit pris en commun par tous les travailleurs, soit par rotation pour éviter d'interrompre la marche des travaux.

Lorsqu'on accumule plus d'un jour de repos par semaine les parties pourront accorder en application des dispositions du paragraphe précédent, une répartition ou une rémunération des jours de repos en plus du jour de repos hebdomadaire.

Dans les cas où la prestation de services doit s'effectuer dans des locaux éloignés des centres urbains, il pourra être convenu de regrouper les journées de travail sur deux semaines ininterrompues, à la fin desquelles devront être accordés les jours de repos compensatoires des dimanches ou jours fériés compris dans ces deux semaines, plus un jour. Les dispositions du paragraphe précédent seront également appliquées dans ce cas. Tout ceci s'entend sans préjudice d'autres systèmes qui seront établis sur des points précis aux termes de contrats ou de conventions collectifs."

b) La durée normale du travail et les heures supplémentaire

60. Sur ce point précis, il convient de signaler que la durée de travail hebdomadaire ne peut excéder 48 heures; elle est fixée au premier paragraphe de l'article 34 du décret-loi 2200.

61. Ce paragraphe stipule que :

"La durée normale du travail pendant la semaine ne doit pas être supérieure à quarante-huit heures."

62. Ce qui précède confirme la règle générale relative à la journée de travail, mais il existe des exception qui sont prévues aux deuxième et troisième paragraphes de l'article 34 déjà cité et à l'article 37 du décret-loi 2200.

/...

63. Ces dispositions stipulent que :

"Article 34, deuxième et troisième paragraphes. Sont exclus de cette limite de la durée du travail les travailleurs qui prêtent leurs services à plusieurs employeurs; les gérants, administrateurs, fondés de pouvoir et tous ceux qui travaillent sans surveillance d'un supérieur immédiat, les agents à la commission et d'assurances, les voyageurs de commerce, les encaisseurs et les autres travailleurs qui n'exercent pas leurs fonctions dans le local de l'établissement.

Seront également exclus de cette limite de la durée du travail les travailleurs qui exercent à bord de navires de pêche

Article 37. Les dispositions de l'article 34 ne s'appliquent pas aux personnes qui occupent des postes de surveillance, ni à celles qui remplissent des tâches discontinues, intermittentes ou qui exigent seulement leur présence, ainsi que les fonctions qui y sont assimilées par le directeur du travail.

Ne sont pas applicables non plus les dispositions dudit article en ce qui concerne les travailleurs des entreprises des télégraphes, téléphones, de la lumière, de l'eau, des théâtres ou autres activités analogues, lorsque l'activité quotidienne sera notoirement ralentie, de l'avis de la Direction du travail, bien que les travailleurs doivent demeurer constamment à la disposition du public.

Ne sont pas applicables non plus les dispositions de l'article 34 en ce qui concerne le personnel des hôtels-restaurants ou clubs; mais le personnel administratif, de blanchisserie, lingerie ou cuisine de ces mêmes établissements est assujetti aux dispositions du premier paragraphe de l'article cité.

Néanmoins, les travailleurs visés par le présent article ne pourront demeurer plus de 12 heures par jour sur le lieu de travail et bénéficieront, au cours de chaque journée, d'un repos qui ne sera pas inférieur à une heure."

64. De même, l'article 39 stipule que :

"La durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 34 ne pourra être répartie sur plus de six jours ni dépasser 12 heures par jour, sans préjudice des dispositions de l'article 36."

65. En ce qui concerne le travail supplémentaire, l'article 41 du décret-loi cité stipule que :

"On entend par heures supplémentaires celles qui sont faites en plus de la durée légale maximum ou de celle fixée par contrat, si elle est inférieure.

De toute manière, les heures effectuées le dimanche ou les jours de fête sont considérées comme des heures supplémentaires pour ce qui est de la rémunération dès qu'elles sont accomplies en plus de la semaine normale de travail."

/...

c) Les congés payés

66. La règle générale à ce sujet est énoncée à l'article 72 du décret-loi 2200, qui stipule que :

"Les travailleurs ayant plus d'une année de service ont droit à un congé annuel de 15 jours ouvrables entièrement rémunérés, accordé selon les modalités prévues par le règlement.

Le congé sera octroyé de préférence au printemps ou pendant l'été, selon les nécessités du service."

67. De même, conformément à l'article 73 du décret-loi en question :

"Tout travailleur comptant dix années de service ininterrompu ou non auprès d'un ou de plusieurs employeurs, a droit à un jour de congé de plus au titre de chaque période de trois années de travail effectuées ensuite et ce supplément pourra être négocié individuellement ou collectivement."

68. Les autres dispositions qui régissent les avantages en question figurent dans les articles énoncés ci-dessous :

"Article 74. Dans les entreprises où la semaine de travail est de moins de six jours ouvrables, l'un d'entre eux sera considéré comme férié.

Article 75. Les congés annuels d'un travailleur ne pourront durer plus de 35 jours, y compris les jours fériés, en application des dispositions de l'article 73, ou des clauses contenues dans les contrats et les conventions collectifs ou les sentences arbitrales établies lors de négociations collectives.

Article 76. Le congé doit être ininterrompu, mais les jours de congé en plus de 10 jours ouvrables peuvent être pris isolément d'un commun accord.

Les congés annuels pourront être cumulés après accord des parties, mais uniquement jusqu'à concurrence de deux périodes consécutives.

Article 77. La rémunération complète afférente au congé est constituée par le salaire, s'il s'agit de travailleurs au bénéfice du régime de la rémunération fixe.

Dans le cas des travailleurs dont la rémunération est variable, la rémunération complète est constituée par la moyenne des gains au cours des trois derniers mois effectués.

On entend par rémunérations variables celles concernant les travaux à la tâche, les commissions, les primes et les autres versements qui, conformément au contrat de travail, font que le total mensuel peut ne pas être constant d'un mois à l'autre.

/...

Article 78. Si un ajustement légal, contractuel ou volontaire des rémunérations survient pendant le congé, cet ajustement s'appliquera aussi à la rémunération complète afférente au congé, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'ajustement dont il s'agit.

Non-convertibilité du congé

Article 79. Le congé prévu à l'article 72 ne peut pas être remplacé par un versement en espèces.

Ce n'est que si le travailleur, ayant rempli les conditions ouvrant droit au congé, cesse d'appartenir à l'entreprise pour une raison quelconque que l'employeur devra lui verser une somme en remplacement du congé.

Néanmoins, le travailleur dont le contrat prend fin avant que soit achevée l'année de service donnant droit au congé perçoit une indemnité à ce titre égale à la rémunération complète calculée proportionnellement au temps qui s'est écoulé entre son engagement ou la date du début de la dernière annuité et la fin de ses fonctions.

Article 80. N'ont pas droit au congé les travailleurs des entreprises des établissements qui, par la nature de leurs activités, interrompent leur fonctionnement pendant certaines périodes de l'année, à condition que la durée de cette interruption ne soit pas inférieure à celle du congé qui leur est dû en vertu des dispositions de la présente loi et que, pendant l'interruption, ils aient perçu normalement la rémunération fixée dans le contrat."

69. De même, le législateur a prévu la possibilité pour une entreprise d'octroyer un congé collectif aux travailleurs au titre de l'article 81 énoncé ci-après :

"Les employeurs peuvent décider que leur entreprise ou établissement ou section de ceux-ci fermeront chaque année pendant quinze jours ouvrables au minimum, afin que leur personnel puisse prendre collectivement ses congés.

Dans ce cas, le congé doit être accordé à tous les travailleurs de l'entreprise ou de la section de celle-ci, même si certains ne remplissent pas les exigences y donnant droit, le congé étant alors donné par anticipation."

d) La rémunération des jours fériés

70. En ce qui concerne ce point précis, il faut distinguer entre les travailleurs rémunérés à la journée et ceux rémunérés au mois.

71. En ce qui concerne les premiers, il convient de faire savoir que l'article 53 du décret-loi 2200 précise le droit de ceux-ci à la rémunération au titre des dimanches et des jours fériés. Cet article stipule que :

"Le travailleur rémunéré à la journée a droit à une rétribution en espèces au titre des dimanches et des jours fériés.

/...

Si la rémunération est constituée par un salaire journalier de base et une prime ou autre rémunération journalière variable, le travailleur a droit à une rémunération en espèces au titre des dimanches et des jours fériés calculée uniquement sur le salaire journalier de base. Si la rémunération journalière est exclusivement variable et n'est pas constituée par un salaire journalier de base, la rémunération sera fixée d'après la moyenne de la rétribution correspondant à la période du salaire.

Les dispositions de cet article ne s'appliqueront pas aux contrats d'une durée inférieure à 30 jours, soit après convention expresse entre les parties soit à cause de la nature temporaire des services rendus. Ces contrats ne peuvent être prorogés de plus de 60 jours.

Aux fins du paragraphe précédent, on ne tient pas compte des rémunérations ayant un caractère accessoire ou exceptionnel comme les gratifications, les primes, les bonifications spéciales, etc.

Pour bénéficier du droit prévu au premier paragraphe du présent article, le travailleur doit avoir accompli une journée complète de travail tous les jours pendant lesquels l'entreprise ou la section dont il s'agit a fonctionné pendant la semaine considérée. Il est déchu de ce droit si ses retards pendant la semaine dépassent deux heures ou quatre heures au cours d'un mois civil.

Les dispositions des paragraphes précédents sont applicables, le cas échéant, aux jours de repos auxquels ont droit les travailleurs dont le jour de repos est différent du repos visé à l'article 46.

Les absences dues à des accidents du travail, sauf si elles portent sur une semaine entière, n'entraînent pas la déchéance de ce droit."

72. Ce qui concerne les travailleurs rémunérés au mois, si les dimanches et jours fériés sont rémunérés c'est qu'il est entendu qu'une rétribution mensuelle couvre à la fois les jours ouvrables et les dimanches et jours fériés qui tombent dans le mois en question.

III. ARTICLE 8. LES DROITS SYNDICAUX

A. Législation

73. Dans notre législation, le droit de former des syndicats est prévu par la Constitution politique de la République du Chili et réglementé par le décret-loi 2756, de 1979.

B. Le droit de former des syndicats et de s'y affilier

74. Comme indiqué dans le paragraphe précédent, la Constitution politique de la République du Chili, au paragraphe 19 de l'article 19, consacre le droit de se syndiquer en stipulant que :

/...

"La Constitution garantit à toutes les personnes :

Paragraphe 19. Le droit de se syndiquer dans les cas et les conditions fixés par la loi. L'affiliation à un syndicat devra toujours être volontaire.

Pour obtenir la personnalité juridique, il suffira aux organisations syndicales de déposer leurs statuts et leurs actes constitutifs sous la forme et dans les conditions prescrites par la loi.

Le législateur étudiera les mécanismes qui assureront l'autonomie de ces organisations. Les organisations syndicales et leurs responsables ne pourront participer à des activités politiques et partisanses."

75. L'article premier du décret-loi 2756 stipule que :

"Les travailleurs du secteur privé ainsi que ceux des entreprises de l'Etat, quelle que soit leur nature juridique, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer les organisations syndicales de leur choix, pourvu qu'ils observent la loi ainsi que les statuts de ces organisations."

76. De même, l'article 3 de ce décret-loi prévoit le droit de s'affilier à des syndicats, en stipulant aux premier, deuxième et troisième alinéas que :

"Jouissent du droit syndical les travailleurs visés par l'article premier qui remplissent les conditions prescrites par la loi et les statuts considérés. Les mineurs et les femmes mariées pourront devenir membres d'un syndicat sans autorisation quelle qu'elle soit.

La qualité de membre d'un syndicat est personnelle; en conséquence, elle ne pourra être ni cédée ni déléguée.

L'affiliation est volontaire. Nul ne pourra être contraint à devenir membre d'un syndicat pour exercer un emploi ou une activité ni ne pourra être empêché de s'en retirer."

77. La règle qui précède est limitée uniquement par la restriction qui figure au quatrième paragraphe du même article, à savoir qu'"aucun travailleur ne pourra être membre de plus d'un syndicat à la fois".

C. Le droit des syndicats de former des fédérations

78. A ce sujet, et en ce qui concerne le droit des fédérations ou des confédérations à former des organisations syndicales internationales ou à s'y affilier, il convient de signaler que l'article 2 du décret-loi 2756 stipule que :

"Les organisations syndicales ont le droit de se constituer en fédérations et confédérations et peuvent également s'affilier à pareilles fédérations et confédérations sous la forme prescrite par la loi et par les statuts respectifs, à condition que ces organisations plus importantes se soient constituées en respectant les dispositions de la présente loi ou se soient adaptées aux dispositions de cette dernière.

/...

De même, toutes les organisations mentionnées à l'alinéa précédent ont le droit de former des organisations internationales de travailleurs et de s'y affilier sous la forme prescrite par les statuts respectifs ainsi que par les règles, les usages et les pratiques du droit international."

D. Le droit des syndicats d'exercer librement leur activité

79. A ce sujet, il convient de rappeler que ce droit est consacré par l'ensemble des articles du décret-loi 2756. Par exemple, on peut citer en premier lieu le droit de former des syndicats sans autorisation préalable; les syndicats sont constitués lors d'une assemblée des travailleurs réunissant les effectifs minima visés aux articles 10 et 11 du décret-loi susmentionné, en présence d'un officier ministériel; et le droit d'approuver les statuts du syndicat et d'élire son comité directeur.

80. Il faut signaler également le droit de se réunir en assemblées, ordinaires ou extraordinaires, qui peuvent se tenir dans tout local du syndicat, en dehors des heures de travail, et qui ont pour but de permettre aux membres de discuter de questions concernant l'entité considérée.

La libre disponibilité et l'administration de biens

81. De même, les syndicats peuvent acquérir, conserver et céder des biens de toute catégorie.

82. L'employeur est tenu quant à lui de fournir les facilités nécessaires pour l'élection du comité directeur et pour les autres votes secrets qu'exige la loi. Il est également tenu d'octroyer aux membres du comité directeur d'un syndicat les autorisations nécessaires pour qu'ils puissent s'absenter de leur travail et s'acquitter de leurs fonctions.

Garanties

83. Il convient également de signaler que le législateur a envisagé les pratiques déloyales de l'employeur, tous les actes qui portent atteinte à la liberté syndicale ou l'entravent, en particulier ceux qui sont énumérés à l'article 66 du décret-loi 2758, de 1979, qui stipule à cet effet que :

"Tout acte portant atteinte à la liberté syndicale sera considéré comme un acte déloyal de la part de l'employeur.

Commettra notamment une telle infraction quiconque :

a) Fait obstacle à la constitution de syndicats de travailleurs en exerçant des pressions sous forme de menace de priver les intéressés de leur emploi ou d'avantages, ou en fermant l'entreprise, l'établissement ou l'exploitation si la constitution d'un syndicat est décidée.

b) Offre ou accorde des avantages particuliers dans le but exclusif de décourager la constitution d'un syndicat.

/...

c) Commet l'un des actes visés dans les alinéas qui précèdent afin d'empêcher l'affiliation des travailleurs à un syndicat existant.

d) S'immisce dans les affaires d'un syndicat et notamment intervient activement dans l'organisation d'un syndicat, exerce des pressions visant à encourager les travailleurs à devenir membres d'un syndicat déterminé, agissant d'une façon discriminatoire à l'égard de certains syndicats existants en accordant aux uns et non aux autres, injustement et d'une façon arbitraire, des facilités ou des concessions extra-contractuelles ou en subordonnant l'engagement d'un travailleur à la signature d'une demande d'affiliation à un syndicat ou d'une autorisation de prélèvement des cotisations syndicales sur sa rémunération.

e) Agit indûment d'une façon discriminatoire à l'égard des travailleurs dans le but exclusif de les inciter à devenir membres d'un syndicat ou à s'en retirer ou de les dissuader de s'affilier à un syndicat ou de s'en retirer."

Protection

84. Enfin, il convient de signaler que conformément à l'article 28 du décret-loi 2756, les membres du comité directeur d'un syndicat jouissent de la protection prévue à l'article 22 du décret-loi 2200, à compter de la date de leur élection et pendant les six mois qui suivent la fin de leur mandat, pour autant que celle-ci ne découle pas d'une motion de censure de l'assemblée générale du syndicat, d'une sanction prononcée par le tribunal compétent et impliquant la cessation de leurs fonctions, de la dissolution du syndicat ou de la fermeture de l'entreprise.

85. Au sujet de la protection des membres du comité directeur d'un syndicat, l'article 22 susmentionné stipule que l'employeur ne peut mettre fin à leur contrat de travail sans l'autorisation préalable des tribunaux, laquelle ne pourra être accordée que dans les circonstances visées aux articles 13 b) et c) et 14 du décret-loi 2200 à l'exception du dernier paragraphe, déjà mentionnés lors de l'examen de l'article 6 (voir par. 32 ci-dessus).

E. Le droit de grève

86. Les dispositions de la législation chilienne relatives à la grève figurent aux articles 50 et suivants du décret-loi 2758, de 1979, qui stipule que :

"Article 50. Les travailleurs devront décider s'ils acceptent la dernière offre de l'employeur ou s'ils déclarent la grève lorsque les conditions suivantes seront réunies :

a) La négociation n'est pas soumise à l'arbitrage obligatoire;

/...

b) Le jour fixé pour le vote doit être l'un des trois derniers jours précédant la date d'expiration du contrat collectif ou de la sentence arbitrale antérieure ou, en l'absence d'un contrat ou d'une sentence antérieurs, l'un des trois derniers jours d'une période de 40 jours, à partir de la date de la présentation du projet, ou d'une durée de 25 jours, s'il s'agit d'une entreprise qui occupe moins de 25 travailleurs.

c) Les parties ne sont pas convenues de soumettre l'affaire à l'arbitrage.

Aux fins susvisées, la Commission de négociation devra organiser un vote trois jours ouvrables au moins à l'avance.

Si le vote n'a pas lieu dans le délai fixé, les travailleurs seront réputés avoir accepté la dernière proposition de l'employeur. La disposition qui précède sera applicable sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa de l'article 49 et le pouvoir visé dans cet alinéa sera exercé dans les trois jours ouvrables suivant le dernier jour où le vote devait s'effectuer.

Lorsque le vote n'aura pas lieu pour des raisons indépendantes de la volonté des travailleurs, il leur sera octroyé un délai de cinq jours ouvrables pour y procéder.

Aux fins de cette loi, on entend par dernière offre ou offre en vigueur de l'employeur, la dernière offre consignée par écrit qui aura été reçue par la Commission de négociation, et dont l'inspection du travail correspondante aura reçu copie.

Article 51. Le vote sera personnel et aura lieu au scrutin secret, en présence d'un officier ministériel.

Seront habilités à y participer tous les travailleurs visés par la négociation.

Le jour prévu pour le vote visé à l'alinéa qui précède, aucune assemblée ne pourra se réunir dans l'entreprise considérée.

Tous les travailleurs intéressés devront être informés, dans le délai indiqué au deuxième alinéa de l'article qui précède, de la dernière proposition de l'employeur et, à cet effet, un exemplaire de celle-ci sera transmis directement à chacun d'eux, ou cette proposition sera affichée dans un lieu bien visible de l'entreprise. Tous les frais encourus pour cette notification seront à la charge de l'employeur.

Un exemplaire de la dernière proposition de l'employeur sera envoyé à l'inspection du travail dans les deux jours ouvrables précédant le délai visé dans le deuxième alinéa de l'article qui précède.

Sur les bulletins de vote devront figurer les termes 'dernière offre de l'employeur' ou le mot 'grève', selon la décision qu'aura prise chaque travailleur."

/...

Quorum

"Article 52. La grève devra être décidée par la majorité absolue des travailleurs visés par la négociation. Si ce quorum n'est pas atteint, il sera considéré que les travailleurs acceptent la dernière proposition de l'employeur.

La disposition qui précède sera applicable sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa de l'article 49 et le pouvoir visé dans cet alinéa sera exercé dans les trois jours ouvrables suivant le jour du vote.

Article 53. Si une grève a été décidée, elle devra débiter le troisième jour ouvrable suivant la date de son approbation, ce délai pouvant être prorogé de cinq jours ouvrables en accord avec l'employeur.

Si la grève ne débute pas dans le délai indiqué, il sera considéré que les travailleurs y ont renoncé et que, de ce fait, ils acceptent la dernière offre de l'employeur, sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa de l'article 49, et le pouvoir visé dans cet alinéa sera exercé dans les trois jours ouvrables suivant la date à laquelle la grève aurait dû commencer.

Il ne sera pas considéré qu'il y a une grève si la moitié plus un des travailleurs couverts par la négociation continuent de travailler.

Article 54. Une fois la grève déclarée ou au cours de celle-ci, la commission de négociation, sans préjudice des pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 23, ou 10 p. 100 des travailleurs couverts par la négociation, pourront organiser un nouveau vote en vue de prendre une décision à l'égard de la dernière offre faite par l'employeur pendant la négociation collective ou pour soumettre la question à l'arbitrage. Les décisions seront prises à la majorité absolue des travailleurs intéressés.

En cas de compromis, la grève prendra fin et les travailleurs seront tenus de reprendre leur travail dans les mêmes conditions que celles qui existaient lors de la présentation du projet de contrat collectif.

Dans de tels cas, les dispositions des articles 50 et 51 seront applicables dans la mesure où elles sont pertinentes, mais la présence d'un officier ministériel ne sera pas nécessaire si le nombre des travailleurs visés est inférieur à 250."

Levée des obligations réciproques

"Article 57. Pendant la grève ou la fermeture temporaire ou lock-out, le contrat de travail sera réputé suspendu à l'égard des travailleurs et de l'employeur visés ou touchés, selon le cas. De ce fait, les travailleurs ne seront pas tenus de prêter leurs services et l'employeur ne sera pas tenu de verser les rémunérations, prestations ou gratifications découlant dudit contrat.

/...

Toutefois, le montant intégral des contributions à l'établissement de prévoyance sociale considéré sera à la charge des travailleurs qui se trouvent en grève ou de l'employeur, si ce dernier a décrété un lock-out, mais uniquement à l'égard des travailleurs touchés par celui-ci.

Article 58. Pendant la grève ou pendant la fermeture temporaire ou lock-out, les travailleurs pourront exercer un autre emploi ou effectuer des travaux temporaires, en dehors de l'entreprise, sans qu'il en résulte une résiliation du contrat de travail avec l'employeur.

De même, la grève ne porte pas atteinte au droit qu'a l'employeur d'organiser, de diriger et d'administrer l'entreprise, ou d'exercer toute fonction ou activité y afférente et il peut, à cet effet, recruter les travailleurs qu'il jugera nécessaires."

Interdiction de négocier individuellement

"Article 59. Tant que les travailleurs demeureront membres du syndicat ou du groupe de négociation considéré, il sera interdit à l'employeur d'offrir individuellement à ceux-ci de réintégrer leur poste dans quelque condition que ce soit.

Article 60. A l'expiration de 30 jours à compter du début de la grève, tout travailleur pourra se retirer de la négociation.

Ce retrait sera réputé s'être produit du seul fait qu'un travailleur reprend son travail et négocie directement avec l'employeur pour déterminer ses conditions de travail individuelles.

L'employeur sera tenu d'accepter le travailleur qui reprend son travail et, s'il ne convient pas avec lui de nouvelles conditions d'emploi, de respecter en tout cas les conditions qui seront fixées conformément aux dispositions du troisième et du dernier alinéas de l'article 26.

Les travailleurs qui ne sont pas couverts par un contrat collectif antérieur ne pourront participer à l'élaboration d'un nouveau projet de contrat que dans les cas visés aux deuxième et troisième alinéas de l'article 19.

Article 62. Les travailleurs qui maintiendront leur décision de ne pas reprendre le travail à l'expiration d'une période de 60 jours à compter du début de la grève seront réputés renoncer de plein gré à leur emploi et ce motif de résiliation produira les mêmes effets légaux qu'un délai-congé donné par eux.

Cependant, les travailleurs se trouvant dans la situation visée à l'alinéa qui précède auront droit à l'indemnité de cessation de service."

/...

Obligations exceptionnelles des responsables en grève

"Article 63. En cas de grève dans une entreprise, un domaine agricole ou un établissement dont l'arrêt des activités causerait un dommage réel et irréparable aux biens matériels, ou nuirait à la santé des personnes recevant des soins dans un établissement d'aide ou de santé, le syndicat ou le groupe de travailleurs impliqués dans la grève seront tenus de prévoir le personnel indispensable pour l'exécution des tâches dont l'arrêt causerait ce dommage.

La Commission de négociation devra signaler à l'employeur, à la demande écrite de celui-ci, les travailleurs qui composeront l'équipe réquise dans les 24 heures suivant une telle demande.

A défaut d'une telle notification, l'employeur pourra demander aux tribunaux d'ordonner aux travailleurs de fournir cette équipe.

Les dispositions des alinéas qui précèdent seront applicables en cas de refus exprès des travailleurs ou de désaccord quant à la composition de l'équipe.

L'employeur présentera sa demande dans les cinq jours suivant la date à laquelle le refus des travailleurs ou l'absence d'un accord aura été constaté, selon le cas."

Protection en période de conflit

"Article 64. Les travailleurs couverts par une négociation collective bénéficieront de la protection prévue à l'article 22 du décret-loi 2200, de 1978, depuis les cinq jours précédant la date de présentation du projet de contrat collectif jusqu'à la date de signature du contrat collectif ou la date de la notification aux parties de la sentence arbitrale ou jusqu'à l'expiration d'une période de 60 jours depuis le début de la grève, selon le cas.

Toutefois, il ne sera pas nécessaire de demander la levée de cette protection dans le cas des travailleurs parties à un contrat de durée déterminée si ce contrat expire pendant la période spécifiée à l'alinéa qui précède.

Article 65. Sans préjudice des dispositions de l'article 6, en cas de grève ou de lock-out, qui, en raison de leur nature, de l'époque à laquelle ils se produisent ou de leur durée, peuvent présenter des inconvénients graves pour la santé, l'approvisionnement de la population, l'économie du pays ou la sécurité nationale, le Président de la République pourra décréter la reprise du travail pour une période de 90 jours.

Le décret ordonnant la reprise du travail sera signé, en outre, par le Ministre du travail et de la prévoyance sociale, le Ministre de la défense nationale et le Ministre de l'économie, du développement et de la reconstruction et devra nommer un membre du corps d'arbitres en tant que

/...

médiateur. Lorsque le décret aura été édicté, les délais fixés dans le présent décret-loi pour les grèves et les lock-out seront suspendus et ne continueront de courir jusqu'à leur fin que lorsque la période visée à l'alinéa qui précède sera venue à expiration.

Le travail sera repris dans les mêmes conditions que celles qui existaient lors de la présentation du projet de contrat collectif.

Les honoraires des membres du corps d'arbitres nommés en qualité de médiateurs seront à la charge du fisc, et seront calculés sur le tarif fixé à cet effet par le Ministère de l'économie, du développement et de la reconstruction."

Restrictions

87. Le recours à la grève au cours du processus de négociation collective est sujet à certaines restrictions figurant à l'article 6 du décret-loi 2758, selon lequel :

"Aucune grève ne pourra être déclarée par les travailleurs qui sont occupés dans des entreprises : a) qui assurent des services d'utilité publique, ou b) dont l'arrêt présenterait des inconvénients graves pour la santé, l'approvisionnement destiné à la population, l'économie du pays ou la sécurité nationale.

Pour que l'effet visé à l'alinéa b) se produise, il faudra que l'entreprise considérée représente une part importante de l'activité en question du pays ou que son arrêt implique l'impossibilité totale, pour une section de la population, de recevoir des services.

Dans les cas visés dans le présent article, si un accord direct entre les parties à la négociation collective se révèle impossible, on aura recours à l'arbitrage obligatoire conformément aux dispositions du présent décret-loi.

Le fait qu'une entreprise se trouve ou non dans les situations décrites dans cet article sera déterminé dans le courant du mois de juillet de chaque année par voie de décision commune du Ministre du travail et de la prévoyance sociale, du Ministre de la défense nationale et du Ministre de l'économie, du développement et de la reconstruction."

88. Il convient de signaler que l'article 74 du décret-loi 2756 stipule que ledit décret-loi n'est pas applicable aux fonctionnaires des forces armées, de la police ou de l'administration de l'Etat.

89. En effet, cet article stipule que :

"Le présent décret-loi n'est pas applicable aux fonctionnaires de l'administration de l'Etat, centralisée et décentralisée, à l'exception des travailleurs des entreprises de l'Etat. Il n'est pas non plus applicable aux

/...

fonctionnaires du pouvoir judiciaire, du Congrès national et des entreprises de l'Etat relevant du Ministère de la défense nationale ou à ceux qui ont des liens avec le gouvernement par le truchement dudit ministère."

90. En outre, l'article 3 du décret-loi 2758 stipule, au sujet de la négociation collective, que :

"La négociation collective pourra avoir lieu dans les entreprises du secteur privé ainsi que dans celles auxquelles l'Etat apporte sa contribution ou sa participation ou dans lesquelles il est représenté.

Aucune négociation collective ne pourra avoir lieu dans les services et institutions de l'administration de l'Etat, centralisés ou décentralisés, dans les entreprises qui dépendent du Ministère de la défense nationale ou qui sont rattachées au gouvernement suprême par l'intermédiaire de ce ministère, dans le pouvoir judiciaire et dans le Congrès national.

En outre, aucune négociation collective ne sera possible dans les entreprises ou institutions publiques ou privées au budget desquelles, au cours de l'une quelconque des deux années civiles précédentes, l'Etat aura contribué pour plus de 50 p. 100, directement ou par le truchement de droits ou d'impôts."

91. De même, la Constitution politique de la République du Chili, au sixième alinéa du paragraphe 16 de l'article 19 stipule que : "les fonctionnaires de l'Etat et des municipalités ne pourront se déclarer en grève".

IV. ARTICLE 9 : LE DROIT A LA SECURITE SOCIALE

A. Introduction

92. L'article 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dispose que les Etats parties au Pacte reconnaissent le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris l'assurance sociale.

93. Conformément à ce texte, le Chili consacre ce droit dans la Constitution pour tous les habitants de la République, sans distinction aucune; le paragraphe 18 de l'article 19 de la Charte fondamentale dispose que l'action de l'Etat vise à garantir aux Chiliens l'accès à des prestations sociales de base uniformes pour tous, qu'elles soient octroyées par des institutions publiques ou privées, et qu'elles soient financées ou non par des cotisations, et à contrôler l'exercice du droit à la sécurité sociale.

94. Pour réaliser ces objectifs, le Chili s'est doté d'une organisation juridique et institutionnelle qui s'adresse à tous les travailleurs des secteurs public et privé, et accorde une aide entièrement gratuite aux personnes âgées, handicapées ou aux jeunes sans ressources; il a également mis en place avec un certain succès un système national d'indemnités chômage et d'allocations familiales qui, depuis 1981, est financé exclusivement par des contributions fiscales.

/...

95. Ainsi, la population chilienne, d'une façon ou d'une autre et en ayant recours à l'occasion à plus d'une forme de protection, a connu une amélioration progressive de ses conditions de vie et renforcé ses droits aux prestations du système de sécurité sociale, lequel perfectionne ses méthodes peu à peu.

B. Les prestations du système de sécurité sociale

1. Les soins médicaux

Législation

96. Les prestations médicales qu'il s'agisse des soins ou des indemnités, sont réelementées pour l'essentiel dans les textes juridiques suivants :

a) Loi 6174, publiée dans le Journal officiel du 9 février 1938, qui établit le remboursement du coût de la médecine préventive;

b) Loi 16781, publiée dans le Journal officiel du 2 mai 1968, qui accorde une assistance médicale et dentaire aux personnes actives ou retraitées cotisant à divers organismes d'assurance;

c) Loi 16744, publiée dans le Journal officiel du 1er février 1968, qui établit l'assurance contre les risques d'accident du travail et les maladies professionnelles;

d) Loi 10383, publiée dans le Journal officiel du 8 août 1952. Elle porte création du service d'assurance sociale qui assure des soins de santé à ses cotisants;

e) Décret ayant force de loi 3, publié dans le Journal officiel du 19 mai 1981, qui fixe les normes régissant l'octroi de prestations et de soins de santé par les organismes d'assurance maladie.

97. Grâce à ces textes, en particulier aux deux premiers, la population chilienne bénéficie de soins de santé tant préventifs que curatifs, de séances de rééducation et de médicaments, qu'elle contribue ou non à leur financement, selon les cas, la situation personnelle des malades et la disponibilité des ressources du service compétent.

2. Les prestations en espèces en cas de maladie

Législation

98. Le régime de ces prestations est réglementé par les textes suivants :

a) Décret ayant force de loi 44, publié dans le Journal officiel du 24 juillet 1978, qui établit les normes générales régissant les indemnités pour incapacité de travail des salariés du secteur privé;

/...

b) Décret-loi 3537, publié dans le Journal officiel du 22 janvier 1981, qui étend les dispositions du Décret ayant force de loi 44 de 1978 aux travailleurs salariés de l'Etat, de ses institutions et de ses entreprises et aux travailleurs régis par la loi 15565;

c) Décret ayant force de loi 338, de 1960;

d) Décret ayant force de loi 3, publié dans le Journal officiel du 19 mai 1981, qui établit les normes régissant la prestation de soins de santé et d'indemnités par les organismes d'assurance maladie;

e) Loi 16744, publiée dans le Journal officiel du 1er février 1968, qui établit l'assurance contre les risques d'accidents du travail et les maladies professionnelles.

99. L'ensemble de ces dispositions constitue le fondement du système d'indemnisation pour incapacité de travail qui permet aux travailleurs souffrant temporairement d'une maladie, ou contraints à un repos préventif, de continuer de percevoir un revenu.

100. L'indemnité pour incapacité de travail définie dans le Décret ayant force de loi 44, est versée quotidiennement. Son montant journalier est égal au trentième du montant servant de base de calcul, et ne peut être inférieur au soixantième du salaire minimum fixé pour le secteur privé.

101. La base de calcul des indemnités correspond au montant de la rémunération nette, ou de l'indemnité (de quelque nature qu'elle soit, à l'exception de l'indemnité de mise à pied), ou des deux, versé au cours du mois civil précédant la date de l'arrêt de travail. Si le bénéficiaire n'a pas perçu de rémunération nette ni d'indemnité au cours du mois en question, c'est la rémunération nette fixée dans le contrat de travail qui sert de base de calcul.

102. A cet égard, et compte tenu des dispositions de l'alinéa c) des règlements, il convient de signaler que, conformément aux dispositions de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, le Ministère du travail et de la protection sociale, a communiqué, dans les rapports sur les conventions 24 et 25 de ladite organisation, établis au cours des périodes 1978-1981 et 1981-1982, des informations détaillées sur les caractéristiques, la structure et le fonctionnement de l'assurance maladie dans l'industrie et l'agriculture au Ministère des relations extérieures, qui les a transmises aux organismes internationaux compétents.

3. Les prestations de maternité

Législation

103. Les prestations de maternité accordées dans le cadre du système de sécurité sociale chilien sont régies pour l'essentiel par les textes juridiques suivants :

a) Loi 16781 publiée dans le Journal officiel du 2 mai 1968, qui prévoit la prestation de soins médicaux et dentaires aux personnes actives et retraitées cotisant à divers organismes d'assurance sociale;

/...

b) Loi 10383, publiée dans le Journal officiel du 8 août 1952, portant création du service de sécurité sociale, qui assure des soins de santé à ses cotisants;

c) Décret ayant force de loi 338 de 1960 publié dans le Journal officiel du 6 avril 1960;

d) Décret-loi 2200, publié dans le Journal officiel au 15 juin 1978, qui établit le code du travail.

104. En vertu des dispositions susmentionnées, la protection sociale est assurée aux travailleuses et aux conjointes des travailleurs au cours de la grossesse, de l'accouchement et de la période post-natale. De même, les dépenses liées à la maternité encourues par les femmes enceintes qui nécessitent des soins particuliers (soins assurés par le système national des services de santé) sont couvertes également pour d'autres secteurs.

Les prestations médicales et en nature

105. Toute femme enceinte affiliée à un organisme de protection sociale a le droit de recevoir des soins médicaux spécialisés en fonction des besoins, comme pour une maladie courante. Les ouvrières qui bénéficient du régime de la sécurité sociale ont le droit, en outre, de recevoir, à partir de la septième semaine de leur grossesse et pendant qu'elles allaitent leur enfant, des produits alimentaires supplémentaires et/ou des aliments destinés aux mères allaitantes.

Les prestations en espèces

106. Les indemnités. Les travailleuses ont le droit de toucher, pendant la période de congé prénatal et postnatal et ses prolongations éventuelles, une indemnité qui varie, selon les cas, entre l'équivalent de l'indemnité de maladie courante et la totalité des traitements et des allocations qu'elles doivent percevoir, imputables sur le Fonds de médecine préventive pour les travailleuses du secteur privé, et financés par le fisc ou l'organisme employeur pour les fonctionnaires du secteur public.

107. L'allocation de maternité. Il s'agit d'une prestation en espèces qui est accordée pendant toute la période de grossesse. Y ont droit aussi bien les travailleuses que les conjointes de travailleurs qui sont à la charge de ces derniers.

108. Cette allocation est financée par le Fonds unique de prestations familiales, lui-même financé par des recettes fiscales.

109. Les congés. Les travailleuses enceintes ont droit à un congé de maternité de six semaines avant et de 12 semaines après l'accouchement.

110. Cette durée peut être prolongée lorsque l'accouchement laisse des séquelles qui rendent cette prolongation nécessaire et lorsque l'enfant âgé de moins d'un an tombe gravement malade et a besoin des soins et de la présence de la mère.

/...

111. Pendant la période de congé prénatal et postnatal, y compris les prolongations, les mères conservent leur emploi.

4. Les prestations d'invalidité et de vieillesse et en cas de décès du soutien de famille

Législation

112. Ces risques sont essentiellement couverts par des assurances sociales, dont la gestion est actuellement assurée par les caisses de prévoyance et les sociétés de gestion des fonds de pensions.

113. Pour qui ne bénéficie pas de ce type de couverture, il existe des prestations sociales financées par le fisc, qui sont versées sous forme d'indemnités dans le cadre des régimes d'assurance ou dans le cadre de systèmes spéciaux.

114. Les instruments juridiques fondamentaux en la matière sont, par ordre chronologique :

a) Décret ayant force de loi 1340 bis, de 1930, publié dans le Journal Officiel du 10 octobre 1930 concernant l'organisation et le fonctionnement de la Caisse nationale des employés de la fonction publique et des journalistes;

b) Loi 10383, publiée dans le Journal officiel, du 8 août 1952, qui déclare obligatoire l'assurance contre les risques visés dans le texte et crée la sécurité sociale;

c) Loi 10 475, publiée dans le Journal officiel du 9 septembre 1952, concernant la retraite et les pensions des employés du secteur privé;

d) Décret ayant force de loi 338, publié dans le Journal officiel du 6 août 1960 concernant le statut du personnel de la fonction publique civile;

e) Décret-loi 869, publié dans le Journal Officiel, du 28 janvier 1975, qui établit le régime de pensions d'assistance aux invalides et aux vieillards sans ressources;

f) Décret-loi 3500, publié dans le Journal officiel du 13 novembre 1980, qui établit un nouveau système de pensions.

115. En ce qui concerne les pensions versées par la sécurité sociale, il convient de signaler que l'on met en relief les éléments qui semblent les plus frappants, car on a déjà fourni des renseignements détaillés dans les rapports relatifs aux conventions 35 à 38 de l'Organisation internationale du Travail, établis pour la période 1978-1981, envoyés à notre ministère.

116. Les personnes couvertes. Dans le cas des caisses de prévoyance, cet élément varie selon la nature des services et le secteur d'activité et dans le cas des sociétés de gestion des fonds de pensions, en fonction du choix de chaque participant.

/...

117. Le financement. Dans le cas des caisses de prévoyance, le financement est assuré par des cotisations versées à des fonds de distribution et, dans le cas des sociétés de gestion des fonds de pensions, par des cotisations versées aux fonds de capitalisation individuelle.

118. Dans les deux cas, les pensions minimales sont garanties par l'Etat.

119. Le montant des prestations. Dans le cas des caisses de prévoyance, les prestations sont fixées en fonction des traitements imposables enregistrés au cours d'une période déterminée, qui est considérée dans ces cas comme période de référence. Dans le cas des sociétés de gestion des fonds de pensions, elles sont fixées en fonction de divers facteurs, dont le plus important est le solde du compte et/ou le revenu assuré, selon les cas.

120. Le plafond des cotisations est fixe dans le cas des sociétés de gestion des fonds de pensions et fluctuant dans le cas des caisses de prévoyance.

121. En ce qui concerne les pensions sociales financées par le fisc, les plus importantes sont les suivantes :

a) Celles du système prévu par le décret-loi 869 de 1975, destinées aux invalides ayant plus de 18 ans et aux personnes ayant plus de 65 ans, qui en bénéficient uniquement si elles sont privées de ressources, si elles résident dans le pays depuis au moins trois ans et si elles ne sont pas couvertes par un régime de protection sociale. Ces pensions ont un montant de base qui s'élève actuellement à 1 642,82 dollars, qui peut être augmenté en pourcentages variables si le bénéficiaire doit payer des impôts dans un institut de protection sociale usqu'à 2 470,24 dollars. Le bénéficiaire de ces pensions ne peut en percevoir d'autres. Cependant, il peut recevoir une allocation familiale et il a droit à l'assistance médicale gratuite. Ce système est financé par le Fonds national des pensions d'assistance. Il est administré par la sécurité sociale. Au mois de mai de cette année, il comptait 214 610 bénéficiaires;

b) Le régime d'indemnités le plus important est celui prévu à l'article 27 de la loi 15386, en vertu duquel la sécurité sociale accorde des pensions de vieillesse et d'invalidité à ceux de ses participants qui ne remplissent pas les conditions nécessaires pour bénéficier du régime général. Ces prestations sont financées par le Fonds d'assistance sociale de la même institution.

5. Les prestations pour accidents du travail

Législation

122. Il existe une assurance sociale pour accidents du travail et maladies professionnelles, prévue par la loi 16.744; comme pour les assurances sociales versées au titre des pensions pour invalidité, vieillesse et décès, il en a été rendu compte en détail à l'occasion des rapports relatifs aux conventions 12, 17 et 18 de l'Organisation internationale du Travail; ces rapports ont été établis pour la période 1978-1981 et remis au secrétariat d'Etat concerné qui est habilité à agir en la matière conformément aux directives.

/...

123. Les principales caractéristiques de cette assurance sont les suivantes :

a) Elle prévoit une bonne protection dans les situations consécutives à un accident du travail et couvre tous les travailleurs salariés du pays, les travailleurs indépendants affiliés à un organisme de protection sociale, les étudiants appelés à effectuer des travaux qui représentent une source de revenus pour leur établissement d'enseignement, les employés des établissements publics et les particuliers qui sont victimes d'un accident au cours de leurs études ou de leurs activités professionnelles;

b) Les prestations versés à ce titre sont de caractère différent; il y a possibilité ou non de cumul, selon la nature et la gravité de l'accident. (On peut distinguer dans ce domaine les prestations médicales et les prestations en nature qui sont fournies au moment de l'accident et au cours de la rééducation et les prestations en espèces qui sont versées sous la forme d'une indemnité globale ou d'une pension selon les cas.);

c) Cette assurance est financée par les cotisations des employeurs dans le cas des salariés, et par les intéressés eux-mêmes dans celui des travailleurs indépendants qui sont couverts par la loi 16.744.

124. L'article premier transitoire de cette même loi prévoit d'instaurer un système de prestations sociales en faveur des personnes qui n'ont pas pu obtenir les prestations de l'assurance prévue par ladite loi du fait que leurs accidents sont survenus avant l'entrée en vigueur de celle-ci; ces prestations sont financées par un fonds spécial alimenté par un pourcentage du revenu global annuel de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

6. Les allocations de chômage

Législation

125. Il existe un système d'indemnité d'inactivité régi par le décret ayant force de loi 150 de 1981 qui remanie, structure et harmonise le texte des décrets-lois 3077 et 103 de 1974.

126. Ce système, en vigueur depuis 1974, prévoit un régime général (prestations et conditions requises pour y avoir droit) pour les travailleurs des secteurs public et privé qui ont la qualité juridique de "chômeurs"; à ce titre, ils reçoivent des prestations en espèces pour la période pendant laquelle ils sont au chômage (avec un maximum de 360 jours), et ils conservent leurs droits aux allocations familiales et maternelles et aux prestations médicales de leurs régimes respectifs.

127. Le montant de la prestation en espèces équivaut à 75 p. 100 de la dernière rémunération imposable perçue par les travailleurs du secteur public et à un pourcentage égal de la moyenne des rémunérations imposables versées à la caisse de retraite, ou à la caisse d'indemnisation pour incapacité au travail ou aux deux, au cours des six mois qui précèdent l'arrêt de travail, lorsqu'il s'agit de travailleurs du secteur privé.

/...

128. Ces prestations sont financées par le Fonds unique d'allocations familiales et d'indemnités de chômage, alimenté exclusivement par les recettes fiscales, conformément à la loi sur le budget dans le cas des travailleurs du secteur privé, et par un poste supplémentaire du budget du Ministère des finances s'il s'agit de travailleurs du secteur public.

7. Les allocations familiales

Législation.

129. Il existe dans ce domaine, en premier lieu, un système unique qui est régi de la même façon que le système d'indemnité de chômage susmentionné, par le décret-loi 150 de 1981.

130. Ce système, institué par le décret-loi 307 de 1974, prévoit des subventions d'un même montant pour les travailleurs des secteurs public et privé, les personnes qui touchent une pension d'une caisse de prévoyance, celles qui touchent des aides de toutes nature ou qui ont à leur charge des personnes ayant vis-à-vis d'elles la qualité juridique de "causantes" (auteurs d'un droit) et les travailleurs des institutions de l'Etat ou reconnues par celui-ci, ayant à leur charge l'éducation et l'entretien d'orphelins, d'enfants abandonnés ou d'invalides.

131. En général, cette allocation est versée à partir du jour où ce droit est valide jusqu'au dernier jour du mois où le causant conserve cette qualité. Dans le cas où ce sont des enfants qui sont auteurs de droits, elle continue à être versée jusqu'au 31 décembre de l'année où les enfants atteignent l'âge de 18 ou 24 ans, selon les cas.

132. Ce texte prévoit en outre une allocation maternelle en faveur des travailleuses et des conjointes de travailleurs, qui est égale au montant de l'allocation familiale qui leur est payée durant toute la grossesse.

133. Le montant de ces deux prestations s'élève actuellement à 401,98 dollars, somme qui est doublée dans les cas où les auteurs de droits sont invalides.

134. Ces prestations sont imputées sur le Fonds unique d'allocations familiales et d'allocations de chômage alimenté exclusivement par les recettes fiscales.

8. Les aides familiales

Législation

135. Parallèlement au système d'allocations familiales susmentionné, il existe un système d'indemnités familiales, fixé par la loi 18.020, à l'intention des personnes qui disposent de faibles revenus.

136. Les bénéficiaires de ce système sont la mère, ou à défaut le père d'enfants de moins de huit ans, qui se trouvent en marge du système d'allocations familiales et qui ne peuvent pourvoir à l'entretien et à l'éducation du causant, du fait de leur situation personnelle.

/...

137. L'indemnité consiste en un subside d'un montant égal à celui des allocations familiales; le bénéfice de cette aide est incompatible avec ces allocations et avec tout autre revenu que pourrait percevoir le causante et qui serait d'un montant égal ou supérieur à l'aide octroyée.

138. Cette indemnité est versée à partir du mois suivant la publication du décret municipal y ouvrant droit, jusqu'au 31 décembre de l'année où le causante atteint l'âge de huit ans. Cependant elle peut expirer avant cette date si une des conditions requises n'est plus remplie.

139. Ce système est financé par le Fonds national pour les aides sociales d'urgence, lui-même alimenté par les recettes fiscales. En mai 1983, 485 729 personnes bénéficiaient de ces subventions.

9. Les principaux programmes de santé en vigueur

140. Les travailleurs bénéficiant du système de sécurité sociale décrit ci-dessus, par l'intermédiaire des diverses institutions publiques ou privées qui en relèvent, ont des droits bien définis en matière de santé. Ces droits s'appliquent également à la famille du travailleur et à ses enfants de moins de 18 ans. Les travailleurs indépendants, ou qui travaillent pour leur compte personnel, peuvent s'affilier volontairement à une caisse de prévoyance et obtenir des avantages similaires.

141. Les programmes du Ministère concernent la protection et la promotion de la santé, ainsi que la convalescence et la rééducation en cas de maladie. Ces prestations sont gratuites pour tous les bénéficiaires légaux du système national de sécurité sociale.

142. Parmi les divers programmes du Ministère, il convient de signaler :

a) Le programme de santé maternelle et infantile dont l'objectif est d'augmenter l'espérance de vie à la naissance et de diminuer les risques pour la mère et l'enfant au cours de la grossesse, de l'accouchement et de la période post-natale; il comprend les contrôles prénatals en dispensaire, l'accouchement en établissement hospitalier en présence d'un médecin et les activités visant à préparer les pères à leurs responsabilités. Pour ce qui est des soins dont bénéficie l'enfant, il faut signaler les grands programmes de vaccination contre les maladies transmissibles (tuberculose, poliomyélite, rougeole, diphtérie, tétanos, coqueluche) et la lutte contre la malnutrition. (Pour prévenir cette dernière, on a créé le programme d'alimentation complémentaire à l'intention de la femme enceinte, de la femme allaitante et des enfants âgés de moins de six ans, qui reçoivent gratuitement des rations de lait, de soupe, de riz, etc. La surveillance de l'enfant par un médecin ou une infirmière, tout au long de sa croissance vient compléter ce programme);

b) Le programme de surveillance médicale des adultes, sous forme de consultation en dispensaire et si nécessaire d'hospitalisation, il comprend les examens nécessaires pour établir le diagnostic, les traitements prescrits, et éventuellement la rééducation, tous ces services étant gratuits;

/...

c) Dans le cadre des soins médicaux, il faut signaler les soins d'urgence fournis dans tous les hôpitaux du pays, certains d'entre eux possédant des équipes spécialisées fonctionnant 24 heures sur 24;

d) Il faut mentionner également les programmes odontologiques, les programmes de lutte contre la tuberculose et les maladies chroniques non transmissibles (hypertension artérielle, diabète, maladies rhumatismales) et le programme de santé mentale, qui met l'accent sur la lutte contre l'alcoolisme;

e) Pendant toute la durée de la maladie et le temps que le médecin juge nécessaire à la convalescence, le travailleur perçoit une allocation, proportionnelle à ses contributions à la caisse de prévoyance, qui lui permet de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

143. Il existe une législation spéciale, analysée plus haut, concernant la prévention des accidents du travail, le traitement de la victime et, le cas échéant, sa rééducation, que l'on trouvera parmi les annexes jointes au présent rapport.

144. Enfin, l'Institut de santé publique comprend le Département de la médecine du travail et de la pollution atmosphérique, qui sert de laboratoire national et de référence dans le domaine de la médecine du travail et cherche à résoudre les problèmes de santé posés par le milieu de travail; ce département est chargé également de déterminer et d'évaluer les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et d'établir des normes préventives.

/...

Annexe

LISTE DES DOCUMENTS JOINTS AU RAPPORT a/

Article 6. Le droit au travail

1. Enquête nationale sur l'emploi
2. Taux de chômage par secteur d'activité
3. Plan d'emploi minimum
4. Programme d'activités pour chefs de famille

Article 8. Les droits syndicaux

Informations communiquées au Comité de liberté syndicale sur le cas No 823 (note du 4 février 1983)

Article 9. Le droit à la sécurité sociale

1. Données statistiques concernant :
 - a) Le niveau de l'emploi et du chômage, 1977-1981
 - b) Le revenu minimum et l'indice des prix à la consommation, 1977-1981 (janvier de chaque année)
 - c) La rémunération mensuelle moyenne imposable, 1977 à 1981
 - d) Les accidents du travail et les maladies professionnelles (Loi 16.744) 1980-1981, nombre de handicapés)
 - e) Des informations statistiques sur :
 - i) Les contribuants actifs
 - ii) Les contribuants passifs
 - iii) Les charges familiales
 - iv) La population assurée

a/ Ces documents de référence, qui sont conservés dans les dossiers du Secrétariat, peuvent y être consultés dans leur langue originale, tels qu'ils ont été reçus du Gouvernement chilien.

/...

- v) La population totale du pays
 - vi) L'ampleur du système de prévoyance
 - vii) Les indemnités de chômage
- f) Le montant des prestations de sécurité sociale, 1980-1981

2. Dispositions juridiques concernant :

- a) La médecine préventive
- b) Les accidents du travail et les maladies professionnelles
- c) L'assistance médicale et dentaire prêtée aux contribuants actifs et aux retraités des organismes indiqués à l'article 2 du décret ayant force de loi 286, de 1960
- d) Les prestations d'invalidité versées aux salariés du secteur privé
- e) Les modifications apportées aux régime des pensions
- f) Le nouveau système des pensions
- g) Le nouveau système de cotisation aux caisses de prévoyance et les dérogations à certaines dispositions juridiques
- h) La fourniture de prestations et de services de santé par des caisses de prévoyance
- i) Le système unique de prestations familiales et le système d'indemnité de chômage pour les travailleurs des secteurs privé et public (texte remanié, structuré et harmonisé)

Divers

Les réformes de la législation du travail
