



**Conseil économique
et social**

Distr.
GENERALE

E/1984/7/Add.4
1er février 1984
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Première session ordinaire de 1984

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

Deuxièmes rapports périodiques concernant les droits visés par les
articles 6 à 9, soumis par les Etats parties au Pacte conformément
à la résolution 1988 (LX) du Conseil

PHILIPPINES*

[17 octobre 1983]

* Le Groupe de travail de session d'experts gouvernementaux a examiné à sa session de 1980 le rapport initial concernant les droits visés par les articles 6 à 9 du Pacte soumis par le Gouvernement des Philippines (E/1978/8/Add.4) (voir E/1980/WG.1/SR.11).

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragrap</u> hes	<u>Pages</u>
ARTICLE 6 : LE DROIT AU TRAVAIL	1 - 61	4
A. Principales lois, règles administratives, conventions collectives et décisions judiciaires visant à promouvoir et garantir le droit au travail tel qu'il est défini dans cet article	4 - 10	5
B. Emploi	11 - 55	6
C. Renseignements statistiques et autres disponibles sur le niveau de l'emploi, le taux de chômage et de sous-emploi dans le pays; obstacles à la réalisation du droit au travail et progrès accomplis dans ce domaine	56 - 61	18
ARTICLE 7 : LE DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES	62 - 107	19
A. Rémunération	62 - 78	19
B. Sécurité et hygiène du travail	79 - 93	25
C. Egalité des chances en matière de promotion	94 - 97	28
D. Repos, loisirs, limitation du temps de travail et congés payés	98 - 107	29
ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX	108 - 128	33
A. Principales lois et principaux règlements administratifs, conventions collectives et décisions judiciaires visant à protéger et à garantir les droits syndicaux	108 - 115	33
B. Le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier	116	37
C. Droit des syndicats de constituer des fédérations	117 - 119	37
D. Droit des syndicats de fonctionner librement	120	42
E. Droit de grève	121	42
F. Restrictions applicables à l'exercice des droits syndicaux	122 - 124	45
G. Facteurs et difficultés affectant le plein exercice des droits syndicaux	125 - 128	46

/...

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
ARTICLE 9 : DROIT A LA SECURITE SOCIALE	129 - 163	47
A. Principales lois et principaux règlements administratifs, conventions collectives et décisions de justice et autres arrangements relatifs au système de sécurité sociale, y compris les plans d'assurance sociale	129 - 131	47
B. Caractéristiques principales des plans en vigueur pour chacun des secteurs de la sécurité sociale énumérés ci-après avec, pour chaque secteur, le pourcentage de la population intéressée, la nature et le montant des prestations et le mode de financement du plan	132 - 159	48
C. Facteurs et difficultés influant sur l'application du droit à la sécurité sociale; progrès réalisés concernant en particulier l'application à de nouveaux domaines de la sécurité, l'extension des programmes existants à de nouveaux groupes de population et l'amélioration de la nature ou du montant des prestations	160 - 163	55
Liste des annexes		57

/...

ARTICLE 6 : LE DROIT AU TRAVAIL

1. Les mesures prises par le Gouvernement philippin en application de cet article se placent dans le contexte défini ci-après :

a) Les Philippines, comme de nombreux pays d'Asie en développement, ont une économie caractérisée par un excédent de main-d'oeuvre et qui continue pour cette raison à souffrir du chômage et du sous-emploi;

b) Les économies de pays en développement comme les Philippines ont été profondément affectées par les tendances récessionnistes affectant les pays industriels et les pays développés. Ainsi, la croissance s'est ralentie et le chômage s'est aggravé. Les Philippines ont réussi à supporter les deux crises consécutives à l'augmentation du prix du pétrole et les tendances récessionnistes qui en ont résulté dans le monde entier en préservant une forte structure industrielle utilisant beaucoup de main-d'oeuvre, en créant à l'intérieur du pays de nouveaux moyens de subsistance, en ménageant une croissance démographique modérée et en tirant parti des possibilités d'emploi existant à l'étranger;

c) De manière générale, dans une économie fondée sur l'entreprise privée, le gouvernement ne crée d'emplois que dans le secteur public. Le rôle premier du gouvernement consiste à formuler des politiques et à entreprendre des programmes qui amélioreront la capacité du secteur privé de créer des emplois et des activités génératrices de revenus et qui promouvront ainsi le plein emploi dans l'économie nationale.

2. Dans le cadre du Plan quinquennal de développement 1978-1982, l'économie a progressé malgré les obstacles rencontrés du fait de la situation mondiale, étant donné que les difficultés intérieures procèdent également de l'interdépendance croissante de tous les pays. En dépit d'une situation économique difficile, le gouvernement a réussi à offrir des emplois en nombre suffisant à une main-d'oeuvre toujours plus nombreuse. Cette observation est corroborée par le fait qu'au cours des années, des emplois en nombre suffisant ont été créés pour maintenir un niveau de chômage relativement tolérable. L'absence de conflits du travail et l'accroissement des possibilités d'emploi à l'intérieur et à l'étranger ont permis de maintenir en 1981 un taux de chômage tolérable (5,1 p. 100).

3. Le droit au travail n'a pas un caractère absolu - il est évidemment limité par la capacité de l'économie à créer des emplois en nombre suffisant pour l'ensemble des citoyens. Les problèmes que rencontre une économie en développement ne peuvent souvent pas être résolus par des moyens accessibles seulement aux économies développées. Les critères appliqués en matière de droit au travail devraient donc tenir compte des différences fondamentales qui existent entre la base générale des ressources des pays en développement et de celles des pays développés, ainsi que de la loi selon laquelle le niveau de développement d'une économie détermine aussi les limites réelles d'une utilisation efficace des ressources humaines. D'autre part, les ressources fournies pour ces programmes sembleraient relativement faibles, vu que d'autres programmes plus essentiels pour la simple survie du peuple comme de la nation comporteraient des priorités plus hautes et exigeraient une proportion ou une part relativement plus considérable des fonds publics.

/...

A. Principales lois, règles administratives, conventions collectives et décisions judiciaires visant à promouvoir et garantir le droit au travail tel qu'il est défini dans cet article

4. Les politiques formulées par le gouvernement en matière d'emploi attestent sa détermination à protéger ce droit. Elles sont consignées dans la Constitution des Philippines, dans le Code du travail et dans les plans de développement du pays. La politique des pouvoirs publics visant à promouvoir l'emploi et la création d'activités génératrices de revenus dérive du mandat énoncé dans la Constitution, à la section 9 de l'article II (Déclaration des principes et des politiques nationales). Aux termes de ce texte, l'Etat doit assurer la protection du travail, favoriser le plein emploi et l'égalité devant l'emploi, assurer des possibilités de travail égales pour tous, sans distinction de sexe, de race ou de confession et réglementer les relations entre travailleurs et employeurs. D'autre part, le Code du travail des Philippines réaffirme cette politique et donne un contenu concret à ce mandat constitutionnel (Art. 12 du Livre premier sur l'emploi préprofessionnel).

5. Pour le plan couvrant la période des années 1983-1987, les objectifs de développement dans le secteur de l'emploi sont les suivants :

- a) Limiter le taux de chômage à 4 p. 100 au maximum;
- b) Réduire de 15 à 20 p. 100 le taux actuel de sous-emploi;
- c) Absorber les 750 000 personnes environ qui arrivent chaque année sur le marché du travail.

6. Plus précisément, on estime que les possibilités d'emploi qui seront offertes par le programme des moyens de subsistance, l'expansion des petites et moyennes industries et la formation professionnelle donnée à certains groupes (exploitants agricoles des hautes terres, paysans sans terre et colons marginaux) permettront de faire passer le nombre d'emplois de 19 millions en 1983 à 22,1 millions en 1987, avec un taux moyen de croissance annuel de 3,9 p. 100. On espère d'autre part que le nombre d'emplois disponibles à l'étranger sera en moyenne de 300 000 par an à partir de la période 1983-1987. Sur la base de ces données, le sous-emploi diminuera, tandis que le taux de chômage sera maintenu à un plafond de 4 p. 100.

7. De manière générale, diverses politiques sont mises en oeuvre pour fournir des emplois, relever la qualité de la main-d'oeuvre et en accroître la compétitivité, ainsi que pour réduire l'écart entre l'offre et la demande d'emplois.

8. La politique actuelle du gouvernement en matière d'emploi vise avant tout à identifier et reclasser les priorités de manière à créer davantage de possibilités de travail pour les personnes aptes à travailler. Ces objectifs sont poursuivis au moyen de politiques réglementaires et administratives, à savoir : 1) politiques d'investissement; 2) politiques des prix, des revenus et des salaires; 3) politiques budgétaires et monétaires. On a également formulé des politiques sectorielles portant sur l'industrie, le commerce, l'agriculture, l'infrastructure, le développement régional, l'éducation et la main-d'oeuvre pour contribuer à la création d'emplois.

/...

9. Bien que, de manière générale, le gouvernement ne crée pas directement de possibilités d'emploi dans une économie fondée sur l'entreprise privée, le Gouvernement philippin a en quelque sorte contribué sensiblement à créer des emplois au moyen de programmes déterminés offrant des possibilités d'emploi. Ces programmes sont mis en oeuvre par les divers ministères et services gouvernementaux, comme le Programme national de moyens de subsistance/Kilusan Kabuhayan à Kaunlaran (KKK) et le Programme national du logement du Ministère des établissements humains; le Programme de l'emploi outre-mer; le Programme national du service de l'emploi; le Programme de promotion sociale et les autres programmes de promotion de l'emploi du Ministère du travail et de l'emploi; et le Programme d'assistance aux travailleurs indépendants du Ministère des services sociaux et du développement. Des programmes comme le Kilusan Kabuhayan à Kaunlaran (KKK) et le travail à l'étranger ont aidé à atténuer les problèmes du chômage et du sous-emploi dans le pays. En 1982, 197 779 emplois ont été créés au total dans le cadre du programme KKK et 340 000 travailleurs environ ont été employés à l'étranger, soit une augmentation de 20 p. 100 par rapport à 1981. Il faudrait également mentionner les programmes des Ministères des ressources naturelles et de l'agriculture, qui exercent un effet direct sur l'emploi. Des détails sur ces politiques et ces programmes sont fournis à l'annexe A (voir ci-joint liste des annexes).

10. Un exposé détaillé des mesures prises et des progrès réalisés dans l'observation du principe du droit au travail figure dans le rapport soumis à l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant le respect par notre gouvernement des dispositions de la Convention No 122 : Politique de l'emploi, ratifiée par les Philippines en 1974. Le rapport couvre la période allant du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982.

B. Emploi

1) Le droit qu'a toute personne de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, en particulier le droit d'être libre de toute contrainte dans le choix d'un emploi et les garanties contre toute discrimination quant à l'accès à l'emploi

11. La nouvelle Constitution des Philippines (1981) garantit le droit de tout citoyen au travail, en particulier le droit d'être libre de toute contrainte dans le choix d'un emploi, ainsi que contre toute forme de discrimination dans l'accès à l'emploi; les dispositions pertinentes à cet égard en sont reproduites ci-après :

a) Section 9. L'Etat doit assurer la protection du travail, favoriser le plein emploi et l'égalité devant l'emploi, assurer des possibilités de travail égales pour tous, sans distinction de sexe, de race ou de confession, et réglementer les relations entre travailleurs et employeurs. L'Etat doit garantir aux travailleurs le droit d'association, le droit à la négociation collective, à la sécurité de l'emploi et à des conditions de travail justes et humaines. L'Etat peut prévoir l'arbitrage obligatoire (Art. II de la Déclaration des principes et des politiques, Constitution);

b) Section 14. Il n'existera aucune forme de travail forcé si ce n'est à titre de peine pour une infraction pour laquelle l'accusé aura été dûment condamné (Art. IV de la Déclaration des droits, Constitution).

/...

12. Le Code du travail des Philippines, sous sa forme révisée, garantit contre toute discrimination quant à l'accès à l'emploi, notamment en vertu des dispositions suivantes :

Article 135 (Interdiction de toute discrimination). La femme ne doit faire l'objet d'aucune discrimination dans les clauses et conditions de son emploi de la part d'un employeur en raison de son sexe. Les femmes et les hommes recevant une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Article 136 (Clause de mariage). Il est contraire à la loi pour un employeur d'exiger d'une femme pour l'embaucher ou continuer à l'occuper qu'elle renonce à se marier, ou de stipuler de façon expresse ou tacite que le mariage entraîne automatiquement la démission ou la cessation de service dans le cas d'une employée, ou encore de remercier ou de congédier une employée, de prendre des mesures discriminatoires à son égard ou de lui porter préjudice de quelque autre façon, simplement du fait de son mariage.

Article 137 (Actes interdits par la loi). "a) Il est contraire à la loi pour un employeur :

1. De refuser à une employée les avantages prévus au présent chapitre ou de congédier une employée aux fins de l'empêcher de bénéficier de l'un quelconque des avantages stipulés dans le présent Code;

2. De congédier une employée du fait de sa grossesse ou lorsqu'elle est en congé de maternité; ou

3. De congédier une telle employée ou de refuser de l'occuper lorsqu'elle reprend le travail de crainte d'une nouvelle grossesse."

2) Politiques et techniques permettant de réaliser un développement économique, social et culturel régulier et d'atteindre le plein emploi dans des conditions garantissant la liberté politique et économique fondamentale de l'individu

13. Le meilleur moyen de les décrire consiste à tracer d'abord le cadre général du programme gouvernemental de mise en valeur des ressources humaines, qui constitue l'un des objectifs essentiels du développement et apparaît à la fois comme le moyen et la fin de toutes les activités de développement. Cela signifie qu'il faut mobiliser toutes les ressources et toutes les techniques disponibles pour aider chaque Philippin à satisfaire ses propres besoins, ce qui englobe le plein développement de ses facultés physiques, intellectuelles et spirituelles. Le rôle de la protection sociale, de l'autosuffisance et du développement communautaire dans la poursuite de ces fins est également reconnu.

14. Le développement total de la personne humaine est à la fois un objectif et une stratégie du développement. Le développement a l'homme pour seule finalité. Les services sociaux (santé, nutrition, éducation, logement) doivent donc être rendus accessibles à toute la population, qui pourra ainsi s'engager dans des activités productives et participer à l'édification de la nation. La croissance économique doit jouer en faveur de l'individu, pour lui permettre d'augmenter sa consommation, et de bénéficier de services sociaux plus étendus et d'aménagements collectifs de

/...

meilleure qualité. Le développement total de la personne humaine est le but ultime de l'amélioration de la qualité de vie. Toute croissance économique et toutes les activités de développement doivent y tendre.

15. Si l'on admet que les ressources humaines constituent le capital le plus important du pays, une stratégie du développement total de la personne humaine doit permettre à chacun de contribuer activement à son propre développement. On peut utiliser un large éventail de méthodes, depuis la fourniture directe de services jusqu'au développement communautaire où les individus donnent le signal d'une participation active. Une approche globale et multisectorielle est nécessaire afin de capter et de mobiliser ce vaste potentiel humain dans les efforts de développement communautaire menés aux échelons national, régional et local.

16. L'engagement pris par le gouvernement de réaliser ces objectifs et le programme d'action conçu à cette fin sont énoncés dans la Constitution, le Code du travail et les divers plans de développement. Il existe un dispositif chargé de les traduire et de les concrétiser en des programmes d'action et en des services spécifiques. De fait, chaque service gouvernemental remplit un rôle direct et indirect au service du développement humain. Une liste de ces politiques et de ces programmes relatifs au développement total de la personne humaine est fournie à l'annexe P.

17. On trouvera un exposé plus détaillé de ces politiques et de ces techniques aux articles 5 à 6.5 du rapport communiqué par le Gouvernement philippin à l'OIT sur les mesures concernant la politique de l'emploi (Convention No 122) pour la période allant du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982.

3) Mesures visant à assurer la meilleure organisation possible du marché de l'emploi, avec référence en particulier aux procédures de planification des ressources de main-d'oeuvre, au rassemblement et à l'analyse des statistiques de l'emploi et à l'organisation d'un service de l'emploi

Service public de l'emploi aux Philippines

18. Les services publics de l'emploi sont actuellement assurés par la Philippine Overseas Employment Administration (Administration philippine de l'emploi à l'étranger), le Bureau of Local Employment (Bureau de l'emploi local) et les bureaux régionaux du Ministère du travail et de l'emploi.

19. La Philippine Overseas Employment Administration (POEA) a été créée par le décret No 799 afin d'exercer les attributions relevant précédemment du Employment Development Board, du National Seaman's Board (NSB) ainsi que les attributions relatives à l'emploi à l'étranger du Bureau of Employment Services (BES). Sa mission consiste à formuler et exécuter, en coordination le cas échéant avec d'autres organismes compétents, un programme systématique de promotion et de contrôle de l'emploi à l'étranger de travailleurs philippins en tenant compte des besoins en main-d'oeuvre à l'échelon national, ainsi qu'à protéger le droit des travailleurs à bénéficier de conditions d'emploi décentes et équitables. Le POEA est seul compétent pour tout litige portant sur les relations entre employeurs et employés, notamment pour toute revendication monétaire pouvant résulter d'une loi

/...

ou d'un contrat relatif à l'emploi à l'étranger de travailleurs philippins, y compris de marins. Le POEA s'occupe principalement de services sociaux, du placement de la main-d'oeuvre et du développement et de la réglementation du marché de l'emploi.

20. Il est dirigé par un Conseil composé de trois membres nommés par le Président des Philippines, à savoir le Ministre du travail et de l'emploi (Président), l'Administrateur et un troisième membre. L'Administrateur est assisté par trois administrateurs adjoints. Deux conseils consultatifs coopèrent également avec le POEA, l'un pour l'emploi à l'étranger, et l'autre pour les marins. Ces conseils, composés essentiellement de représentants du secteur privé, donnent des avis au POEA sur ses activités à l'étranger.

21. Le Bureau of Local Employment (BLE) exerce les attributions relevant précédemment du Bureau of Apprenticeship, ainsi que celles qui, à l'échelon national, relevaient du Bureau of Employment Services. La mission du Bureau consiste à veiller à ce que les ressources en main-d'oeuvre soient utilisées au mieux en formulant et mettant au point des politiques et programmes de promotion de l'emploi, notamment en mettant au point et supervisant un programme national d'apprentissage et de formation. L'exécution de ces tâches est assurée par les bureaux régionaux du Ministère du travail et de l'emploi. Le Bureau est composé de cinq divisions : la Division de l'information sur le marché de l'emploi, la Division de l'apprentissage, la Division de l'orientation et de la formation pour l'emploi, la Division de normalisation et de réglementation de l'emploi local, et la Division de promotion et de développement de l'emploi local.

22. Les 13 Bureaux régionaux du Ministère du travail et de l'emploi assurent, sous l'autorité de la Division de la promotion de l'emploi, les services pour l'emploi au niveau régional. La Division est composée de trois services, à savoir un service d'information sur le marché de l'emploi, un service pour l'apprentissage et un centre pour l'emploi dans le secteur public. Le Bureau of Local Employment exerce un contrôle technique sur tous les services pour l'emploi assurés par les bureaux régionaux, à l'exception du Manila Employment Office qui est sous son autorité directe.

23. Le Manila Employment Office (MEO) (Bureau pour l'emploi de Manille), de même que les autres centres pour l'emploi de la région, assure gratuitement des services de placement à des travailleurs de toutes catégories. Le MEO offre : a) un service de placement; b) un service d'orientation, comprenant notamment des informations sur les débouchés professionnels pour les élèves des écoles secondaires, l'orientation des jeunes en matière d'emploi, l'orientation professionnelle des futurs stagiaires et apprentis, et des conseils, en cas de crise, à des personnes en difficulté; c) des renseignements à toute personne intéressée par les possibilités d'emploi immédiates et à plus long terme; et d) une assistance pour l'évaluation des qualifications professionnelles, comprenant notamment l'organisation, le traitement et l'interprétation de tests d'aptitudes et de tests psychologiques, de tests professionnels pratiques et oraux et des bilans personnels. Le Manila Employment Office organise également des séminaires sur l'organisation à long terme des carrières, qui portent sur cinq secteurs principaux du développement individuel, à savoir l'enseignement, l'emploi, la famille, la communauté et les loisirs.

/...

Système d'information sur le marché du travail

24. Le programme des organismes publics chargés de l'emploi a pour but de développer et d'utiliser au mieux les ressources mêmes du pays en organisant mieux le marché du travail. Ainsi, le système philippin d'information sur le marché du travail est conçu pour observer et contrôler l'évolution du marché du travail dans différentes parties du pays afin de répondre aux besoins en matière d'information des responsables des politiques et de leur application. Ce processus bénéficie également aux groupes d'utilisateurs ci-après : a) les conseillers professionnels et les étudiants; b) les organisateurs de programmes en matière d'enseignement et de formation professionnelle; c) les fonctionnaires des bureaux publics de placement et les demandeurs d'emploi; et d) les directeurs du personnel des sociétés privées.

25. Un élément important du système d'information sur le marché du travail est le système de surveillance qui constitue une des principales attributions en matière de promotion et de développement de l'emploi du Ministère du travail et de l'emploi. Dans le cadre de ce système, les 13 Bureaux régionaux du Ministère et le Manila Employment Office réunissent les données sur le marché de l'emploi qui intéressent le Bureau of Local Employment. Ces données sont ensuite utilisées en vue de formuler des programmes et politiques dans les secteurs de la promotion et du développement de l'emploi ci-après : orientation professionnelle, recrutement et placement de personnel, développement professionnel et création d'emplois.

26. Actuellement, le système d'information sur le marché du travail du Bureau fonctionne à partir de données sur les mouvements de personnel, l'actualité industrielle et professionnelle, et les offres d'emploi. Le système fournit notamment des informations sur le taux de mobilité de la main-d'oeuvre; le nombre d'entreprises en activité, le nombre de projets de création d'entreprises et le nombre de projets de fermeture d'entreprises; et les postes difficiles à pourvoir et le nombre d'emplois vacants.

27. Le fonctionnement du système est assuré par trois groupes d'organismes : les 13 bureaux régionaux du Ministère, le Manila Employment Office et la Division de l'information sur l'emploi du Bureau of Local Employment.

28. Les programmes ou projets en cours du Ministère du travail et de l'emploi relatifs au système d'information sur le marché de l'emploi sont décrits ci-après :

Publication de tendances de l'emploi et des mouvements de personnel dans certaines industries

29. Ce projet a pour but de rechercher, d'identifier et de diffuser les tendances relatives à la situation de l'emploi en recueillant, à intervalles réguliers et adéquats des renseignements sur les mouvements de main-d'oeuvre. Le contrôle des mouvements de main-d'oeuvre est utile aux directeurs du personnel qui peuvent ainsi comparer les données dont ils disposent sur les usines de leur société avec les taux observés pour divers secteurs industriels, et les utiliser ensuite dans leurs analyses du marché de l'emploi. De plus, les renseignements sur les tendances de l'emploi servent à orienter les activités des services publics de placement et

/...

d'autres organismes s'occupant de l'emploi et de la formation professionnelle, tels que le Ministère de l'éducation et de la culture, le Ministère des établissements humains, le Conseil national de la main-d'oeuvre et de la jeunesse et le Ministère des services sociaux, entre autres.

30. Le projet consiste à :

a) Déterminer si la cessation de service correspond à une démission, un renvoi, une compression de personnel ou à d'autres raisons telles que décès, départ à la retraite, et invalidité;

b) Déterminer si l'engagement de personnel correspond à une création d'emploi ou au remplacement du titulaire précédent;

c) Déterminer les motifs des licenciements, tels que les pertes d'exploitation, l'absence de débouchés ou de demande, la pénurie de matières premières et autres revers de caractère économique ou non; et

d) Identifier à l'aide de questionnaires tout autre facteur susceptible d'avoir une incidence sur le marché de l'emploi.

31. Les données nécessaires au projet proviennent des rapports sur l'emploi que les entreprises communiquent au Ministère du travail et de l'emploi conformément aux dispositions du Code du travail. Ces rapports sur l'emploi contiennent quatre catégories principales de renseignements : le nombre de personnes employées pendant les périodes considérées; le nombre d'offres d'emplois; le nombre de personnes tenant un emploi; et le nombre de personnes cessant leurs activités. Ces rapports contiennent également des renseignements sur le type d'activité économique exercée par les entreprises et leur situation géographique.

32. A l'origine, seules les grandes entreprises employant au moins 100 personnes, appartenant à certains secteurs industriels et situés dans la zone métropolitaine de Manille devaient communiquer ces rapports. En vue de renforcer le système, les rapports sont maintenant communiqués par 2 152 entreprises appartenant à 38 secteurs industriels dans tout le pays. Ces entreprises ont été choisies en fonction de leurs capacités à offrir ou créer des emplois et de leur vulnérabilité aux perturbations économiques et de l'emploi à l'échelon national ou international.

33. Pour estimer les données, on se sert de la méthode des rapports en chaîne. Les principales sources pour les données nécessaires au projet sont le recensement des entreprises de 1981 du National Census and Statistics Office (NCSO) (Bureau national des recensements et de la statistique), complété par les répertoires des entreprises pour le quatrième trimestre de 1982 et le premier trimestre de 1983 établis à partir des rapports trimestriels sur l'emploi.

Publication de descriptions d'emplois à pouvoir

34. Une information professionnelle de qualité est nécessaire non seulement aux personnes susceptibles de demander un emploi et aux industries, mais également aux établissements d'enseignement. Ces derniers ont besoin de cette information pour pouvoir mettre au point des programmes d'orientation adéquats ainsi que préparer et

/...

créer de nouveaux cours adaptés aux besoins du pays. L'information professionnelle est indispensable aux entreprises pour mettre à jour leurs programmes de formation et d'évaluation des emplois.

35. Le projet consiste à décrire de manière complète les emplois à pourvoir dans les entreprises appartenant à 10 secteurs d'activités déterminés dans tout le pays. Il permettra d'établir :

- a) Le type d'emplois vacants signalés par les entreprises appartenant aux secteurs sélectionnés;
- b) Les emplois appelés à devenir vacants à long terme dans ces entreprises;
- c) Les motifs pour lesquels ces emplois deviennent vacants dans ces entreprises;
- d) Le volume de la demande pour chaque emploi vacant dans ces entreprises.

36. Les entreprises et les emplois ont été regroupés en vue de faire ressortir les tendances en matière d'offres d'emploi et de besoins en personnel pour les groupes d'entreprises les plus dynamiques.

Publication d'une analyse de l'emploi par secteur industriel

37. L'analyse sectorielle de l'emploi par secteur industriel a pour but de surveiller l'évolution de la situation et de l'emploi dans les divers secteurs industriels. Les données réunies par le NCSO et le Labor Statistics Services (LSS) (Services des statistiques de la main-d'oeuvre) au Ministère du travail et de l'emploi sont mises en tableaux pour indiquer le nombre d'entreprises et les chiffres d'emploi par secteur industriel et par province. Ces données sont complétées au cours de l'année par des renseignements sur les fermetures d'entreprises et les projets de fermetures d'entreprises, de même que les créations récentes d'entreprises et les projets de création d'entreprises réunies par les bureaux pour l'emploi de l'Etat dans tout le pays et la Division de l'information sur le marché du travail du Bureau of Local Employment.

4) Orientation technique et professionnelle et programmes de formation

38. On est prié de se référer au rapport du Gouvernement philippin à l'OIT pour la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982, et en particulier aux paragraphes 6.5 portant sur la population et l'emploi, de même que sur les politiques en matière d'enseignement et de formation, et 6.6 où il est question des mesures visant à répondre aux besoins de catégories spéciales de travailleurs.

5) Protection contre la résiliation arbitraire du contrat de travail

39. La protection contre la résiliation arbitraire du contrat de travail est fondée sur l'article II, section 9 de la Constitution, dont le texte est reproduit ci-après :

/...

"L'Etat doit assurer la protection du travail, favoriser le plein emploi et l'égalité devant l'emploi, assurer des possibilités de travail égales pour tous, sans distinction de sexe, de race ou de confession, et réglementer les relations entre travailleurs et employeurs. L'Etat doit garantir aux travailleurs le droit d'association, le droit à la négociation collective, à la sécurité de l'emploi et à des conditions de travail justes et humaines. L'Etat peut prévoir l'arbitrage obligatoire."

40. En application de ce principe constitutionnel, le décret présidentiel No 442, également connu sous le nom de Code du travail des Philippines, contient une clause dite de déclaration et d'autorisation : avant qu'il puisse résilier le contrat de travail d'un employé, l'employeur doit en demander l'autorisation au Ministère du travail et de l'emploi. Dans certains cas, il suffit que l'employeur déclare son intention de résilier un contrat de travail, mais dans la plupart des cas, il doit en obtenir l'autorisation. Un décret présidentiel plus ancien (No 21) disposait qu'une demande d'autorisation devait être déposée auprès du Ministère du travail et de l'emploi au moins dix jours avant la date prévue du licenciement. Cette disposition a été incorporée dans le décret présidentiel No 442, dont les lois d'application stipulent que :

"Section 1. Aucun employeur ne peut fermer son entreprise ni licencier un employé ayant accompli au moins 12 mois de service continus ou non au cours des deux années précédentes, sans y avoir été autorisé au préalable, conformément au présent article. Toute disposition d'un contrat collectif dérogeant à la clause d'autorisation est nulle et non avenue."

Section 2. La fermeture d'une entreprise ou le licenciement d'un employé sans autorisation préalable sera considérée en définitive comme équivalant à la résiliation du contrat de travail sans motif valable. Dans ce cas, le Directeur régional ordonnera que l'employé soit réintégré immédiatement et que le salaire auquel il aurait droit lui soit versé à compter de la date de la fermeture de l'entreprise ou de son licenciement jusqu'à sa réintégration."

41. Le décret présidentiel No 442 et ses lois d'application ont été amendés par le Batas Pambansa Bilang 130 en date du 31 mai 1982. Supprimant la clause de déclaration et d'autorisation, l'amendement en question dispose qu'avant de pouvoir licencier un employé, l'employeur doit, 30 jours avant la date prévue du licenciement, notifier à l'intéressé les motifs de sa décision, et au cours de cette période, lui ménager la possibilité de réfuter les motifs de licenciement et de se justifier. Si l'employeur n'est pas satisfait des explications données par l'intéressé, il a alors la faculté de résilier son contrat de travail. Toutefois, l'employé a le droit d'intenter une action devant la Commission nationale des relations du travail pour licenciement abusif. L'article XIV des lois d'application du Batas Pambansa Bilang 130, dont le texte est reproduit ci-après, décrit la procédure à suivre pour intenter une telle action :

"Article XIV. Résiliation du contrat de travail

Section 1 (Sécurité de l'emploi et respect des formes régulières). Un travailleur ne peut être licencié que pour un motif légitime prévu par la loi et à condition que les formes régulières aient été respectées.

/...

Section 2 (Notification du licenciement). Tout employeur qui envisage de licencier un travailleur lui notifiera par écrit les actes ou l'omission motivant son licenciement. Lorsqu'il y a abandon de poste, notification sera faite au dernier domicile connu de l'intéressé.

Section 3 (Mise à pied à titre préventif). L'employeur peut mettre à pied le travailleur à titre préventif si sa présence dans l'entreprise fait courir un danger grave et imminent à la vie ou aux biens de l'employeur ou du personnel de l'entreprise.

Section 4 (Durée de la mise à pied). La mise à pied ne pourra durer en aucun cas plus de 30 jours. A l'expiration de ce délai, l'employeur réintègrera le travailleur dans son ancien poste ou l'affectera à un poste essentiellement équivalent; ou il peut prolonger la mise à pied, auquel cas il versera à l'intéressé le salaire et les prestations qui lui sont dus. Dans ce cas le travailleur n'est pas tenu de rembourser ce qui lui a été versé pendant la période de prolongation si l'employeur décide, à l'issue de l'audition, de licencier le travailleur.

Section 5 (Droit de réponse et d'audition). Le travailleur peut répondre aux accusations portées contre lui dans la lettre de licenciement dans un délai raisonnable à compter de la date de réception de ladite lettre. L'employeur offrira au travailleur toute possibilité pour faire entendre ses raisons et se défendre avec l'aide de son représentant s'il le souhaite.

Section 6 (Décision de licencier). L'employeur notifiera sans tarder et par écrit au travailleur sa décision de le licencier en indiquant clairement les motifs de son licenciement.

Section 7 (Droit de contester le licenciement). Toute décision prise par l'employeur est sans préjudice du droit du travailleur de contester la validité ou la légalité de son licenciement en déposant une plainte auprès de la Section régionale de la Commission."

42. La disposition relative à la sécurité de l'emploi du code du travail a été modifiée comme suit par le décret présidentiel No 850 (16 décembre 1975) :

"Article 280 (Sécurité de l'emploi). Lorsqu'il s'agit d'un emploi permanent, seul un motif justifié ou une cause prévue au présent Titre, pourra entraîner la résiliation du contrat de travail par l'employeur. En l'absence de motif justifié, l'employé licencié a le droit de demander sa réintégration avec maintien des droits d'ancienneté et le versement des arriérés de salaires qui lui sont dus à compter de la date de la cessation de la rémunération jusqu'à la date de sa réintégration."

43. Aux fins de protection contre la résiliation arbitraire du contrat de travail, seuls les motifs prévus par la loi peuvent entraîner le licenciement par l'employeur. Ces motifs sont énumérés à la section 15 du Batas Pambansa Bilang 130, qui modifiait les articles 283 et 284 du code du travail :

/...

"Article 283 (Résiliation du contrat de travail par l'employeur).
Constituent des motifs valables de résiliation du contrat de travail par
l'employeur :

- a) La faute grave ou le refus de l'employé d'obéir aux ordres légitimes de son employeur ou de son représentant dans le cadre de son travail;
- b) Le manquement grave et répété de l'employé à ses tâches;
- c) La fraude ou l'abus délibéré de la confiance accordée à l'employé par son employeur ou par la personne dûment autorisée à le représenter;
- d) Un crime ou un délit commis par l'employé contre la personne de son employeur ou de tout membre de sa famille immédiate ou de son représentant autorisé; et
- e) Tout autre motif analogue à ceux qui précèdent."

44. Ces dispositions montrent que la loi indique clairement les motifs pouvant entraîner la résiliation du contrat de travail par l'employeur. De tels motifs sont considérés comme étant justifiés.

45. Les conventions collectives comprennent également des dispositions protégeant le droit des travailleurs à la sécurité de l'emploi; un exemple en est :

"ARTICLE IV. SECURITE DE L'EMPLOI

Section 1 (Discipline). Le SYNDICAT reconnaît à la BANQUE ses droits traditionnels de congédier ou de licencier un employé, ou de lui infliger une autre sanction pour un motif justifié. Toutefois, la BANQUE convient de ne pas exercer arbitrairement ce droit. Avant d'être licencié, puni ou frappé d'une sanction, l'employé doit être informé par écrit de son délit présumé, et les mesures disciplinaires ne devront être prises qu'une fois qu'il aura été procédé à une enquête, au cours de laquelle l'employé intéressé aura eu la possibilité de s'expliquer verbalement ou par écrit; la BANQUE se réserve le droit, en attendant l'issue de l'enquête, de mettre à pied l'employé intéressé à titre préventif pour la période que la BANQUE jugera nécessaire, en vue de suivre la procédure prévue par les règles et règlements du Ministère du travail. Le SYNDICAT a le droit de faire appel de la décision de licencier l'employé ou de le frapper d'une sanction en suivant la procédure prévue par la clause de recours figurant dans le présent Accord."

(Extrait de la convention collective entre la CITYTRUST BANKING CORPORATION et la CITYTRUST EMPLOYEES ORGANIZATION qui a été signée le 15 août 1979 et devait rester en vigueur jusqu'au 14 août 1982).

46. La Commission nationale des relations du travail et la Cour suprême ont été saisies d'affaires relatives au licenciement arbitraire. Leurs décisions ont fait jurisprudence.

/...

Dispositions particulières

47. Le code du travail contient également un certain nombre de dispositions particulières protégeant les travailleurs contre la résiliation arbitraire du contrat de travail, soit :

"Article 135 (Interdiction de toute discrimination). La femme ne doit faire l'objet d'aucune discrimination dans les clauses et conditions de son emploi de la part d'un employeur en raison de son sexe. Les femmes et les hommes recevront une rémunération égale pour un travail d'égale valeur.

Article 136 (Clause de mariage). Il est contraire à la loi pour un employeur d'exiger d'une femme pour l'embaucher ou continuer à l'occuper qu'elle renonce à se marier, ou de stipuler de façon expresse ou tacite que le mariage entraîne automatiquement la démission ou la cessation de service dans le cas d'une employée, ou encore de licencier ou de congédier une employée, de prendre des mesures discriminatoires à son égard ou de lui porter préjudice de quelque autre façon, simplement du fait de son mariage.

Article 137 (Actes interdits par la loi). a) Il est contraire à la loi pour un employeur :

1. De refuser à une employée les avantages prévus au présent chapitre ou de congédier une employée aux fins de l'empêcher de bénéficier de l'un quelconque des avantages stipulés dans le présent code;

2. De congédier une employée du fait de sa grossesse, ou lorsqu'elle est en congé de maternité; ou

3. De congédier une telle employée ou de refuser de l'occuper lorsqu'elle reprend le travail de crainte d'une nouvelle grossesse."

48. Ces mesures s'appliquent toutefois aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

49. Ces dispositions sont appliquées. Aucune violation n'a encore été signalée.

50. Malgré les mesures de protection adoptées par le gouvernement, des plaintes sont encore déposées pour renvoi illégal, mais pas spécialement par des femmes. L'objectif n'est pas de supprimer complètement les renvois arbitraires mais d'en diminuer le nombre.

6) Protection contre le chômage

51. Il convient de se référer au rapport du Gouvernement philippin à l'OIT couvrant la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 sur la Convention No 122 : Convention concernant la politique de l'emploi; notamment le point 1 qui décrit la politique du gouvernement, ses objectifs et les mesures prises pour promouvoir l'emploi et/ou réduire le chômage et le sous-emploi dans le pays.

/...

52. Des mesures spécifiques ont été prises pour protéger les femmes contre le chômage, notamment :

a) Les articles 135 à 137 du Code de travail susmentionnés s'appliquent aux femmes qui ont un emploi;

b) La National Commission on the Role of Filipino Women (NCRFW) (Commission nationale sur le rôle des femmes philippines) a été créée en 1975, en vertu du décret No 663, et attachée au Bureau du Président. Son objectif est de faire participer les femmes, sur un pied d'égalité avec les hommes, à l'effort de développement. Elle coopère avec toutes les organisations gouvernementales et privées pour assurer la promotion des femmes à tous les niveaux de la société. Deux ans après la création de la NCRFW, un mouvement national a été lancé, suite à la proclamation présidentielle No 1609, pour renforcer la participation des femmes à l'édification de la nation. Le mouvement a été dénommé "Balikatan sa Kaunlaran" (BSK), littéralement "Travailler ensemble pour le progrès", c'est-à-dire coude à coude, afin d'assurer, par la mise en commun des ressources de chacun, le développement national. Son principal objectif est d'intégrer pleinement les femmes, les hommes et les jeunes au développement économique, social et culturel en coordonnant les efforts du gouvernement et des organismes privés, pour le plus grand bien de la population. Cette stratégie vise à encourager les femmes à devenir autonomes et à contribuer avec compassion et conviction, à la croissance de la nation;

c) Ce qu'on appelle la Révolution verte est un projet gouvernemental visant à encourager les chômeurs à faire preuve d'initiative personnelle en cultivant tout terrain attenant à leur logement et en y plantant des légumes. Un autre projet, le KKK (Kilusang Kabuhayan at Kaunlaran) - ou programme de subsistance nationale - vise à assurer, de manière intégrée, grâce à des projets générateurs de revenus, l'autosuffisance de toute la population.

53. On a constaté un abaissement du taux de chômage des femmes. De 667 000 au deuxième trimestre de 1978, le nombre de femmes au chômage est progressivement tombé à 432 000 au dernier trimestre de cette année.

54. En 1982, les conseils du BSK ont exécuté, d'après les renseignements fournis par 59 p. 100 des organisations et des villes un total de 576 projets. Un tiers (30,7 p. 100) de ces projets visait à résoudre le problème de l'emploi. Les difficultés économiques ont touché toute les régions et la majorité des projets entrepris visaient à créer des revenus ou des moyens de subsistance. Des projets comme les industries artisanales, la production alimentaire, dont le bétail, la volaille et le poisson, le recyclage des déchets, ainsi que la formation à des métiers productifs, ont été exécutés.

55. La lutte contre le chômage des femmes se heurte à plusieurs difficultés, que l'on peut résumer comme suit :

a) Les législations visant à protéger les femmes tendent à diminuer leurs chances de trouver un emploi;

/...

b) Le classement traditionnel des emplois en "emplois masculins" et en "emplois féminins";

c) Certains préjugés sur les femmes, qui sont pris pour argent comptant par certaines entreprises industrielles et même des administrations publiques, à savoir : les femmes sont émotives, donc instables, dans leur travail; elles ne sont aptes à occuper que des emplois mal rémunérés; elles ne travaillent que pour avoir un salaire d'appoint; les hommes n'aiment pas travailler sous les ordres de femmes; les femmes mariées qui ont un emploi négligent leur foyer et leurs enfants; les femmes prennent le travail des hommes; l'attitude traditionnelle selon laquelle la place d'une femme est au foyer pour s'occuper de son mari et élever ses enfants; la plupart des entreprises considèrent le fait d'avoir des enfants comme un handicap parce que cela les oblige à accorder des congés de maternité; les femmes ne trouvent un emploi que jusqu'à leur mariage ou, si elles sont mariées, après qu'elles aient passé l'âge d'avoir des enfants;

d) Le manque d'instruction, de formation et de qualification des femmes et leur ignorance de leurs droits fondamentaux en vertu du Code du travail et d'autres lois sociales.

e) Une formation inadaptée aux emplois proposés.

C. Renseignements statistiques et autres disponibles sur le niveau de l'emploi, le taux de chômage et de sous-emploi dans le pays; obstacles à la réalisation du droit au travail et progrès accomplis dans ce domaine

56. Au troisième trimestre de 1982, la main-d'oeuvre, qui atteignait le chiffre de 18 488 000 personnes, avait augmenté de 3 p. 100 par an, en moyenne, depuis 1977. Par rapport aux nombres des ménages âgés de 15 ans et plus, ce chiffre représente environ 60 p. 100 de la population en âge de travailler.

57. Vu qu'environ 3 millions de nouveaux travailleurs ont été dénombrés depuis 1977, la main-d'oeuvre du pays a atteint 17 514 000 personnes en 1982, dont plus de la moitié travaillaient dans le secteur agricole.

58. Par ailleurs le chômage proprement dit reste très faible. Au cours des années, le taux de chômage n'a pas dépassé 6,3 p. 100. Au troisième trimestre de 1982, les chômeurs représentaient 5,3 p. 100 de la main d'oeuvre, soit quelque 975 000 personnes. Toutefois, le sous-emploi est encore courant. Avec 2 351 000 personnes sous-employées, il représente 12,7 p. 100, soit un pourcentage important, de la main-d'oeuvre (voir annexe C-1).

59. Les statistiques sur les mouvements de main-d'oeuvre témoignent des effets de la récession mondiale sur le marché du travail. Après une période de taux négatifs de mouvements de main-d'oeuvre (différence entre le taux de séparation et le taux d'embauche) de 1980 à 1982, certaines entreprises industrielles de Manille ont donné, pour le premier trimestre de 1983, les signes d'une légère reprise lorsque le taux d'embauche (4.63) a dépassé le taux de séparation (4.01), après que le taux de mouvements du personnel soit tombé à un taux négatif record de 1.33 au quatrième trimestre de 1982 (voir annexe C-2).

/...

60. Se rapporter à l'annexe C-3 pour des informations complémentaires sur l'emploi, extraites du rapport de 1982 sur le développement des Philippines, ainsi que du rapport du Gouvernement philippin présenté à l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la Convention No 122 : Convention concernant la politique de l'emploi.

61. Les difficultés qui font obstacle à la pleine réalisation du droit au travail et les progrès accomplis dans ce domaine sont décrits au point 7 du rapport du Gouvernement philippin à l'OIT sur la Convention No 122.

ARTICLE 7 : LE DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

1) Principales lois, règlements administratifs, conventions collectives et décisions judiciaires destinés à promouvoir et à garantir le droit à une rémunération équitable sous tous ses aspects, comme stipulé à l'article 7 a)

62. Les droits à une rémunération équitable sont énoncés dans les documents suivants :

a) Clause sur la justice sociale de la Constitution des Philippines, stipulant que l'Etat doit veiller à la promotion de la justice sociale, afin d'assurer le bien-être et la sécurité économique de toute la population (sect. 6, Constitution des Philippines); dans le cas de l'affaire Syndicat du vêtement philippin C. NLRC et Philippine Apparel Inc., G.R. No 50320. le 31 juillet 1981, la Cour suprême a statué entre autres :

"Plus qu'une justice éventuelle, la survie est le souci quotidien du travailleur et de sa famille. L'employeur n'est pas confronté au même problème. Le plus souvent, il dissipe une partie de son revenu ou de ses bénéfices en débauches et au jeu, sans parler de ses dépenses somptuaires, de ses réceptions fastueuses et de son train de vie immodéré.

La stabilité de l'économie ne dépend pas uniquement de l'employeur, mais aussi des mesures économiques prises par le gouvernement pour stimuler la productivité dans tous les domaines et pas seulement dans l'industrie textile ou du vêtement. La société n'a pas du tout intérêt à faire tourner l'usine à perte. Une économie stable est fondée sur la rémunération décente des travailleurs. Si la société ne peut pas payer un salaire décent, elle n'a pas, au départ, le droit de fonctionner aux dépens de ses travailleurs.

...

Invoker la notion nébuleuse d'économie stable pour justifier le rejet des demandes des travailleurs et défendre les avoirs de l'employeur, revient à considérer que la vie humaine est moins fragile que le capital de l'entreprise. Il n'existe aucun article dans la Constitution qui garantisse expressément la viabilité des entreprises et encore moins qui leur garantisse des bénéfices." (Non souligné dans le jugement)

/...

Telle est en fait la substance des avis exprimés par la Cour dans d'autres affaires, comme l'affaire Marcopper Mining C. M. Blas F. Ople, le ministre Amada Inciong et le syndicat des employés de Marcopper, G.R. No 51254, du 11 juin 1981, où il a été décidé que toutes les prestations monétaires aux employés prévues dans l'analyse coûts-avantages s'ajoutent, et ne doivent donc pas se substituer, aux prestations garanties à l'employé par la loi, sinon il n'y aurait plus aucune raison de procéder à une telle analyse;

b) Clause de protection du travail, qui prévoit que "l'Etat assurera la protection du travail, spécialement du travail des femmes et des enfants; il règlera les relations entre le propriétaire et le locataire et entre le capital et le travail dans l'industrie et l'agriculture. L'état doit prévoir un arbitrage obligatoire". (Sect. 6, ibid.);

c) Le code du travail des Philippines, notamment les livres III et IV, Articles 82 à 210, contient de nombreuses dispositions visant à promouvoir des conditions de travail équitables et favorables;

d) Tout employé de maison recevra un salaire décent. Toute stipulation selon laquelle les services d'un employé de maison ne justifient pas un salaire sera considérée comme nulle et non avenue. Le salaire s'ajoutera aux prestations comme le logement, la nourriture et les services médicaux, (art. 1689, nouveau Code civil des Philippines).

e) Article 22. Toute personne qui, grâce à l'activité d'une autre personne, ou, par tout autre moyen, acquiert ou entre injustement ou illégalement en possession de quelque chose au détriment de cette dernière doit la dédommager entièrement. (Code civil philippin). Cette disposition, connue sous le nom de loi sur l'enrichissement injuste, garantit aux travailleurs le droit à une rémunération équitable. Un employeur doit verser à ses employés des salaires et autres émoluments correspondant aux profits qu'il tire de leur travail;

f) Une série de décrets présidentiels (D.P.) et d'ordonnances sur les salaires ont été promulgués au sujet des augmentations de rémunération des travailleurs, mesure conforme à la politique de l'Etat, qui est de protéger les salaires, les revenus et l'emploi contre les effets de l'inflation nationale. Les principales lois relatives aux augmentations du salaire minimum quotidien sont jointes à l'annexe E;

g) Outre les lois qui assurent aux travailleurs une protection sur le plan de leur rémunération, les syndicats peuvent négocier pour le compte de leurs membres afin d'améliorer leurs salaires s'ils sont sous-payés et dans certains cas, la rémunération de ces travailleurs est supérieure au minimum prévu par la loi.

/...

2) Principales méthodes utilisées pour la fixation des salaires (mécanismes pour la fixation du salaire minimum, conventions collectives, règlements statutaires, etc.) dans les divers secteurs, et effectifs concernés; renseignements sur les catégories et le nombre de travailleurs pour qui les salaires ne sont pas encore fixés selon ces méthodes

63. Le décret présidentiel 1790 habilite le Président à fixer sans attendre les salaires, l'indemnité de coût de la vie et les avantages sociaux des travailleurs au niveau national ou régional chaque fois que le Batasang Pambasa (l'organe législatif) est amené pour une raison ou une autre à retarder l'examen et l'adoption de lois sur les salaires, etc.

64. Il existe un Conseil national des salaires créé en vertu du décret-loi No 614, organisme tripartite chargé de fixer les salaires et composé de représentants des travailleurs, du patronat et du gouvernement, qui établit des études suivies sur la situation économique et d'autres aspects de la vie du pays. Sur la base de ces études, le Conseil recommande au Batasang Pambasa ou au Président d'augmenter le salaire minimum, les indemnités et autres avantages connexes afin de satisfaire les besoins vitaux des travailleurs dans la mesure des possibilités de l'entreprise.

65. A l'heure actuelle, les bénéficiaires de la législation sur le salaire minimum représentent, estime-t-on, 14 p. 100 environ de la main-d'oeuvre totale.

66. Les principales méthodes utilisées pour la fixation des salaires sont les suivantes :

a) Convocation de conférences tripartites en vue de fixer ou d'établir un nouveau salaire minimum;

b) Législation édictée par le Parlement;

c) Etudes des cadences entreprises à l'initiative du patronat ou des travailleurs;

d) Etudes et détermination des salaires effectuées par le National Wages Council, organisme tripartite relevant du Ministry of Labor and Employment;

e) Négociations avec le patronat conformément à la convention collective;

f) Contrats individuels signés entre les patrons et les travailleurs.

3) Renseignements concernant les éléments de rémunération des travailleurs autres que le salaire normal (primes, indemnités provisoires de coût de la vie, etc.)

67. L'étude annuelle sur les entreprises est la principale source d'information sur la rémunération des travailleurs. Dans cette étude, les revenus des travailleurs sont composés des éléments suivants : salaires et traitements directs; rémunération pour les heures non ouvrées; primes et gratifications; nourriture, boisson, carburant et autres versements en nature, et contribution de l'employeur, c'est-à-dire sécurité sociale (remise au GSIS ou au SSS), les prestations médicales et l'indemnité de chômage. (Se reporter à l'annexe E)

/...

68. Les éléments fondamentaux de la rémunération quotidienne des travailleurs (taux salariaux fixés par la loi) sont, au 6 juillet 1983, les suivants :

a) Travailleurs non agricoles de la zone métropolitaine de Manille	34,40 pesos philippins
Indemnité de coût de la vie	13,92 pesos philippins
Salaire minimum	19,00
Treizième mois	01,58
b) Salaire des travailleurs non agricoles hors de la zone métropolitaine de Manille	33,32 pesos philippins
Indemnité de coût de la vie	13,00 pesos philippins
Salaire minimum	18,00
Treizième mois	01,50

4) Données statistiques montrant l'évolution du niveau de rémunération (portant en particulier sur les salaires minimum et les revenus moyens pour un échantillon représentatif de professions) et du coût de la vie

69. Dès 1951, une législation sur les salaires minimum a été mise en vigueur. Toutefois, ce n'est qu'en 1974 que les travailleurs se sont vu accorder le bénéfice d'une indemnité obligatoire de secours au titre du coût de la vie; le versement d'un treizième mois de salaire a été institué en 1975.

70. En 1951, le salaire minimum de base était de 2 à 4 pesos philippins (selon l'activité économique); en 1982, les salaires réglementés allaient de 19,65 à 31,82 pesos philippins. Le salaire minimum de base représente 55 à 71 p. 100 de la rémunération minimum. Le reste du salaire est constitué de l'indemnité de coût de la vie et du treizième mois.

71. L'ordonnance No 2 sur les salaires publiée en juin 1983 a relevé le salaire minimum de base de 15 à 19 pesos philippins (toujours selon l'activité économique et l'emplacement de l'entreprise). Le total des indemnités mensuelles effectivement versées a également été augmenté; il atteint 0,50 à 1,50 peso philippin, portant la rémunération supplémentaire de 315 à 375 pesos philippins pour les travailleurs non agricoles et de 240 à 280 pesos philippins dans le secteur agricole. (Voir l'annexe F)

72. Des données statistiques détaillées sur l'évolution des montants des salaires réglementés aux Philippines en salaires nominaux journaliers et en pesos par jour figurent à l'annexe F-1 et 2 (tableaux 1 et 2). Des statistiques sur l'évolution des indemnités de coût de la vie sont présentées à l'annexe F-3. Une brochure sur les salaires minimum réglementés aux Philippines est reproduite à l'annexe F-4.

/...

5) Dispositions et méthodes visant à assurer le respect du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, et à assurer en particulier aux femmes la garantie que le travail qui leur est accordé n'est pas inférieur à celui dont bénéficient les hommes

73. Les dispositions et méthodes visant à assurer le respect du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale figurent en termes généraux à l'article 3 du D.P. No 4442, "Déclaration de politique fondamentale" (Declaration of Basic Policy), tel que modifié, connu également sous le nom de "Code du travail". Ce code applique la politique constitutionnelle de protection du travail prévue à la section 6 de la Constitution philippine.

74. Le Code du travail contient des dispositions visant à garantir aux femmes des conditions de travail qui ne soient pas inférieures à celles des hommes et un salaire égal pour un travail égal. Il s'agit :

De l'article 130 - Interdiction du travail de nuit;

De l'article 132 - Facilités accordées aux femmes;

De l'article 135 - Interdiction de la discrimination;

De l'article 137 - Actes illégaux.

6) Difficultés rencontrées et progrès réalisés pour étendre à tous les travailleurs les mesures destinées à s'assurer qu'ils perçoivent une rémunération équitable leur permettant une existence décente pour eux et leurs familles, conformément aux dispositions du présent acte

75. Afin de garantir aux travailleurs une rémunération équitable leur permettant à eux et à leurs familles de mener une existence décente, l'article 128 (Pouvoirs d'inspection et de coercition) du Code du travail stipule :

"a) Le Secretary of Labor ou ses représentants dûment autorisés, notamment les inspecteurs du travail, ont accès aux archives et aux locaux de l'employeur à toute heure du jour et de la nuit, dans le cadre des horaires de travail, et ont le droit de prendre copie de ces archives, d'interroger tout employé et d'enquêter s'il le faut sur tout fait, situation ou problème pour déterminer s'il y a violation ou si cela peut contribuer à faire respecter les dispositions du présent code et de toute loi relative au travail, ordonnance du travail ou règles et règlements édictés conformément à ces derniers;

b) Le Ministre du travail ou ses représentants dûment mandatés ont pouvoir d'ordonner et d'obtenir, après avoir dûment déposé un préavis et procédé à une audition, que soient respectées les dispositions du présent code relatives aux normes du travail, sur la base des rapports d'enquête de l'Inspection du travail et des spécialistes de la sécurité du travail, ainsi que de signifier des formules exécutoires aux autorités appropriées en vue d'obtenir l'application de cet ordre, sauf si l'employeur conteste le rapport de l'Inspecteur du travail et soulève des objections dont il est impossible de vérifier le bien-fondé dans le cours normal d'une inspection;

/...

c) Le Secretary of Labor peut également ordonner un arrêt de travail ou la suspension des activités de toute unité de production ou département d'une entreprise lorsque le non-respect de la loi ou des textes d'application constitue une menace grave et imminente pour la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail. Une audition est tenue dans un délai de 24 heures, de façon à déterminer si l'ordre d'arrêt de travail ou de suspension des activités peut être levé ou non. S'il est établi que l'employeur est responsable de la violation, celui-ci verse aux employés concernés leurs traitements ou salaires pendant cet arrêt de travail ou cette suspension d'activités;

d) Il est interdit à toute personne ou entité de gêner, d'entraver, de retarder ou d'annuler de toute autre manière l'effet des ordonnances du Secretary of Labor ou de ses représentants dûment mandatés, qui ont été édictées conformément au mandat que leur donne le présent article, et aucun tribunal ou entité inférieure ne peut émettre d'injonction ou d'ordonnance imposant des restrictions aux ordonnances susdites à titre provisoire ou permanent, ou encore s'attribuer de toute autre manière le pouvoir de juger une affaire relative aux ordonnances d'application prises en vertu du présent article."

76. Les articles 102 à 119 du Code du travail visent aussi à assurer aux travailleurs une rémunération équitable.

77. Parmi les progrès réalisés dans le domaine des salaires figurent les ajustements sous forme de relèvement du salaire minimum de base, d'indemnité de coût de la vie ou de treizième mois, qui ont été institués dans les dix dernières années au bénéfice des travailleurs, femmes et hommes. Dans les secteurs agricole et non agricole, les salaires nominaux ont quadruplé en 1982 par rapport à 1972. Les salaires des travailleurs non agricoles sont passés de 8 pesos philippins en 1972 à 31,82 en 1982 dans la zone métropolitaine de Manille et à 30,74 pesos philippins ailleurs; dans le secteur agricole, de 4,75 à 26,18 pesos philippins pour les travailleurs des plantations et à 19,65 pour les autres. Toutefois, en raison de l'inflation mondiale, les augmentations des salaires réglementés ont été relativement modestes par comparaison aux salaires de 1972 : de 8,00 à 8,90 pesos philippins dans le secteur non agricole et de 4,75 à 6,99 pesos philippins dans le secteur agricole.

78. Certains obstacles empêchent que les mesures destinées à assurer une rémunération équitable soient étendues à tous les travailleurs. Ce sont :

a) L'incapacité ou le refus des employeurs de respecter les normes de salaires fixées par ordonnance;

b) Le fait que les travailleurs eux-mêmes acceptent de recevoir des salaires inférieurs aux normes prescrites par la loi en raison de leur pauvreté ou par crainte d'être licenciés;

c) Le problème du chômage et du sous-emploi.

/...

B. Sécurité et hygiène du travail

1) Principales lois et principaux règlements administratifs destinés à promouvoir et à garantir le droit à la sécurité et à l'hygiène du travail dans différents secteurs et professions

79. La promotion et la préservation des droits des travailleurs à la sécurité et à l'hygiène du travail sont consacrées par les dispositions des articles 162 et 163 du Code du travail, qui stipulent :

Article 162 (Normes de sécurité et d'hygiène). "Le Secretary of Labor prend les dispositions nécessaires pour établir et appliquer des normes de sécurité et d'hygiène du travail ayant un caractère obligatoire en vue d'éliminer ou de réduire les risques menaçant la sécurité et la santé des travailleurs sur tous les lieux de travail, mettre sur pied de nouveaux programmes visant à assurer de bonnes conditions de sécurité et d'hygiène dans le travail et à mettre à jour les programmes existants."

Article 163 (Recherche). "Le Department of Labor est chargé de procéder, sur une base permanente, à des études et recherches en vue de trouver des formules, méthodes et techniques nouvelles pour traiter les problèmes de sécurité et d'hygiène qui peuvent se poser dans le milieu de travail, de découvrir les maladies latentes en établissant des rapports de cause à effet entre les maladies et le travail compte tenu de l'environnement et de définir des critères médicaux pour que, dans la mesure du possible, aucun employé ne soit affecté dans sa santé, sa capacité fonctionnelle, ou ses espérances de vie par son travail ou les conditions dans lesquelles il l'effectue."

80. Les Titres I, II, III et IV du Livre quatre, Code du travail des Philippines, tels qu'ils ont été modifiés, portant sur les soins médicaux et dentaires ainsi que sur la sécurité du travail, l'Employee's Compensation Commission (Commission de compensation des employés) et la State Insurance Fund (Caisse d'assurance de l'Etat), les soins médicaux et autres prestations, contiennent d'autres lois appropriées.

81. Les normes de sécurité et d'hygiène du travail, qui constituent un ensemble d'ordonnances sur la sécurité et l'hygiène de manière à répondre aux besoins des travailleurs philippins, visent à renforcer la portée de l'article 162 du Code du travail.

82. Les mémorandums d'accord ci-après ont été passés entre le Ministry of Labor and Employment et quelques autres ministères en ce qui concerne notamment certains secteurs ou emplois :

Mémorandum d'accord entre le Department of Labor (devenu le Ministry of Labor and Employment et le Department of Health (devenu le Ministry of Health), signé le 28 octobre 1975. Ce mémorandum détermine les domaines de responsabilité de ces deux ministères en ce qui concerne l'application du Code du travail des Philippines, D.P. No 442 sur les normes d'hygiène et de sécurité du travail et l'ordonnance No 34, Recueil de 1966, mettant en application la loi de la République No 3814 relatif aux services dentaires.

/...

Mémoire d'accord entre le Ministry of Labor (devenu le Ministry of Labor and Employment) et le Ministry of Health, adopté le 19 février 1980. Cet accord a été adopté pour harmoniser les applications du Code du travail des Philippines, (D.P. No 442) et du Code de l'hygiène (D.P. No 856) portant sur l'administration et l'exécution de la législation afférente à la sécurité et à l'hygiène du travail, la formation du personnel affecté à la sécurité et à l'hygiène des employés, des cadres et du public en général.

Mémoire d'accord entre le Ministry of Labor (devenu le Ministry of Labor and Employment) et le Ministry of Public Works (devenu le Ministry of Public Works and Highways). Cet accord a été conclu le 15 avril 1983 en vue de coordonner efficacement les applications du Code du travail des Philippines (D.P. No 442) tel qu'il a été modifié, et du Code national du bâtiment (National Building Code) (D.P. No 1096), définissant les domaines de responsabilité incombant à ces deux ministères en ce qui concerne la construction ou la réparation de bâtiments utilisés ou devant être utilisés à des fins industrielles, et dans le but d'assurer la sécurité des ouvriers du bâtiment.

2) Principaux arrangements et procédures, destinés à favoriser et à contrôler l'hygiène et la sécurité du travail - services d'inspection et divers corps chargés de cette tâche aux niveaux national, sectoriel, local et de l'entreprise

83. L'inspection du travail est confiée à un certain nombre de corps spécialisés responsables devant une autorité centrale - le Ministry of Labor and Employment.

84. Le Bureau of Working Conditions du Ministry of Labor and Employment est chargé de formuler et de faire appliquer sur tous les lieux de travail des normes obligatoires d'hygiène et de sécurité. Il est également chargé d'établir de nouveaux programmes et de réviser les programmes existants pour assurer des conditions de travail sûres et saines sur tous les lieux de travail.

85. Les bureaux régionaux du Ministry of Labor and Employment, qui desservent 13 régions dans l'ensemble du pays, ont pour tâche, avec l'aide de leurs bureaux et services de districts, de faire appliquer directement les politiques, programmes et projets du ministère dans les secteurs géographiques relevant de leur juridiction.

86. Deux autres ministères, à savoir le Ministry of Health et le Ministry of Public Works, s'associent aux efforts du Ministry of Labor and Employment pour faire appliquer les lois régissant les conditions de travail et en surveiller l'application. En vertu du mémoire d'accord passé entre les deux ministères, ceux-ci travaillent en étroite collaboration pour faire appliquer les dispositions du Code du travail des Philippines (D.P. No 442) et du Code d'hygiène (D.P. No 856 sur la sécurité et la santé des travailleurs). Le mémoire d'accord entre le Ministry of Labor and Employment et le Ministry of Public Works prévoit une coordination plus efficace dans l'application des normes de sécurité dans la construction, régissant par exemple les installations électriques et d'éclairage, conformément au Code du travail des Philippines et au Code national du bâtiment, appliqués par le Ministry of Public Works.

/...

87. Ces ministères sont habitués à organiser des visites d'inspection sur les lieux de travail dans les villes relevant de leurs juridictions respectives afin de contrôler l'application des normes de sécurité.

88. En vertu de l'article 128 c) du Code du travail, le Ministry of Labor and Employment peut décréter un arrêt de travail ou une suspension des opérations dans tout secteur ou département d'un établissement qui enfreint la réglementation en vigueur, portant ainsi préjudice à la santé et à la sécurité des travailleurs.

3) Informations relatives à toutes catégories de travailleurs ou secteurs auxquels ne sont pas encore pleinement appliquées les mesures visant à leur assurer des conditions de travail sûres et saines, et progrès réalisés pour que les intéressés bénéficient de ce droit

89. Les normes de sécurité et d'hygiène du travail ont été conçues pour que chaque travailleur, dans chaque lieu de travail, jouisse des conditions de travail sûres et saines prévues par le Code du travail. Cette disposition ne s'applique pas aux établissements s'occupant de transports terrestres, maritimes ou aériens, ni aux activités d'un concessionnaire lorsqu'il s'agit de la sécurité des installations d'extraction, en surface ou souterraines, dans les limites de la concession ou du permis d'exploitation, notamment de la sécurité dans la mine, de la conservation des ressources minérales et de la protection de l'environnement dans les établissements ou lieux de travail classés par le NEDA dans l'industrie minière. Ces exceptions relèvent du Ministry of Transportation et du Ministry of Natural Resources. Le Ministry of Energy réglemente la protection des mineurs travaillant dans les mines de charbon.

4) Informations statistiques et autres concernant le nombre, la nature et la fréquence des accidents du travail et les cas de maladies professionnelles

90. Pour l'année 1982, on compte en tout 5 901 cas de maladies professionnelles, dont 33 ont été mortels, 4 216 non mortels et 142 concernent des blessures exigeant un traitement médical. La nature de ces blessures est précisée ci-après :

Déchirures, coupures, perforations	2 823
Contusions, ecchymoses, hématomes	1 112
Brûlures	276
Entorses, foulures	231
Fractures	136
Membres broyés	121
Maladies professionnelles/industrielles	82
Amputations	22
Electrocutions, chocs électriques	11
Asphyxie, empoisonnement	4
Hernies	1
Blessures non répertoriées ailleurs	252
Non déclaré	20

/...

91. En 1982, le nombre des demandes d'indemnisation pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, y compris les services médicaux et de rééducation, est passé à 107 456 contre 96 438 en 1981. Les indemnités versées au titre des soins médicaux sont dans l'ensemble légèrement inférieures à 50 p. 100 du total, et sont suivies de près par les indemnités versées au titre des incapacités totales temporaires, qui représentent 41 p. 100. On a compté 4 025 indemnisations pour décès (soit 4 p. 100) et 6 037 indemnisations pour incapacités partielles ou totales (soit 6 p. 100).

92. Les demandes d'indemnisation imputables au State Insurance Fund (Caisse d'assurance de l'Etat) ont quadruplé depuis la création de cet organe en 1975, augmentation considérable si on la compare aux chiffres enregistrés au cours des périodes 1964 à 1974 et 1954 à 1964, qui n'avaient fait que doubler.

93. Par ailleurs, dans un autre ensemble de données concernant 4 000 cas d'incapacité, les taux de fréquence et de gravité atteignaient respectivement 14,24 et 746 pour 1982, ce qui marquait une légère aggravation par rapport à 1981 où les mêmes taux étaient respectivement de 12,26 et 647. Les taux de fréquence les plus élevés ont été enregistrés dans le secteur du commerce et des services, où il atteint 38,2, suivi par le secteur agricole (18,1) et celui des industries manufacturières (16,2). Le secteur de l'extraction minière a enregistré les taux les plus élevés de gravité (3 413), suivi par la construction (903).

C. Egalité des chances en matière de promotion

1) Principales lois et principaux règlements administratifs, conventions collectives et décisions de justice visant à encourager et protéger l'égalité des chances en matière de promotion

94. La Civil Service Law (D.P. 807) est la principale loi qui garantit l'égalité des chances en matière de promotion dans les emplois du secteur public. Dans le secteur privé, ce sont les conventions collectives qui garantissent ce droit aux travailleurs.

2) Principaux arrangements et procédures visant à garantir ce droit dans les secteurs public et privé, y compris les programmes de formation, les politiques de placement, les procédures de promotion, la planification des carrières et la participation des représentants des travailleurs à l'élaboration de ces arrangements

95. Dans le secteur public, les principaux arrangements et procédures visant à garantir l'égalité des chances en matière de promotion figurent à l'article V des Rules on Personnel Actions and Policies (Règlements de personnel) promulgués par le Civil Service Commission en application des dispositions du D.P. No 807. Le texte dudit règlement figure en annexe au présent rapport. (Annexe G).

96. Les conventions collectives prévoient des arrangements et des procédures qui permettent d'assurer ce droit aux travailleurs du secteur privé.

/...

3) Facteurs et difficultés influant sur le degré d'application de ce droit et progrès réalisés

97. Les études entreprises montrent que ce droit a été pleinement garanti et que des progrès sensibles ont été réalisés.

D. Repos, loisirs, limitation du temps de travail et congés payés

1) Principaux textes de loi, règles administratives, conventions collectives et décisions judiciaires visant à protéger et garantir les droits au repos, aux loisirs, une durée raisonnable de la journée de travail et à des congés payés périodiques

98. Ces droits des travailleurs du secteur privé et de la fonction publique sont garantis par le Code du travail et par la Civil Service Law. Les conventions collectives protègent et garantissent également ces droits.

2) Renseignements concernant la situation, en droit et en fait, dans les divers secteurs d'activités en ce qui concerne : a) le repos hebdomadaire; b) les heures de travail normales et les heures supplémentaires; c) les congés payés; et d) la rémunération des fêtes légales chômées

99. Le Code du travail contient à propos des conditions d'emploi susmentionnées les dispositions ci-après :

Repos hebdomadaire :

Article 91 (Droit à une journée de repos hebdomadaire)

a) Tout employeur, que son entreprise ait ou non un but lucratif, est tenu d'assurer à chacun de ses employés un repos d'une durée égale à vingt-quatre heures (24) consécutives au moins après six (6) journées normales de travail consécutives;

b) L'employeur fixe le jour de repos hebdomadaire de ses employés sauf dispositions contraires d'une convention collective ou des règles et règlements fixés par le Secretary of Labor. Cependant, l'employeur doit respecter la préférence de ses employés quant à leur jour de repos hebdomadaire si cette préférence est fondée sur des motifs religieux;

Article 92 (Cas où l'employeur peut demander à ses employés de travailler un jour de repos). L'employeur peut demander à ses employés de travailler n'importe quel jour :

a) En cas d'urgence effective ou imminente causée par un accident grave, un incendie, une inondation, un typhon, un tremblement de terre, une épidémie, ou tout autre catastrophe ou calamité, afin de prévenir la perte de vies humaines ou de biens ou une menace immédiate à la sécurité publique;

/...

b) En cas de travaux urgents à effectuer sur des machines, du matériel ou des installations, dont le non-accomplissement causerait un grave préjudice à l'employeur;

c) En cas de circonstances exceptionnelles entraînant un tel surcroît de travail que l'employeur ne peut normalement y faire face par d'autres moyens;

d) Pour empêcher la perte partielle ou totale de biens périssables;

e) Quand la nature du travail interdit toute interruption et que l'employeur risquerait de subir en cas contraire un dommage ou une perte irréparable; et

f) Dans toutes les circonstances analogues ou similaires aux précédentes prévues par le Secretary of Labor.

Article 93 (Rémunération du travail effectué un jour de repos, un dimanche ou un jour férié)

a) Lorsqu'un employé est obligé de travailler durant son jour de repos normal ou qu'il y est autorisé, il reçoit une rémunération supplémentaire égale à trente pour cent (30 p. 100) au moins de son salaire normal. Un employé n'a le droit de recevoir cette rémunération supplémentaire lorsqu'il travaille un dimanche que si le dimanche est son jour de repos normal;

b) Quand un employé n'a pas de jours de travail ni de jours de repos réguliers en raison de la nature de son travail, il reçoit une rémunération supplémentaire égale à trente pour cent (30 p. 100) au moins de son salaire normal s'il travaille un dimanche ou un jour férié;

c) Tout employé travaillant un jour férié doit recevoir une rémunération supplémentaire égale à trente pour cent (30 p. 100) au moins de son salaire normal. Si ce jour férié coïncide avec son jour de repos normal, l'employé a droit à une rémunération supplémentaire égale à cinquante pour cent (50 p. 100) au moins de son salaire normal;

d) Si la convention collective ou tout autre contrat de travail applicable prévoit le paiement d'une prime plus élevée que celle prescrite dans le présent article, l'employeur applique le taux ainsi prévu.

Heures de travail normales

Article 83 (Heures de travail normales). Un employé ne doit pas normalement travailler plus de huit (8) heures par jour.

Le personnel sanitaire des villes ou municipalités d'un million (1 000 000) d'habitants au moins ou travaillant dans des hôpitaux et des cliniques de cent (100) lits au moins est tenu à huit (8) heures de présence régulières par jour pendant cinq (5) jours par semaine ou à un total de quarante (40) heures de présence par semaine, le temps consacré aux repas

/...

n'étant pas compris, sauf dans le cas où les exigences du service obligent à travailler six (6) jours ou quarante-huit (48) heures, auquel cas le personnel sanitaire a droit à une rémunération supplémentaire égale à trente pour cent (30 p. 100) au moins de son salaire normal pour le sixième jour de travail. Aux fins du présent article, on entend par "personnel sanitaire" : les médecins résidents, les infirmières, les nutritionnistes, les diététiciens, les pharmaciens, les travailleurs sociaux, les techniciens de laboratoires, les techniciens paramédicaux, les psychologues, les sages-femmes, le personnel de service et les membres de toutes les autres catégories du personnel des hôpitaux et des cliniques.

100. Dans la fonction publique, la durée normale de la semaine de travail est de 40 heures.

Article 87 (Heures supplémentaires). La durée de la journée de travail peut excéder huit (8) heures à condition que l'employé reçoive pour les heures supplémentaires une rémunération supplémentaire égale à vingt-cinq pour cent (25 p. 100) au moins de son salaire normal. Les jours fériés et les jours de repos, il lui est versé après la huitième heure de travail une rémunération supplémentaire calculée sur la base de la rémunération applicable aux huit premières heures de travail un jour férié ou un jour de repos, majorée d'un montant égal à trente pour cent (30 p. 100) au moins de celui-ci.

Article 88 (Impossibilité de compenser en heures supplémentaires une journée de travail plus courte que la normale). Si un employé travaille un jour moins de huit heures, il n'est pas tenu de compenser en faisant des heures supplémentaires un autre jour. L'autorisation donnée à l'employé de s'absenter un autre jour de la semaine ne dispense pas l'employeur de lui verser la rémunération supplémentaire prévue dans le présent chapitre.

Article 89 (Heures supplémentaires effectuées pour raison d'urgence). Tout employeur peut demander à ses employés de faire des heures supplémentaires dans l'un des cas suivants :

- a) Si le pays est en guerre ou si l'Assemblée nationale ou le chef du pouvoir exécutif ont décrété une urgence à l'échelon national ou local;
- b) Quand il est nécessaire de prévenir la perte de vies humaines ou de biens ou en cas de menace immédiate pour la sécurité publique par suite d'une situation d'urgence effective ou imminente dans la localité, causée par : un accident grave, un incendie, une inondation, un typhon, un tremblement de terre, une épidémie ou toute autre catastrophe ou calamité;
- c) En cas de travaux urgents à effectuer sur les machines, les installations ou le matériel, afin d'éviter à l'employeur des dommages ou des pertes graves ou pour toute autre raison similaire;
- d) Quand c'est l'unique moyen de prévenir la perte totale ou partielle de biens périssables;

/...

e) Quand il est nécessaire d'achever ou de poursuivre le travail en cours à la fin de la journée normale de travail pour prévenir une entrave ou une atteinte grave aux activités ou aux intérêts professionnels de l'employeur;

Tout employé auquel il est demandé d'effectuer des heures supplémentaires au titre du présent article reçoit la rémunération supplémentaire prévue au présent chapitre.

Congés payés

Article 94 (Droit aux congés payés)

a) Tout travailleur reçoit son salaire journalier normal pendant la durée normale de ses congés, excepté dans les commerces de détail et les entreprises du secteur des services employant moins de dix (10) personnes à titre permanent;

b) L'employeur peut demander à un employé de travailler un jour férié, à condition de lui verser une rémunération d'un montant égal au double du taux normal; et

c) Aux fins du présent article, l'expression "jours fériés" s'entend du Jeudi Saint, du Vendredi Saint, du 9 avril, du 1er mai, du 12 juin, du 4 juillet, du 30 novembre, du 25 et du 30 décembre, ainsi que toutes les dates légales d'élections générales.

Article 95 (Droit aux congés d'ancienneté)

a) Tout employé occupant son emploi depuis un an au moins a droit à un congé payé d'ancienneté de cinq jours par an;

b) Ces dispositions ne s'appliquent pas aux employés qui bénéficient déjà de l'avantage prévu à l'alinéa précédent ou d'un congé payé d'une durée de cinq jours au moins, ni aux employés qui travaillent dans des établissements employant moins de dix personnes à titre permanent ou dispensés de leur accorder cet avantage par le Secretary of Labor après examen de leur viabilité ou de leur situation financières;

c) L'octroi de tout avantage dépassant ceux qui sont prévus dans le présent article ne peut faire l'objet d'un arbitrage ou d'une décision d'un tribunal administratif.

Rémunération des fêtes légales chômées

101. Cette question fait l'objet de l'article 94.

/...

102. L'application de ces dispositions s'entend sous réserve des règles et règlements émanant du Ministry of Labor and Employment, des pratiques librement adoptées par certaines sociétés ou des principes d'action concernant les conventions collectives.

103. Certaines conventions collectives accordent des avantages supérieurs à ceux qui sont prévus par le Code du travail.

3) Principaux arrangements et procédures régissant l'application de ces droits dans les différents secteurs, notamment les branches d'activité et les services comportant des organisations professionnelles permanentes, tels que les soins de santé, la police etc.

104. Comme on l'a déjà indiqué, l'article 128 du Code du travail habilite le Ministry of Labor and Employment ou ses représentants agréés à faire appliquer les dispositions régissant ces droits.

105. Par l'intermédiaire de ses bureaux régionaux, le Ministry of Labor and Employment supervise et réglemente l'application effective de cette disposition. Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont régulièrement consultées sur toutes questions, et plus particulièrement lorsqu'il s'agit de formuler et d'appliquer les lois et les politiques relatives aux conditions d'emploi.

4) Facteurs et difficultés affectant l'application de ces droits et progrès réalisés

106. Ces droits s'étendent à la majorité des travailleurs, étant donné qu'il s'agit de droits fondamentaux et obligatoires.

107. Cependant, comme la République des Philippines est un pays en développement qui s'efforce d'attirer les investisseurs étrangers pour absorber son surcroît de main-d'oeuvre et résoudre son problème de chômage, elle n'est pas encore en mesure de modifier ses lois actuelles pour se conformer aux dispositions de la Convention de l'Organisation internationale du Travail sur les congés payés (voir rapport de 1982 à l'OIT sur la Convention 132).

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

A. Principales lois et principaux règlements administratifs, conventions collectives et décisions judiciaires visant à protéger et à garantir les droits syndicaux

108. Les lois et règlements administratifs énumérés ci-après régissent la protection et la réglementation des droits syndicaux aux Philippines :

a) L'article II de la section 9 de la Constitution de 1973 dispose notamment que :

/...

"L'Etat doit assurer la protection du travail, favoriser le plein emploi et l'égalité devant l'emploi, assurer des possibilités de travail égales pour tous, sans distinction de sexe, de race ou de confession, et régler les relations entre travailleurs et employeurs. L'Etat doit garantir aux travailleurs le droit d'association, le droit à la négociation collective, à la sécurité de l'emploi et à des conditions de travail justes et humaines. L'Etat peut prévoir l'arbitrage obligatoire."

b) Les articles 234 à 278 du Livre V du Code du travail des Philippines constituent les principales dispositions légales régissant les organisations professionnelles. Ils visent par exemple l'enregistrement ou l'annulation des syndicats, les négociations collectives, les pratiques inéquitables dans le travail, les grèves et les lock-out;

c) Les règles II à XII du règlement d'application du Livre V du Code du travail concernant les organisations professionnelles. Elles précisent les dispositions légales et déterminent les modalités d'application de la législation;

d) Batas Pambansa Bilang 70 modifie certaines sections du Code du travail de manière à permettre aux travailleurs ambulants, saisonniers et itinérants, aux personnes établies à leur compte, aux travailleurs ruraux et à ceux qui n'ont pas d'employeurs fixes de constituer des organisations professionnelles pour défendre leurs intérêts et pour assurer leur entraide et leur protection mutuelle. La loi prévoit en outre que la pleine jouissance des droits syndicaux comprend le droit de créer un syndicat, de s'y affilier, d'exercer des activités syndicales aux fins de négociations collectives par l'intermédiaire de représentants choisis par les membres eux-mêmes et le droit d'exercer des activités légales et concertées dans le même but de protection et d'entraide. Batas Pambansa Bilang 70 déclare également que les pratiques inéquitables dans le travail constituent non seulement une violation des droits civils tant des travailleurs que des employeurs mais également un délit contre l'Etat et sont passibles de poursuites et de sanctions pénales;

e) Batas Pambansa Bilang 130 institue une nouvelle loi sur les relations professionnelles, dont les principaux points sont les suivants :

- i) Abolition de l'obligation d'homologuer les conventions collectives;
- ii) Réduction du nombre des membres requis pour enregistrer un syndicat;
- iii) Abolition de l'obligation où était l'employeur d'obtenir l'autorisation de renvoyer un employé;
- iv) Introduction du principe d'un comité des relations entre travailleurs et employeurs;
- v) Simplification du règlement des différends en remplaçant les capacités de la procédure de règlement des griefs;
- vi) Rétablissement du droit de grève et de lock-out par l'institution de règlements à cet effet;

/...

f) Règles et règlements d'application de Batas Pambansa Bilang 130;

g) Batas Pambansa Bilang 227 est la loi contre les briseurs de grève et les piquets de grève. Elle définit les conditions légales de formation des piquets de grève et réglemente les conditions de recrutement de briseurs de grève ou de remplaçants pour les travailleurs en grève. Batas Pambansa Bilang 227 prévoit également des sanctions pour éviter ou arrêter les manifestations de violence ou les actes illégaux dans la formation de piquets de grève;

h) Règles et règlements d'application de Batas Pambansa Bilang 227.

109. On trouvera ci-après le compte rendu de jugements récents touchant les droits syndicaux :

Free Telephone Workers Union (Syndicat libre des employés du téléphone)
contre le Ministry of Labor and Employment (octobre 1981)

110. Dans cette affaire, la Cour suprême a estimé que dans la mesure où Batas Pambansa Bilang 130 autorise le Ministry of Labor à trancher les conflits qui entraînent ou sont susceptibles d'entraîner des grèves ou des lock-out allant contre l'intérêt national et à prononcer ensuite un jugement ou à communiquer ses conclusions à la National Labor Relations Commission (Commission nationale des relations professionnelles), elle n'est pas en soi contraire à la Constitution du fait qu'elle ne constitue pas une violation du principe de non-délégation du pouvoir législatif. Mais Batas Pambansa Bilang 130 définit clairement la mesure dans laquelle le Ministère peut valablement exercer son autorité c'est-à-dire dans le cas où "les grèves ou lock-out vont à l'encontre des intérêts nationaux".

Easland C. contre Noriel (février 1982)

111. Le fait que l'on n'ait pas réuni 30 p. 100 des voix des employés, chiffre requis pour qu'une élection soit tenue en vue de l'homologation de la représentation syndicale, ne suffit pas à empêcher le Directeur de l'Office des relations professionnelles (Bureau of Labor Relations) d'organiser cette élection, à condition qu'il n'y ait pas abus de pouvoir.

People's Industrial and Commercial Employees and Worker's Organization
(Syndicat populaire des employés et travailleurs du commerce et de
l'industrie) et autres, contre la People's Industrial and Commercial
Corporation (Société populaire de l'industrie et du commerce) et autres
(mars 1982)

112. Il s'agit de savoir si en quittant la fédération mère, les pétitionnaires commettent un acte déloyal envers le syndicat, acte qui entraînerait leur expulsion et donc leur renvoi de la société, en application de la clause de sécurité syndicale énoncée dans la convention collective. On ne peut soutenir que le fait de se retirer de la fédération constitue un acte déloyal envers le syndicat. La fédération et le syndicat sont deux organes séparés même si c'est la fédération qui a négocié la convention collective pour les employés et en leur nom, ce qui lui a permis de prendre l'initiative du renvoi de chaque pétitionnaire. L'existence d'un

/...

syndicat local ne dépend pas de la fédération à laquelle il est affilié. Il s'agit d'une association distincte créée séparément et qui ne subsiste que par la volonté de ses membres. Par sa nature même, le syndicat permet aux travailleurs de se grouper dans le but de garantir et de défendre leurs intérêts communs. En démissionnant de la fédération, les employés ne sont plus couverts par la clause de sécurité énoncée dans la convention collective et ne peuvent par conséquent être licenciés.

Free Telephone Worker's Union (Syndicat libre des employés du téléphone) contre Philippine Long Distance Telephone Company (Société philippine des communications interurbaines) (avril 1982)

113. On ne peut interdire les piquets de grève non violents car ils sont une forme de la liberté d'expression. Les interdictions touchant les piquets de grève ne s'appliquent qu'au cas où ceux-ci sont formés illégalement.

La décision prise dans l'affaire de la Philippine Commercial and Industrial Bank (Banque philippine du commerce et de l'industrie) contre la Philnabank Employees Association (Association d'employés Philnabank) (105 SCRA 314) va dans le même sens.

National Federation of Sugar Workers (Fédération nationale des ouvriers de l'industrie sucrière) contre Ovejera et autres (mai 1982)

114. La société n'ayant pas donné suite à une demande de gratification présentée par le syndicat et conformément à un accord de compromis passé antérieurement, la Fédération nationale des ouvriers de l'industrie sucrière a lancé un préavis de grève. Six jours après les ouvriers se sont mis en grève et le lendemain, un rapport du vote de la grève a été présenté. L'arbitre du travail Ovejera a déclaré la grève illégale parce que le syndicat n'avait pas donné les 15 jours de préavis réglementaires prévus par Batas Pambansa Bilang 130. Toute infraction à cette disposition rend la grève illégale. En exigeant un préavis de grève et un délai de réflexion, la loi entend donner une chance à la procédure de médiation et de conciliation, ce qui s'applique également au délai de sept jours. La notification donne confirmation que la grève a été votée et dans le cas d'une fausse information, la majorité des membres peut prendre les mesures appropriées avant qu'il ne soit trop tard.

Pepsi-Cola Labor Union (Syndicat de Pepsi-Cola) contre la National Labor Commission (Commission nationale des relations professionnelles) et Pepsi-Cola, Naga City (juin 1982)

115. Lors d'une élection tenue à l'usine Pepsi-Cola de Naga en vue de l'homologation d'un syndicat, les requérants ont obtenu 128 voix sur 131 et le syndicat perdant a présenté un recours. Entre-temps, le syndicat nouvellement constitué a lancé un préavis de grève sous prétexte que Pepsi refusait de négocier, ce à quoi Pepsi a rétorqué qu'il était disposé à négocier mais que le recours présenté par l'autre syndicat n'avait pas encore donné lieu à une décision. Lorsque les membres du nouveau syndicat se sont effectivement mis en grève, Pepsi, appuyé par la Commission nationale des relations professionnelles, a porté plainte

/...

pour pratique inéquitable dans le travail et grève illégale. En examinant le cas, la Cour suprême a estimé que la grève était en effet illégale, mais qu'on ne pouvait pas méconnaître la bonne foi des membres du syndicat constitué par 128 voix sur 131, ce qui les autorisait à considérer légitimement ce syndicat comme leur seul représentant aux négociations. En outre, il n'est pas prouvé que tous les membres du syndicat aient participé à la grève. Les seules personnes méritant sanction sont les dirigeants syndicaux qui ont organisé la grève, bravant la décision de l'arbitre du travail. La demande doit donc être accordée et la société doit réintégrer aux mêmes conditions toutes les personnes mentionnées dans la décision d'arbitrage, à l'exception des responsables syndicaux.

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

116. Les dispositions ci-après du Code du travail régissent le droit de s'organiser et de s'affilier au syndicat de son choix :

Article 211 (Exposé des motifs). Il est déclaré par les présentes que l'Etat adoptera une politique tendant à :

"Encourager le syndicalisme libre en tant qu'instrument de la démocratie, de la justice sociale et du développement."

Article 244 (Affiliation et droit des employés de constituer des organisations professionnelles). Toutes les personnes employées dans les entreprises commerciales, industrielles et agricoles, y compris les institutions religieuses, de bienfaisance, médicales ou éducatives à but lucratif ou non, auront le droit de s'organiser et de constituer des organisations professionnelles aux fins de négociations collectives, de leur fournir une assistance ou de s'y affilier. Les travailleurs ambulants, saisonniers et itinérants, les personnes établies à leur compte, les travailleurs ruraux et les personnes n'ayant pas d'employeur fixe peuvent constituer des syndicats dans le but de promouvoir et de défendre leurs intérêts, de s'entraider et de se protéger mutuellement.

Article 247 du Code du travail (Interdiction de limiter le droit des salariés de s'organiser). Nul n'a légalement le droit de soumettre les employés et les travailleurs à des restrictions, des contraintes, des mesures discriminatoires ou à des actes d'ingérence non fondés, pour limiter leur droit de constituer des organisations syndicales, de s'y affilier ou de leur apporter leur soutien de façon que celles-ci négocient en leur nom collectif par l'intermédiaire des représentants qu'ils auront choisis, ou leur droit de se livrer à des activités légales concertées dans le même but ou dans celui de se prêter mutuellement aide et protection.

C. Droit des syndicats de constituer des fédérations

117. Le droit des syndicats de constituer des fédérations nationales et celui de ces fédérations de constituer des organisations syndicales internationales et de s'y affilier est régi par les lois et règlements d'application ci-après :

/...

Article 211 du Code de travail (Exposé des motifs). Il revient à l'Etat de :

"Rationaliser et restructurer le mouvement ouvrier afin d'éliminer les conflits entre syndicats ou au sein de ceux-ci."

Article 238 du Code du travail (Conditions d'enregistrement des fédérations et organisations syndicales nationales). "Aucune fédération ni aucune organisation syndicale nationale ne seront enregistrées en vue d'organiser des activités dans plus d'un secteur dans une zone ou une région déterminée et aucune fédération ni aucun syndicat nationale ne seront enregistrés en vue d'organiser des activités dans plus d'un secteur pour l'ensemble des pays.

La fédération ou organisation syndicale nationale qui satisfait aux dispositions et conditions précitées peut organiser et s'affilier des sections locales ou des organisations de base sans les faire enregistrer au Bureau of Labor Relations.

Les sections locales et les organisations de base jouiront des mêmes droits et privilèges que si elles étaient enregistrées au Bureau, à la condition que la fédération ou l'organisation nationale à laquelle elles sont affiliées les ait organisées dans le cadre des compétences qui lui auront été assignées par le Ministre du travail.

Le Bureau of Labor Relations (BLR) s'assurera que les fédérations et organisations nationales n'organisent de sections locales et d'organisations de base que dans un secteur d'activités ou une région déterminée."

Article 241 du Code du travail (Maintien des droits des membres existants). "Toutes les fédérations et toutes les organisations syndicales nationales déjà constituées remplissant les conditions requises pour être une organisation professionnelle dûment agréée et à l'égard desquelles il n'existera aucun motif d'annulation de l'enregistrement pourront conserver leurs membres quelle que soit la nature de l'activité de ceux-ci et la région où ils se trouveront.

Les membres existants des fédérations ou organisations syndicales nationales déjà constituées pourront mettre fin à leur qualité de membres en vue de s'affilier à une fédération ou à une organisation syndicale nationale relevant de l'activité ou dans la région à laquelle ils appartiennent en fait ou en vue d'agir en tant que groupe professionnel indépendant."

118. L'arrêté d'application du Code du travail contient notamment les dispositions ci-après :

a) Article III

Paragraphe 1 (Classement des entreprises). Après consultation avec les représentants des travailleurs et des employeurs, et si le Secrétaire des relations professionnelles l'autorise, le Bureau of Labor Relations répartira

/...

les entreprises entre les groupes d'activité économique viables auxquels elles appartiennent, chacun de ces groupes pouvant à son tour être divisé, si besoin est, en sous-groupes viables.

Paragraphe 3 (Conventions de restructuration et d'unification; droits de représentation et de vote). Il ne pourra être conclu qu'une seule convention de restructuration ou d'unification par groupe ou sous-groupe d'activité économique. Tous les organes de négociation collective de chacun des groupes ou sous-groupes, compris dans le cadre de cette convention, devront être dûment représentés. Chaque organisme de négociation collective devra compter un délégué pour 100 travailleurs affiliés et devra de toute façon, quelle que soit sa taille, compter un délégué au moins. Le nombre de voix dont disposeront les organismes de négociation collective sera fonction du nombre de membres ayant dûment payé leurs cotisations. Dans tous les groupes ou sous-groupes d'activité économique, les organismes de négociation collective pourront se faire représenter par une personne dûment mandatée titulaire d'une attestation délivrée conformément à l'acte de constitution et aux statuts de ces organismes.

Paragraphe 4 (Affiliation des organisations syndicales : adhésion directe à une organisation syndicale nationale). Les membres d'une fédération ou d'une organisation syndicale nationale peuvent être soit des sections locales ou des organisations de base affiliées, soit des organisations enregistrées individuellement au Bureau.

La fédération ou l'organisation syndicale nationale en question établira un certificat de constitution d'une section locale ou d'une organisation de base dont il déposera un exemplaire au Bureau of Labor Relations 30 jours au plus tard après l'établissement de ce certificat.

La qualité d'organisation affiliée à une fédération ou organisation syndicale nationale sera reconnue à une organisation enregistrée individuellement lorsque l'organisation précitée aura déposé un exemplaire du contrat ou de l'accord d'adhésion au Bureau of Labor Relations 30 jours au plus tard après l'entrée en vigueur de ce contrat ou de cet accord.

Toutes les fédérations ou organisations nationales sont tenues de communiquer au Bureau une liste des organisations qui leur sont affiliées, où figurent leur adresse ainsi que les noms et adresses des dirigeants de chacune d'entre elles 30 jours au plus tard après l'entrée en vigueur de cet arrêté.

Toutes les fédérations ou organisations nationales déjà constituées auxquelles des travailleurs adhèrent individuellement sont tenus d'incorporer ces travailleurs dans des sections locales ou des organisations de base constituées au sein de leurs entreprise 60 jours au plus tard après l'entrée en vigueur de cet arrêté.

/...

La section locale ou l'organisation de base affiliée à une fédération ou organisation syndicale nationale établira un acte de constitution et adoptera des statuts qu'elle tiendra à jour, nommera des dirigeants et tiendra une comptabilité. Lorsque la section locale ou l'organisation de base communiquera des documents, elle se conformera à la procédure appliquée aux syndicats qui sont enregistrés individuellement, ainsi qu'aux fédérations ou organisations syndicales nationales.

Nul ne pourra être élu ou nommé membre dirigeant d'une organisation enregistrée individuellement ou d'une organisation ou section locale affiliée à une fédération ou organisation syndicale nationale s'il n'est employé par une entreprise relevant de l'organisation syndicale où il doit exercer ses fonctions.

b) Article IV

Paragraphe 1 (Affiliation à une organisation syndicale sectorielle ou sous-sectorielle : adhésion à une fédération). Toutes les sections locales, organisations de base et autres organisations syndicales légales affiliées à des fédérations ou organisations syndicales nationales non encore restructurées et qui sont des organismes de négociation collective reconnus au sein d'un secteur ou sous-secteur d'activité économique doivent s'affilier à l'organisation dûment agréée pour ce secteur ou sous-secteur, mais peuvent rester membres des fédérations ou organisations nationales auxquelles elles sont actuellement affiliées.

Paragraphe 2 (Restrictions à l'organisation). Les fédérations ou organisations syndicales nationales non encore restructurées ne peuvent organiser ou s'affilier des sections locales ou des organisations de base d'aucune organisation syndicale sectorielle ou sous-sectorielle qui n'aurait pas été dûment agréée et enregistrée au Bureau.

Paragraphe 3 (Options). Les sections locales, les organisations de base et autres organisations affiliées à une fédération ou organisation syndicale nationale non encore restructurée pour lesquelles des accords collectifs sont en vigueur pourront choisir une des options suivantes :

a) Adhérer à la fédération sectorielle ou sous-sectorielle sans renoncer à leur affiliation à la fédération ou l'organisation syndicale nationale;

b) Quitter la fédération ou l'organisation syndicale nationale à laquelle ces organismes étaient affiliés, et adhérer à la fédération sectorielle ou sous-sectorielle dûment enregistrée et relevant du secteur ou sous-secteur d'activités dont ils font normalement partie, même lorsque les accords collectifs qui les concernent sont encore en vigueur.

/...

Activités exercées par des étrangers

118.a) Les articles 270 et 271 du Code du travail stipulent ce qui suit :

Article 270 (Interdictions frappant les étrangers). "Il est strictement interdit à tout étranger ou à toute organisation étrangère d'exercer directement ou indirectement des activités syndicales n'entrant pas dans le cadre de contacts normaux entre syndicats philippins et organisations syndicales internationales reconnues."

Article 271 (Réglementation de l'assistance étrangère)

"a) Les étrangers ainsi que les organisations ou entités étrangères ne peuvent accorder des dons, des subventions ou toute autre forme d'assistance en nature ou en espèces, directement ou indirectement, aux organisations syndicales, groupements de travailleurs ou organismes qui en dépendent, tels que coopératives, organismes de crédit ou institutions se livrant à des activités de recherche, d'enseignement ou de communication, intéressant les organisations syndicales, sans l'approbation du Secrétaire au travail.

Par 'activité syndicale', il faut entendre :

- 1) L'organisation, la constitution et la gestion d'organisations syndicales;
- 2) La négociation et l'application d'accords collectifs;
- 3) Toutes les formes d'actions syndicales concertées;
- 4) L'organisation, la direction ou l'appui d'activités syndicales telles que assemblées, réunions, rallies, référendums, séances d'information, séminaires, conférences et activités d'instituts spécialisés;
- 5) Toute forme de participation à des activités de représentation ou à des votes sur des questions syndicales (représentation, approbation, élections); et
- 6) Toute autre activité se rattachant aux activités précitées.

b) Cette interdiction s'appliquera également aux dons, subventions ou autres formes d'assistance, en nature ou en espèces, accordés directement ou indirectement par des étrangers à des employeurs ou organisations professionnelles en vue d'appuyer des activités intéressant les syndicats.

c) Le Secrétaire au travail promulguera une réglementation qui régira l'octroi et l'acceptation de ces dons, subventions et autres formes d'assistance, et portera notamment sur l'obligation de déclarer le montant des dons ou subventions, le nom de leur destinataire, les projets ou activités que ces dons ou donations permettront d'appuyer, et leur durée."

/...

119. Les dispositions réglementaires qui régissent les activités étrangères sont les suivantes :

Paragraphe 10 (Maintien des contacts normaux avec les organisations syndicales internationales). Les organisations syndicales dûment enregistrées peuvent, pour autant qu'elles respectent la législation et les principes du Décret révisé, s'affilier aux organisations syndicales internationales reconnues, ou entretenir des relations fraternelles ou toute autre forme de relations avec ces organisations, notamment la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), la Confédération mondiale du travail (CMT), la Fédération syndicale mondiale (FSM), le Bureau régional pour l'Asie de la Confédération internationale des syndicats libres, la Fraternité des syndicalistes d'Asie, les secrétariats d'organisations syndicales internationales reconnues, et autres organisations syndicales étrangères animées d'un esprit de bienveillance.

Les organisations syndicales philippines présenteront au Bureau of Labor Relations un rapport trimestriel portant sur les activités qu'elles exercent dans le cadre de leur affiliation à ces entités ou des relations fraternelles ou toute autre forme de relations qu'elles entretiennent avec elles. Le Bureau of Labor Relations publiera des formulaires spéciaux à cet effet.

D. Droit des syndicats de fonctionner librement

120. Pas de texte.

E. Droit de grève

121. Les droits de grève et de lock-out, y compris les restrictions imposées à leur exercice sont énoncés dans Batas Pambansa Bilang 130 à 227 qui ont amendé certains articles du Code du travail et dont les dispositions pertinentes sont reproduites ci-après :

"Article 264 (Grèves, piquets et lock-out).

a) L'Etat a pour politique d'encourager le syndicalisme et les négociations collectives;

b) Les travailleurs ont le droit de participer à des activités concertées aux fins de négociations collectives ou dans leur intérêt mutuel. Le droit des organisations professionnelles reconnues de faire grève et de constituer des piquets de grève et le droit des employeurs de procéder au lock-out, compte tenu des intérêts nationaux, continuent d'être reconnus et respectés. Toutefois, aucun syndicat ne peut lancer un ordre de grève et aucun employeur ne peut procéder au lock-out pour des raisons liées à un conflit opposant différents syndicats ou les membres d'un même syndicat;

c) Dans les cas où les négociations aboutissent à une impasse, le représentant officiel ou dûment reconnu d'un syndicat peut déposer un avis de grève ou l'employeur un avis de lock-out auprès du Ministère trente (30) jours au moins avant la date à laquelle la grève ou le lock-out

/...

prendront effet. En cas de conditions de travail injustes, le délai pour le dépôt de l'avis sera ramené à quinze (15) jours; et en l'absence de représentants officiels ou dûment reconnus, l'avis de grève peut être déposé par n'importe quelle organisation professionnelle légitime au nom de ses membres;

d) L'avis doit être conforme aux règles et règlements touchant l'exercice du droit de grève que le Ministre du travail et de l'emploi pourrait promulguer;

e) Au cours de la période de réflexion, le Ministère est tenu de s'employer à parvenir par la médiation et la conciliation à un règlement négocié. Si le conflit n'est pas réglé à l'expiration du délai requis pour le dépôt de l'avis, le syndicat pourra lancer un ordre de grève ou l'employeur déclarer un lock-out;

f) Toute décision de grève doit être approuvée par les deux-tiers (2/3) au moins de tous les membres de l'unité de négociation intéressée s'exprimant par un vote non nominatif organisé à l'occasion d'une réunion, ou par référendum. Une décision de lock-out doit être approuvée par les deux-tiers (2/3) au moins des membres du conseil d'administration de l'association professionnelle ou de la société intéressée, s'exprimant par un vote non nominatif à l'occasion d'une réunion convoquée à cette fin. La décision restera valide aussi longtemps que le différend subsistera pour les raisons examinées au moment du vote. Le Ministère du travail et de l'emploi peut, de sa propre initiative ou à la demande de toute partie intéressée, superviser le déroulement du scrutin secret. Dans tous les cas, le syndicat ou l'employeur communiquera au Ministère les résultats du vote au moins sept jours avant la grève ou le lock-out prévu, afin de permettre une tentative de conciliation;

g) Lorsque le Ministre du travail et de l'emploi estime qu'un conflit du travail entraîne, ou est susceptible d'entraîner des grèves ou lock-out portant atteinte à l'intérêt national, tels que les grèves ou lock-out affectant les services publics, les entreprises produisant ou distribuant de l'énergie, les banques, les hôpitaux, les industries d'exportation, y compris celles situées dans les zones réservées au traitement des produits d'exportation, il peut décider qu'il est seul compétent pour le règlement de ce conflit et soit statuer lui-même à son sujet, soit notifier sa décision à la National Labor Relations Commission en vue d'un arbitrage obligatoire. La décision du Ministre aura pour effet de suspendre automatiquement la grève ou le lock-out, conformément au décret de subrogation ou à la notification. Si la grève ou le lock-out est déjà en cours au moment de la décision du Ministre, les salariés en grève ou affectés par le lock-out reprendront immédiatement le travail avec l'entière coopération de l'employeur qui leur garantira les mêmes conditions de travail que celles dont ils bénéficiaient avant la grève ou le lock-out. Le Ministre peut demander l'assistance de la force publique pour assurer le respect des présentes dispositions, de même que des décrets qu'il peut prendre pour assurer leur application;

/...

'Les dispositions précitées laissent au Président des Philippines le droit de décider que, dans certains secteurs d'activité, des conflits du travail sont susceptibles de porter atteinte à l'intérêt national, d'intervenir à tout moment dans tout conflit portant atteinte à cet intérêt et de décider qu'il est seul compétent pour leur règlement.'

h) Avant que ne s'engage la procédure arbitrale obligatoire ou à toute étape de cette procédure, les parties peuvent décider de soumettre le conflit à un arbitre de leur choix;

i) Le Ministre du travail et de l'emploi, la Commission ou l'arbitre choisi par les parties statueront ou résoudront le conflit dans les trente (30) jours ouvrables à compter de la date à laquelle leur juridiction prendra effet ou, le cas échéant, à la date à laquelle le conflit aura fait l'objet d'une déclaration officielle ou leur aura été soumis. La décision du Ministre, de la Commission ou de l'arbitre choisi par les parties sera sans appel et immédiatement applicable."

"Article 265 (Activités interdites)

a) Aucune organisation professionnelle ou aucun employeur ne déclarera de grève ou de lock-out sans avoir procédé au préalable à des négociations collectives conformément au chapitre VII du présent livre, sans avoir déposé l'avis mentionné à l'article précédent ou sans avoir consulté au préalable les parties au moyen d'un vote touchant la grève ou le lock-out et en avoir informé le Ministère.

Une grève ou un lock-out ne pourra être déclaré une fois que le Président ou le Ministre exerceront leur juridiction ou que le conflit aura fait l'objet d'une déclaration officielle ou aura été soumis à l'arbitrage obligatoire ou librement choisi ou en attendant le règlement de conflits liés aux mêmes motifs de grève ou de lock-out.

Tout travailleur congédié à la suite d'un lock-out illégal retrouvera son emploi et les arriérés de salaire lui seront intégralement versés. Tout représentant syndical qui participe sciemment à une grève illégale et tout salarié ou représentant syndical qui commet sciemment des actes illégaux au cours d'une grève peut perdre ses droits de salarié : toutefois, le seul fait pour un salarié de participer à une grève légale ne constituera pas un motif suffisant de renvoi même si l'employeur a engagé une autre personne pour le remplacer au cours d'une grève légale;

b) Nul ne s'opposera, par la violence, la coercition, la menace ou l'intimidation à des piquets de grève au cours d'un conflit du travail ou dans l'exercice du droit à créer une organisation professionnelle ou à négocier collectivement;

c) Aucun employeur n'utilisera ou n'emploiera de briseurs de grève pas plus que quiconque ne pourra être employé en tant que briseur de grève;

/...

d) Aucun fonctionnaire ou employé, y compris les officiers et le personnel des forces armées des Philippines ou de la police nationale intégrée ou une personne armée n'amènera, n'introduira ou n'escortera de quelque manière que ce soit une personne qui cherche à remplacer un gréviste en entrant et/ou en quittant les locaux où une grève a lieu ou en travaillant à la place des grévistes : toutefois, aucune disposition du présent alinéa ne saurait être interprétée de manière à empêcher tout fonctionnaire à prendre les mesures nécessaires pour préserver l'ordre public et/ou protéger les personnes et les biens;

e) Toute personne participant à un piquet de grève s'abstiendra de tout acte de violence, de coercition ou d'intimidation ou ne s'opposera pas à ce qu'une personne entre ou sorte librement des locaux de l'employeur à des fins légitimes ou n'obstruera pas la voie publique."

F. Restrictions applicables à l'exercice des droits syndicaux

1) Droit de constituer des syndicats et de s'y affilier

122. Les dispositions suivantes sont considérées comme étant des restrictions imposées au droit de constituer des syndicats et de s'y affilier :

Article 243 (Interdiction pour le personnel de sécurité de s'affilier à une organisation professionnelle). Les gardiens des services de sécurité et autre personnel employé pour la protection et la sécurité de la personne, des biens et des locaux de l'employeur ne pourront devenir membres d'une organisation professionnelle.

Article 246 (Interdiction pour les salariés faisant partie du personnel de direction de s'affilier à une organisation professionnelle). Les salariés faisant partie du personnel de direction ne peuvent s'affilier à une organisation professionnelle ni assister ou constituer une telle organisation.

Article 277 (Fonctionnaires). Les conditions d'emploi de tous les fonctionnaires, y compris des employés des sociétés publiques ou contrôlées par l'Etat sont régies par les règles et règlements de la fonction publique. Leurs traitements seront unifiés par l'Assemblée nationale conformément aux dispositions de la nouvelle Constitution. Toutefois, les salaires versés actuellement ne seront pas diminués et les avantages et autres conditions d'emploi dont les fonctionnaires bénéficiaient au moment de l'adoption du Code ne seront pas modifiés.

2) Droit des syndicats de constituer des fédérations

123. Les restrictions applicables au droit des syndicats de constituer des fédérations et au droit de ces dernières de s'affilier à des organisations syndicales internationales sont incorporées à la section C ci-dessus.

3) Droit de grève

124. Les restrictions applicables à l'exercice du droit de grève sont incorporées au paragraphe 1 de la présente section.

/...

G. Facteurs et difficultés affectant le plein exercice
des droits syndicaux

125. Selon les statistiques mentionnées par le Ministère, 10 p. 100 seulement des travailleurs sont organisés. Les facteurs signalés comme faisant obstacle au développement rapide du syndicalisme sont les suivants :

a) Le taux élevé du chômage décourage l'adhésion à un syndicat, en particulier à ceux en cours de constitution. L'attitude négative de la direction des entreprises à l'égard des travailleurs, et vice-versa, amène les employeurs à s'opposer aux syndicats; ceux-ci préféreraient ne pas avoir d'employés syndiqués dans leurs entreprises afin de ne pas être confrontés par des revendications syndicales touchant l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail, etc.;

b) Les faiblesses internes du mouvement syndical sont en partie responsables du petit nombre d'adhésions. Le fait que la plupart des syndicats sont incapables d'obtenir des avantages importants pour leurs membres explique le manque d'enthousiasme des travailleurs à leur égard. Autre faiblesse des syndicats : leur tendance à attirer les membres d'autres syndicats. Non seulement cette pratique aggrave les rivalités entre syndicats, mais va à l'encontre de l'objectif essentiel : obtenir un pourcentage plus important d'adhérents;

c) L'insuffisance de la diffusion d'information sur les droits et obligations des travailleurs et sur les avantages que présente l'action collective est un autre facteur faisant obstacle à la création de syndicats.

126. En vue d'encourager la promotion du syndicalisme, le Gouvernement philippin a adopté une politique visant à favoriser le développement d'organisations de travailleurs efficaces. Des dispositions ont été prises à cette fin et on a notamment ramené de 50 à 30 p. 100 le pourcentage minimum des membres de l'unité de travail pour qu'une organisation professionnelle soit enregistrée en qualité de syndicat. De même, des amendements apportés récemment au Code du travail à propos du droit des travailleurs à s'organiser ont étendu ledit droit à presque toutes les catégories de travailleurs à l'exception du personnel de sécurité, des salariés faisant partie du personnel de direction et des employés de l'Etat. La création d'une Fédération des syndicats philippins (Trade Union Congress) a permis de regrouper un grand nombre de syndicats existants. Des encouragements ont également été prodigués en ce qui concerne l'éducation de la main-d'oeuvre afin d'informer les salariés des avantages qu'ils pourraient obtenir en exerçant leur droit à créer des associations professionnelles.

127. En ce qui concerne le droit de grève, les obstacles à sa réalisation se trouvent dans les lois réglementant son exercice. Les organisations professionnelles considèrent que l'imposition de conditions comme la période obligatoire de réflexion et le dépôt de l'avis de grève, en particulier lorsqu'il s'agit de grèves motivées par des conditions de travail injustes, limite le droit de grève. Il est en outre soumis à la condition suivante : l'industrie concernée ne doit pas être au nombre de celles susceptibles d'affecter les intérêts nationaux. Les travailleurs doivent donc déposer un avis de grève et observer un délai mais n'ont pas l'assurance de pouvoir effectivement se mettre en grève en raison de la clause de "l'intérêt national".

/...

128. Indépendamment de ces restrictions, on peut dire que le droit de grève et de participer à d'autres activités concertées légitimes existe aux Philippines. La politique des Philippines en ce qui concerne les relations avec les travailleurs vise, toutefois, essentiellement à considérer les conflits du travail sous l'angle de la conciliation, les grèves constituant le dernier recours. Le gouvernement a donc encouragé le règlement amiable de conflit du travail ou par la voie d'un arbitrage choisi de plein gré. C'est ce qui ressort de la disposition permettant le règlement amiable pendant la période de réflexion et avant la déclaration de la grève.

ARTICLE 9 : DROIT A LA SECURITE SOCIALE

A. Principales lois et principaux règlements administratifs, conventions collectives, décisions de justice et autres types d'arrangements relatifs au système de sécurité sociale, y compris les plans d'assurance sociale

129. L'article 7, section 7, de la Constitution décrit la politique de protection du droit à la sécurité sociale et stipule que l'Etat doit créer, maintenir et assurer des services médicaux adéquats dans les domaines de l'éducation, de la santé, du logement, de l'emploi, de l'aide sociale et de la sécurité sociale, afin de garantir à la population un niveau de vie décent.

130. Le Gouvernement applique cette politique grâce à ses quatre programmes d'aide sociale administrés par des institutions publiques, à savoir :

Le Programme de sécurité sociale pour les employés du secteur privé créé en vertu de la loi révisée de la République 1161 et administré par le Système de sécurité sociale (SSS);

Le Programme d'assurance d'assurance et de retraite pour les fonctionnaires institué par la loi révisée du Commonwealth C.A. 186 et administré par le Système d'assurance de la fonction publique (GSIS) sous l'autorité du Conseil d'administration du GSIS;

Le Programme de rémunération des employés institué par les deux systèmes en vertu du décret présidentiel P.D. 626 (voir annexe I) et géré par la Commission de rémunération des employés;

Le Programme Medicare (soins médicaux) créé par la loi de la République R.A. 6111, modifiée par le décret présidentiel P.D. 1519, est constitué de deux programmes différents. Le premier couvre tous les employés qui sont membres du SSS et du GSIS. Le second couvre tous les types de travailleurs non couverts par le GSIS (voir annexes J, J-1, J-2). Les articles 166 à 210 du Code du travail contiennent les principales lois sur la rémunération des employés et sur la Caisse d'assurance de l'Etat, le Programme Medicare et d'autres prestations.

131. Une proposition de loi (No 1522), qui modifierait le décret présidentiel P.D. 1519 en unifiant l'administration de la Caisse nationale d'assurance-maladie du Programme de soins médicaux des Philippines, est recommandé par le Sous-Comité des soins médicaux du Comité de la santé pour approbation par le Batasang Pambansa.

/...

B. Caractéristiques principales des plans en vigueur pour chacun des secteurs de la sécurité sociale énumérés ci-après avec, pour chaque secteur, le pourcentage de la population intéressée, la nature et le montant des prestations et le mode de financement du plan

1. Soins médicaux
2. Prestations maladie en espèces
3. Prestations de maternité
4. Prestations d'invalidité
5. Prestations de vieillesse
6. Prestations de survivants
7. Prestations pour accident du travail
8. Prestations de chômage
9. Allocations familiales

1) Soins médicaux

132. Le Programme de soins médicaux des Philippines se compose de deux programmes :

a) Le Programme I couvre tous les employés et les personnes légalement à leur charge, qui sont obligatoirement assurés en vertu de la loi de la République R.A. 1161 et de la loi du Commonwealth 186 ou des chartes respectives du Système de sécurité sociale et du Système d'assurance de la fonction publique : les travailleurs indépendants immatriculés en vertu du décret présidentiel P.D. 1636, qui les fait bénéficier du Système de sécurité sociale; et les civils philippins employés sur les bases américaines aux Philippines. En vertu du Programme I, le SSS administre le plan de soins médicaux pour tous ses membres et les personnes à leur charge, tandis que le GSIS administre les soins médicaux dont bénéficient les fonctionnaires et les personnes à leur charge;

b) Le Programme II s'applique à toutes les personnes non couvertes par le Programme I. Ces personnes ont droit aux soins médicaux dispensés par les hôpitaux gouvernementaux, les centres sanitaires ruraux et d'autres dispensaires gouvernementaux mais n'ont pas à verser de cotisation tant que les études actuarielles entreprises pour déterminer le montant des cotisations nécessaires pour assurer un financement adéquat ne seront pas achevées.

133. Pour bénéficier du Programme Medicare, il suffit :

- a) D'avoir cotisé pendant trois mois au moins dans les 12 mois qui ont précédé l'hospitalisation;
- b) D'être hospitalisé pour préjudice corporel ou maladie;
- c) De remplir un formulaire PMCC I.

/...

134. En 1979, les prestations accordées au titre du Programme I, pour maladie ou blessure exigeant une intervention chirurgicale, étaient fixées comme suit :

a) Allocation de 12 pesos par jour couvrant les frais de séjour à l'hôpital pendant une période ne dépassant pas 45 jours par an pour chaque participant au Programme I et 45 jours supplémentaires par an à partager entre toutes les personnes juridiquement à sa charge. La Commission peut fixer un taux supérieur, ne dépassant pas toutefois 18 pesos par jour;

b) Allocation pour les médicaments nécessaires aux examens de laboratoire, y compris les radiographies, de 150 pesos maximum par période d'hospitalisation ou de 250 pesos pour les cas nécessitant des soins intensifs;

c) Allocation destinée à couvrir les honoraires du chirurgien, soit 50 pesos maximum pour une intervention mineure, 250 pesos pour une intervention moyenne et 500 pesos pour une intervention grave. Cette somme doit couvrir deux jours de soins préopératoires et cinq jours de soins postopératoires;

d) Prestations couvrant les frais de salles d'opération, à condition qu'ils ne dépassent pas 20 pesos pour une intervention mineure, 50 pesos pour une intervention moyenne et 75 pesos pour une intervention grave;

e) Prestations couvrant les honoraires de l'anesthésiste, qui ne doivent pas dépasser 30 p. 100 de ceux du chirurgien;

f) Prestations, en cas de visites quotidiennes d'un médecin ou d'un dentiste, de 10 pesos par visite, jusqu'à concurrence de 200 pesos par période d'hospitalisation;

g) Prestations couvrant les frais de stérilisation d'un assuré ou de son conjoint.

135. Les prestations fournies au titre du Programme I le sont soit par l'intermédiaire d'un service de soins médicaux pour assurés sociaux semblable à celui du Programme I, soit par l'intermédiaire d'un service public, conformément aux règles et règlements promulgués par la Commission.

136. Ces soins médicaux et toutes autres prestations, à l'exception des prestations pour accident du travail, sont financés par la Caisse d'assurances médicales du SSS et du GSIS, alimentée par les cotisations des employeurs et des employés, qui sont retenues sur le salaire mensuel, et par les cotisations des travailleurs indépendants et du gouvernement, qui effectuent des versements annuels.

2) Prestations maladie en espèces

137. Cette prestation et toutes les autres sont accordées par le SSS tant aux employeurs qu'aux salariés du secteur privé. Par employeur, on entend toute personne, réelle ou morale, de nationalité philippine ou étrangère, qui possède aux Philippines une entreprise commerciale, industrielle ou autre, ou y mène une activité quelconque, en utilisant les services d'une autre personne qui est sous ses ordres. Par salarié, on entend toute personne qui travaille pour un employeur,

/...

en utilisant ses capacités intellectuelles et/ou physiques et reçoit une rémunération en échange de ses services. Toutes les personnes exerçant une profession libérale et les travailleurs indépendants sont considérés à la fois comme salariés et employeurs.

138. Les emplois non couverts sont :

a) Les travaux agricoles effectués par un métayer, locataire ou ouvrier qui ne reçoit pas un salaire de base quotidien régulier et qui ne travaille pas de manière ininterrompue au moins six mois par an;

b) Les travaux domestiques effectués au domicile d'un particulier;

c) Les emplois essentiellement intermittents et le travail accompli par le salarié dans son intérêt personnel;

d) Travail accompli par un particulier employé par son fils, sa fille ou son conjoint, ou par un enfant âgé de moins de 21 ans employé par ses parents;

e) Travail accompli par un salarié sur, ou en liaison avec, un navire étranger lorsque celui-ci se trouve hors des Philippines;

f) Travail accompli pour le Gouvernement philippin ou un de ses organes ou agences;

g) Travail effectué au service d'un gouvernement étranger ou d'une organisation internationale ou d'un de leurs organes; sous réserve que ces organismes soient autorisés à conclure un accord avec le Gouvernement philippin qui permette à leurs employés d'être couverts par le SSS, à moins qu'ils ne soient déjà couverts par leurs systèmes de retraite de fonctionnaire respectifs; et

h) Tous autres travaux accomplis par des salariés temporaires qui peuvent ne pas avoir droit à ces prestations par règlement de la Commission.

139. Les prestations maladie en espèces versées par le SSS couvrent tous les services médicaux, appareils et médicaments exigés par la nature du handicap et les progrès de la convalescence. Les fournisseurs de ces services sont payés directement aux tarifs en vigueur dans la région.

140. Les prestations maladie en espèces sont accordées par le GSIS à ses membres, c'est-à-dire à tous les salariés permanents âgés de moins de 60 ans, sur approbation du Président des Philippines et sous réserve que des fonds soient disponibles. L'affiliation à ce système peut être rendue obligatoire pour les salariés intérimaires des agences gouvernementales nationales et locales.

141. Les prestations maladie sont accordées en cas de maladie ou de préjudice corporel non lié au travail et causant une incapacité temporaire ou totale; l'assuré a droit à 65 p. 100 de sa rémunération journalière au moment où il s'est arrêté de travailler pour chaque jour, ou fraction de journée, d'incapacité, jusqu'à concurrence de 60 jours par année civile après épuisement des jours de congé et pas avant le quatrième jour de maladie ou d'incapacité.

/...

3) Prestations de maternité

142. Les deux systèmes SSS et GSIS accordent ces prestations à leurs membres des secteurs public et privé.

4) Prestations d'invalidité

143. Les prestations d'invalidité accordées par le SSS comprennent :

Pension d'invalidité totale permanente à laquelle le salarié a droit si le Système a été dûment informé que son incapacité totale permanente résulte d'un préjudice corporel ou d'une maladie et si le Système a été dûment averti du préjudice corporel ou de la maladie qui a causé cette incapacité. Le salarié recevra une prestation mensuelle équivalant à 115 p. 100 du montant de la prestation majorée des augmentations périodiques de traitement. La prestation mensuelle sera versée pour tous les mois d'incapacité indemnisable, pendant une période de cinq ans maximum.

Pension d'incapacité partielle permanente. Le salarié ayant droit à cette prestation recevra chaque mois une somme équivalant à 115 p. 100 de la prestation de base additionnée des augmentations périodiques de traitement. Toutefois, la prestation mensuelle ne doit jamais être inférieure au minimum du SSS ni supérieure au salaire mensuel.

144. Les pensions d'invalidité du GSIS comprennent :

Les pensions d'invalidité permanente. Pour avoir droit à ces prestations, l'assuré doit avoir cotisé pendant au moins 36 mois au cours des cinq années qui ont immédiatement précédé l'incapacité, ou pendant 180 mois en tout. Ces prestations ne sont versées qu'en l'absence de toute autre prestation due en vertu d'une autre loi.

Si un assuré souffre d'une invalidité permanente avant d'avoir atteint l'âge de la retraite et a droit aux prestations d'invalidité permanente, il recevra une pension mensuelle de base à vie si l'incapacité est totale. Si elle n'est que partielle, la pension sera calculée en fonction des règles et règlements du GSIS.

5) Prestations de vieillesse

145. Les prestations de vieillesse comprennent les pensions de retraite pour le secteur privé qui sont versées par le SSS sous forme soit de pension mensuelle, soit d'une somme globale. Pour avoir droit à une pension mensuelle, l'assuré devra avoir cotisé pendant au moins 120 mois avant le semestre où il a pris sa retraite. Pour avoir droit au versement d'une somme globale, l'assuré doit être âgé de 60 ans au moment où il prend sa retraite et ne pas avoir droit à la pension. Il doit également avoir quitté son emploi et cessé de cotiser au SSS.

/...

146. Les prestations de retraite versées aux fonctionnaires comprennent d'une part les pensions de vieillesse mensuelles, d'autre part la retraite optionnelle. La pension de vieillesse est versée à tout assuré âgé de 60 ans au moins, ayant travaillé 15 ans au moins pour le gouvernement et cessé de travailler. Cette personne bénéficiera de la pension mensuelle de base à vie, et en aucun cas pendant moins de cinq ans.

147. A moins que son temps de service ne soit prolongé, la retraite est obligatoire pour tout salarié ayant atteint l'âge de 65 ans et ayant travaillé au moins 15 ans, sous réserve que, si cette dernière condition n'est pas remplie, il soit autorisé à travailler tant qu'il n'aura pas accompli ces 15 ans.

148. La retraite optionnelle permet aux fonctionnaires assurés de choisir, lorsque la loi de la République 4968 entrera en vigueur, s'ils veulent prendre leur retraite en vertu de cette loi ou de la loi du Commonwealth C.A. 186.

6) Prestations de survivants

149. A la mort de tout assuré du SSS, une prestation sera versée pour couvrir les frais d'enterrement. Ses ayants droit directs auront droit à une pension mensuelle, à condition que l'assuré ait cotisé pendant au moins 36 mois avant le semestre pendant lequel il est décédé.

150. En ce qui concerne les assurés du GSIS, celui-ci versera, au décès de tout assuré ou retraité, une somme de 1 000 pesos à la famille pour couvrir les frais d'enterrement. Les ayants droit directs recevront une pension égale à la moitié de la pension mensuelle de base. Cette pension sera versée pendant cinq ans, à moins que les bénéficiaires ne choisissent de recevoir un versement global.

7) Prestations pour accident du travail

151. L'affiliation à la Caisse d'assurance de l'Etat est obligatoire pour tous les employeurs et leurs salariés âgés de moins de 60 ans, sous réserve qu'un salarié âgé de plus de 60 ans qui cotise pour avoir droit à la pension de retraite ou aux prestations d'assurance-vie administrées par le Système depuis avant l'âge de 60 ans, aura droit aux mêmes prestations tant qu'il n'aura pas atteint l'âge de la retraite obligatoire.

152. Le terme "salarié", tel qu'il est utilisé dans la présente disposition, signifie toute personne obligatoirement assurée par le GSIS en vertu de la loi du Commonwealth C.A. 186, y compris les membres de l'AFP, et toutes les personnes employées de manière occasionnelle ou temporaire, en cas d'urgence ou pour effectuer un remplacement, ou encore par contrat; ou toute personne obligatoirement assurée par le SSS en vertu de la loi de la République R.A. 1161 révisée.

153. Quant au terme "employeur", il signifie, dans cette disposition, toute personne, réelle ou morale, utilisant les services d'un employé.

/...

Prestations offertes par le Programme

154. Les prestations offertes par le Programme de rémunération des employés ne sont versées que pour des lésions imputables au travail. Si le demandeur ne peut en fournir la preuve, il perd tout droit à ces prestations.

Services médicaux. Dès qu'un salarié contracte une maladie ou subit une lésion, il bénéficie, dans le cadre du programme de la Commission d'indemnisation des employés et pour toute la durée de son incapacité de travail, des services médicaux que peuvent exiger le caractère de sa lésion et les progrès de sa convalescence, sous réserve qu'ils n'excèdent pas le montant prescrit par la Commission.

Tous les honoraires et autres frais hospitaliers, médicaux et prothétiques, à l'exclusion des honoraires de spécialistes, ne doivent pas dépasser ceux qui sont habituellement pratiqués dans les salles d'hospice pour les services analogues dispensés aux blessés et aux malades.

Services de rééducation. Le Régime de rémunération des employés doit mettre au point un programme permanent de rééducation des salariés blessés et infirmes; ceux-ci ont droit à des services de rééducation, qui doivent comprendre des soins médicaux, chirurgicaux ou hospitaliers, y compris le matériel de prothèse si la blessure a entraîné une infirmité. Le Régime doit également mettre en place des centres dotés du matériel et du personnel nécessaires pour fournir un programme équilibré de traitements curatifs.

Incapacité temporaire totale. Si un salarié se trouve dans un état d'incapacité temporaire totale à la suite d'une lésion ou d'une maladie, le Régime percevra, pendant un nombre de jours (ou fractions de jour) déterminé pour chaque type d'incapacité, une prestation équivalente au montant du salaire quotidien. Cependant, un salarié n'est pas autorisé à percevoir simultanément en vertu de la présente disposition ces prestations et les montants prévus pour congé de maladie. Ceux-ci seront inscrits à son crédit s'il n'a pas perçu son salaire durant le congé de maladie.

Incapacité permanente totale. Le Régime accorde à tout employé souffrant d'une incapacité permanente totale consécutive à une maladie ou à une lésion le montant mensuel des prestations auxquelles il a droit, majoré de 10 p. 100 pour chaque enfant à charge, à concurrence de 5 en commençant par le plus jeune; cette majoration n'est pas transférable à d'autres catégories de personnes à charge.

Le versement de la prestation mensuelle est garanti pour cinq ans et sera suspendu si le salarié exerce de nouveau un emploi rétribué, se rétablit de son incapacité permanente totale ou omet de se présenter à un examen au moins annuel sur convocation adressée par le Régime.

On entend par incapacité permanente totale :

a) Une incapacité temporaire d'une durée de 120 jours consécutifs au moins;

/...

- b) La perte complète des deux yeux;
- c) La perte de deux membres au niveau ou au-dessus de la cheville ou du poignet;
- d) La paralysie permanente de deux membres;
- e) Une lésion cérébrale entraînant un état d'imbécillité ou de démence incurable;
- f) Tous les cas définis par le Directeur médical du Régime et approuvés par la Commission.

Incapacité permanente partielle. Un salarié souffrant d'une incapacité permanente partielle consécutive à une maladie ou à une lésion perçoit chaque mois, jusqu'à expiration de la période prévue au maximum, une prestation équivalente à celle qui est versée en cas d'invalidité permanente totale.

Prestations en cas de décès. Le Régime versera aux ayants droit directs, en cas de décès d'un salarié protégé en vertu des dispositions pertinentes, un montant équivalent à ses prestations mensuelles, qui seront majorées de 10 p. 100 pour chaque enfant à charge, à concurrence de cinq enfants. En cas d'absence d'ayants droit directs, le régime versera aux ayants droit indirects une somme forfaitaire équivalente à 35 fois le montant minimal des prestations mensuelles.

155. Pour l'année 1983, le montant moyen des prestations versées par les différents régimes selon les différents cas à considérer est le suivant :

Paiements au titre de la sécurité sociale : Incapacité temporaire totale : 307 pesos; services médicaux : 349 pesos; incapacité permanente : 3 418 pesos; décès/obsèques : 10 072 pesos; rééducation : 712 pesos.

Prestations versées par le système d'assurance de la fonction publique (montants moyens) : Incapacité temporaire totale : 1 646 pesos; incapacité permanente totale : 2 711 pesos; incapacité permanente partielle : 4 309 pesos; décès : 10 557 pesos; services médicaux : 690 pesos; rééducation : 913 pesos. La prestation de retraite moyenne de ce système a été évaluée à 542 pesos.

156. Ces prestations sont financées par les contributions versées au titre du Programme d'indemnisation des employés, en totalité à la charge de l'employeur; tout contrat ou dispositif visant à en déduire une partie quelconque des salaires ou traitements des salariés est nul et non avenue. L'employeur verse à la caisse du Régime 1 p. 100 du montant de la paye mensuelle des salariés.

157. En cas de décès, d'incapacité ou de cessation volontaire de service, l'employeur n'est plus tenu de verser cette contribution à partir de la fin du mois au cours duquel le travail a été interrompu ni au cours des mois suivant la cessation de service.

/...

158. Une autre prestation accessible aux membres du système d'assurance de la fonction publique est celle de l'assurance-vie, qui peut prendre deux formes : assurance-vie obligatoire et assurance-vie facultative. La première est accessible aux personnes ayant pris un emploi après promulgation de cette loi, aux personnes dont l'assurance est venue à échéance et n'a pas été renouvelée avant la promulgation de la loi no 4968, parce qu'elle sera réputée renouvelée le jour de l'entrée en vigueur de ladite loi, aux personnes dont l'assurance viendra à échéance ou à expiration après sa promulgation, parce que leur assurance sera réputée renouvelée le jour suivant la venue à échéance ou à expiration de l'assurance précédente, ainsi qu'aux personnes n'ayant pas souscrit d'assurance-vie.

159. L'assurance-vie facultative est soumise aux règles et réglementations du Régime. Le membre peut à tout moment souscrire ce type d'assurance pour lui-même ou pour ses ayants droit et le versement de la prime peut être effectué par l'assuré ou par son employeur ou par toute personne acceptable par le Régime.

C. Facteurs et difficultés influant sur l'application du droit à la sécurité sociale; progrès réalisés concernant en particulier l'application à de nouveaux domaines de la sécurité, l'extension des programmes existants à de nouveaux groupes de population et l'amélioration de la nature ou du montant des prestations

160. Les difficultés suivantes déterminant l'application plus ou moins large de ce droit :

a) Malgré le fait que le régime philippin de sécurité sociale offre un plus large éventail de prestations que ceux d'autres pays en développement, un pourcentage élevé de la main-d'oeuvre philippine ne reçoit ni assistance ni protection. Il s'agit des travailleurs ruraux engagés par de petites exploitations, des gens de maison, des travailleurs occasionnels et contractuels, ou encore temporaires, auxquels le régime de sécurité sociale ne s'applique pas;

b) Les dispositions relatives aux soins médicaux, surtout en ce qui concerne les prestations hospitalières, ne suffisent pas à couvrir les besoins réels des travailleurs :

- i) Les prestations hospitalières prennent uniquement en compte le service des salles d'hospice. Si les dépenses excèdent les normes fixées par la Commission des soins médicaux, la différence est payée par les bénéficiaires. Il y a aussi un écart important entre les tarifs officiels et les tarifs effectivement pratiqués dans les hôpitaux;
- ii) Tandis que le Programme Medicare des Philippines devait être réservé, dans l'esprit de ses auteurs et des législateurs, aux assurés qui relèvent du Programme II, notamment aux non-salariés à bas revenu faisant partie du secteur de la main-d'oeuvre qui a le plus grand besoin d'une assurance maladie mais n'a pas les moyens d'y souscrire, du fait de l'absence d'un mécanisme administratif comparable à celui existant pour les salariés, le Programme I destiné aux salariés a servi de "point d'ancrage" pour le Programme II;

/...

iii) En 1979, la Commission philippine Medicare a établi que l'appui fourni par Medicare était tombé à 30 p. 100 seulement en raison de la récession et de l'inflation, alors qu'il couvrait 70 p. 100 du montant total des frais d'hospitalisation au début du Programme, en 1972;

c) La Commission d'indemnisation des employés paie directement à l'hôpital le montant des frais d'hospitalisation, quand le travailleur a prouvé que sa maladie est effectivement imputable au travail. S'il ne l'a pas prouvé, le travailleur doit se contenter d'un taux de prestation moins élevé que proposent aussi bien le régime de sécurité sociale que le système d'assurance de la fonction publique. Le plus souvent, le travailleur aime mieux percevoir cette prestation que de prouver au prix d'une longue procédure que l'accident subi est imputable au travail. Ayant déjà choisi la transaction offerte par le régime de sécurité social ou par le système d'assurance de la fonction publique, le travailleur n'est plus en mesure de réclamer les prestations offertes par la Commission de rémunération des employés;

d) Le montant des prestations de retraite n'est pas ajusté en fonction de l'inflation et n'atteint donc pas le but cherché.

161. La proposition de la Commission Medicare tendant à rétablir le taux des prestations de 1972, soit au moins 70 p. 100 du total des frais, a inspiré le projet de loi 1522 dont est saisi le Batasang Pambansa, branche législative du Gouvernement philippin.

162. Le régime de sécurité sociale, le système d'assurance de la fonction publique et les employeurs ont élevé des objections contre la proposition tendant à faire passer de 600 à 1 000 pesos le plafond de couverture des salaires.

163. Une ébauche de projet de loi (non encore officiellement publiée), qui aurait été élaborée par un Comité comprenant des représentants du régime de sécurité sociale, du système d'assurance de la fonction publique et de la NEDA, a proposé de scinder le Programme Medicare en trois programmes dont le régime de sécurité sociale, le système d'assurance de la fonction publique et la Commission Medicare assureraient respectivement la gestion de façon distincte et autonome.

/...

ANNEXES

Le matériel de référence suivant, transmis par le Gouvernement philippin, et joint au présent rapport peut être consulté dans les dossiers du Secrétariat.

- Annexes
- A Politiques et programmes intéressant l'emploi
 - B Politiques et programmes relatifs au développement humain total
 - C-1 Statistiques du travail (à la date du 27 juillet 1983)
 - C-2 Statistiques du travail relatives à la main-d'oeuvre
Tarifs en exercice dans certaines industries de Manille (à la date du 27 juillet 1983)
 - C-3 "L'emploi" (extrait du rapport sur le développement des Philippines, 1982)
 - D Code révisé du travail des Philippines
 - D-1 Décrets présidentiels sur les majorations du salaire minimum
 - D-2 Décret présidentiel No 1751 et règles d'application
 - D-3 Décret présidentiel No 1713 relatif à l'application des règles
 - E Liste récapitulative soumise à l'OIT sur le questionnaire relatif au coût de la main-d'oeuvre
 - F Ordonnance No 2 sur les salaires
 - F-1 Salaires légaux aux Philippines (montant journalier) 1951-1982
 - F-2 Salaires minimaux aux Philippines (en pesos, par jour) 1976-1983
 - F-3 Ventilation indicative de l'allocation du coût de la vie
 - F-4 Salaires minimaux légaux et allocations légales aux Philippines
 - G Décret présidentiel No 807 - Application des règles d'avancement
 - H Exemples d'accords de négociations collectives entre employeurs et salariés
 - I Décret présidentiel No 626
 - J Loi No 6111 de la République
 - J-1 Texte révisé de la loi sur les soins médicaux (décret présidentiel No 1519)

/...

J-2 Texte révisé des règles et dispositions du Programme Medicare

K Rapport de Sous-Comité No 2, relatif au projet de loi parlementaire
No 1522
