NATIONS UNIES

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

Distr.
GENERALE

E/1978/8/Add.4
3 janvier 1978
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

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

Rapports 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

[3 octobre 1977]

ARTICLE VI

LE DROIT AU TRAVAIL

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

Se reporter aux documents suivants (et documents connexes) pour une description détaillée des dispositions en question :

1. Chapitre 17, tableaux 17.1 à 17.6, Annuaire des statistiques du travail, 1975, pour les conventions collectives;

2. Articles 3.6, et 12 du Code du travail des Philippines;

3. Titre VII, Code du travail et

4. Exemplaire de formule d'enregistrement de convention collective.

B. Renseignements sur

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

Comme il est prévu à la Section 9 de la nouvelle Constitution des Philippines et dans le Code du travail des Philippines, l'Etat appliquera une politique tendant à promouvoir le plein emploi en garantissant aux personnes qui désirent travailler sur le territoire national ou à l'étranger les meilleures conditions possibles d'emploi. L'Etat facilitera le choix le plus large des emplois disponibles aux personnes qui recherchent un travail conformément aux intérêts de la nation et

Digitized by UNOG Library

assurera des possibilités d'emploi identiques, sans discrimination aucune fondée sur le sexe, la race ou la religion. L'Etat réglementera aussi les relations entre travailleurs et employeurs en garantissant aux premiers le droit de s'organiser d'une façon autonome, de participer à des négociations collectives de jouir de la sécurité de l'emploi et de bénéficier de conditions de travail justes et humaines (se reporter aux articles 3, 6 et 12 du Code du travail)*.

Le droit au travail s'applique également aux étrangers non résidents. Cependant, un permis d'emploi, délivré par le Département du travail, ne peut être obtenu que lorsqu'il aura été établi qu'il est impossible de trouver un Philippin qui possède les compétences et aptitudes nécessaires pour remplir le poste pour lequel le ressortissant étranger est demandé et qui soit désireux d'occuper cet emploi (art. 40 et 42).

2. 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

Les articles 43 à 54 du Code du travail se rapportent au Programme national de promotion de la main-d'oeuvre et au développement des ressources humaines, grâce à l'établissement d'institutions de formation et à la formulation de plans et de programmes permettant une répartition, un développement et une utilisation rationnels des effectifs de main-d'oeuvre de la nation.

Le Conseil national de la main-d'oeuvre et de la jeunesse (NMYC) établit le plan national à long terme de la main-d'oeuvre, qui est révisé chaque année et présenté au Président pour approbation (se reporter à l'annexe I), et le Plan provisoire de la main-d'oeuvre, FY 1974-1977, (annexe 2).

3. Programmes de formation et d'orientation professionnelle et technique

Les articles 47 et 52 du Code du travail exposent le rôle du NMYC en ce qui concerne la formation des instructeurs, le développement des activités indépendantes et la formation dans les professions, métiers et autres domaines d'emplois. Pour une description générale du programme de formation en cours et déjà achevé du NMYC, se reporter aux documents suivants :

a) Annexe 3;

b) Rapport du NMYC pour l'année 1976 (annexe 4);

c) Bulletin trimestriel du NMYC sur les effectifs de main-d'oeuvre (annexe 5);

et

d) Formation professionnelle et technique aux Philippines, NMYC (annexe 6).

A côté du NMYC, le Bureau de l'apprentissage avait, à la fin de 1976, formé environ 50 000 travailleurs. La même année, ce bureau a approuvé environ 12 000 programmes d'apprentissage et le nombre d'apprentis diplômés a augmenté de 240 p. 100 en 1975 par rapport à 1974.

---

* Les articles auxquels il est fait référence dans le texte renvoient à ceux du Code du travail des Philippines.

Digitized by UNOG Library

4. Protection contre la résiliation arbitraire du contrat de travail et contre le chômage

Lorsqu'il s'agit d'un emploi permanent, seul un motif justifié pourra entraîner la résiliation pour une durée indéterminée du contrat de travail par l'employeur (art. 280). Les motifs justifiés dont il est question sont énumérés à l'Article 283. En cas de résiliation du contrat de travail en raison de l'installation de dispositifs permettant de réduire les effectifs de main-d'oeuvre, de réductions du personnel et d'autres motifs similaires, le salarié aura droit à une indemnité de congédiement (art. 284). L'employé aura également droit à une indemnité de congédiement si la résiliation du contrat est due à la maladie ou à l'état de santé précaire (art. 285). La suspension des activités d'un commerce ou d'une entreprise pour une période n'excédant pas six mois ou l'accomplissement par le salarié d'une période de service militaire ou civique ne permettra pas de mettre fin à l'emploi, à condition que l'employé fasse part de son désir de reprendre son travail un mois au plus tard après la date de la reprise des activités ou de celle à laquelle le salarié aura accompli le service militaire ou civique (art. 287).

Tout salarié pourra être mis à la retraite lorsqu'il atteindra l'âge de la retraite et il aura droit aux prestations de retraite (art. 288).

C. Renseignements statistiques et autres relatifs au niveau de l'emploi et à l'importance du chômage et du sous-emploi dans le pays

Se reporter à l'Annuaire des statistiques du travail publié par le Département du travail (tableaux 3.1 à 4.10), 1975 (et documents connexes) et au Recueil des droits des travailleurs, Mémento No 1 (annexe 9).

/...

Digitized by UNOG Library

ARTICLE VII

LE DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

1. Principales lois et principaux règlements administratifs destinés à promouvoir et à garantir le droit à une rémunération équitable sous tous ses aspects

Pour les détails, se reporter aux documents suivants :

a) Recueil des droits des ouvriers, Mémento No 2 (annexe 10);

b) Les salaires aux Philippines, par la Commission des salaires (annexe 11);

c) Les grandes réformes du travail (documents connexes), décret présidentiel (D. P.) No 525 (à l'appendice B, Code du travail), D. P. 626, 850, 865-A et 891 (dans Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles et Caisse d'assurance de l'Etat, annexe 12), D. P. 928 (à l'appendice E, Code du travail) et D. P. 1123 (annexe 14);

d) Circulaire No 533 (annexe 15);

e) Titre II, Chapitre I à VI, Articles 97 à 129 du Code du travail;

f) Décret présidentiel No 973 (annexe 13); et

g) Mémento sur les droits des femmes et des mineurs (annexe 16).

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

a) Méthodes de fixation des salaires

La Commission des salaires (Département du travail) procède à des études des taux de salaire dans les divers secteurs agricoles et non agricoles. Si, sur la base d'une étude de l'espèce, la Commission estime qu'un nombre appréciable de salariés dans une activité déterminée reçoivent des salaires qui ne suffisent pas, compte tenu des particularités de cette activité, pour préserver leur santé, leur rendement et leur bien-être en général, la Commission, avec l'assentiment du Secrétaire au travail, établira si elle doit recommander de prendre un arrêté sur les salaires (art. 120). La Commission disposera d'un délai de soixante (60) jours pour tenir ses audiences et recommander au Secrétaire au travail de

/...

Digitized by UNOG Library

prendre un arrêté sur les salaires établissant le taux minimum qui devra être payé dans l'activité considérée ou dans des secteurs de celle-ci (art. 121).

L'article 122 donne pouvoir au Secrétaire au travail pour approuver ou rejeter le salaire minimum recommandé par la Commission après 15 jours d'audiences publiques. S'il rejette la recommandation, il fera une déclaration motivée à cet effet. S'il approuve la recommandation de la Commission, il édictera immédiatement un arrêté sur les salaires prescrivant, sous réserve de l'approbation du Président, le taux minimum qui devra être versé aux salariés. Lors de la détermination du salaire minimum, la Commission tiendra compte notamment des facteurs clefs suivants, tels qu'ils sont énumérés à l'article 123 :

i) Coût de la vie;

ii) Salaires et autres revenus comparables dans l'économie;

iii) Rémunération équitable des capitaux investis; et

iv) Nécessités du développement économique et social.

b) Catégories qui ne sont pas concernées par les méthodes de détermination des salaires définies ci-dessus

D'une manière générale, le processus de détermination des salaires mentionné ci-dessus ne s'applique pas aux professions suivantes :

i) Gens de maison, personnes au service personnel d'un tiers;

ii) Personnes qui exécutent à la maison des travaux d'aiguille;

iii) Personnes qui exécutent des travaux artisanaux dûment enregistrés auprès du National Cottage Industries and Development Authority, en conformité avec la loi de la République 3470, à condition que ces travailleurs effectuent leur tâche dans leurs demeures respectives;

iv) Les travailleurs de toute coopérative dûment enregistrée lorsqu'ils sont recommandés par le Bureau de développement des coopératives avec l'approbation du Secrétaire au travail; et

v) Les personnes qui travaillent dans les zones touchées par la crise économique qui peuvent recevoir sur autorisation du Secrétaire au travail, des salaires inférieurs au taux de salaire minimum, pour fournir des possibilités d'emploi aux personnes qui y résident.

Les rémunérations des travailleurs énumérés ci-dessus apparaissent aux articles 141 à 153. Pour une description plus complète, se référer à l'annexe 11, pages 14 à 23, Annuaire des statistiques du travail 1975, Département du travail, tableaux 7.1 à 7.15 (documents connexes), et article numéro sept (7) (documents connexes).

/...

Digitized by UNOG Library

3. Renseignements concernant les éléments de rémunération des travailleurs autres que le salaire normal

a) Heures supplémentaires

Pour les heures supplémentaires, il est prévu une rémunération additionnelle représentant une majoration d'au moins 25 p. 100 du salaire normal de l'employé. Si un salarié travaille plus de huit (8) heures un dimanche ou un jour prévu pour son repos, il aura droit en sus de son salaire à une rémunération additionnelle représentant 30 p. 100 de celui-ci. Tout salarié effectuant des heures supplémentaires dans des situations d'urgence aura droit à une rémunération additionnelle (art. 89).

b) Indemnité pour le travail effectué un jour de repos, le dimanche ou un jour férié

Le salarié qui travaille le jour de repos prévu pour lui recevra une indemnité représentant au moins 30 p. 100 de son salaire normal. Il n'aura droit à cette indemnité pour un travail exécuté le dimanche que si le dimanche est son jour de repos. Si le salarié n'a pas de jour de travail régulier, il recevra une indemnité représentant au moins 30 p. 100 de son salaire normal. Si un salarié travaille un jour férié légal coïncidant avec son jour de repos, il aura droit à une indemnité représentant 50 p. 100 de son salaire normal. Lorsqu'il aura été convenu antérieurement qu'une indemnité plus élevée que celle qui est prescrite à l'article 93 doit être versée, l'employeur sera tenu de payer ce montant.

c) Droit au salaire les jours fériés (art. 94)

Tout travailleur a droit à un salaire normal quotidien pendant les jours fériés sauf dans les établissements de vente au détail et de services employant régulièrement moins de dix (10) travailleurs. Un employé recevra alors une indemnité compensatoire égale à deux fois son salaire normal.

d) Droit au congé d'ancienneté (art. 95)

Tout employé ayant un an de service a droit à un congé annuel de cinq jours avec salaire qui constitue un congé d'ancienneté.

e) Indemnités de services (art. 96)

Toutes les indemnités de service perçues par les hôtels, restaurants et établissements similaires seront réparties au taux de 85 p. 100 pour tous les employés concernés et de 15 p. 100 pour la direction.

/...

Digitized by UNOG Library

f) Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles et Caisse d'assurance de l'Etat (art. 166 à 184 et annexe 12)

Les articles 166 à 175 autorisent l'Etat à promouvoir et à développer un programme de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles exonéré d'impôts pour les salariés et leurs ayants droit, en cas d'incapacité ou de décès résultant du travail. La Caisse d'assurance de l'Etat est responsable de toute réparation des accidents du travail et maladies professionnelles à l'égard des salariés ou de leurs ayants droit, sauf dans des cas précis (art. 172). L'assurance de la Caisse d'assurance de l'Etat est obligatoire pour tous les employeurs et les salariés à leur service n'ayant pas dépassé l'âge de 60 ans, sous réserve de certaines conditions (art. 168). La Commission de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est responsable de la rationalisation et de la coordination du programme de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles (Caisse d'assurance de l'Etat) et elle prend les mesures nécessaires en vue de la protection des salariés philippins employés à l'étranger (art. 170). Le Gouvernement philippin garantit les prestations prescrites ci-dessus et accepte la responsabilité en ce qui concerne la solvabilité de la Caisse d'assurance de l'Etat (art. 184).

g) Autres prestations

Les articles 185 à 194 traitent des prestations médicales, d'invalidité, de retraite, en cas de décès et autres prestations en espèces. Pour les détails, se référer à l'annexe 12.

h) Indemnités exceptionnelles

Par décret présidentiel /D. P. 1123 (annexe 14)/, le Président a autorisé une augmentation globale de 60 pesos comme allocation exceptionnelle à payer à tous les employés à dater du 1er mai 1977. Une augmentation de salaire globale de 10 p. 100 a également été décrétée pour tous les employés du gouvernement recevant un salaire mensuel n'excédant pas 600 pesos.

Le décret présidentiel No 525 (appendice B, Code du travail) précise les indemnités exceptionnelles à verser aux employés du secteur privé. Se référer également aux pages 5 à 7 de l'annexe 16, pour des renseignements supplémentaires sur les indemnités exceptionnelles.

Les personnes qui ne sont pas concernées par le D. P. 1123 sont :

i) Les gens de maison;

ii) Les employeurs de travailleurs à domicile;

/...

Digitized by UNOG Library

iii) Les établissements de vente au détail et de services n'employant pas plus de cinq (5) travailleurs;

iv) Les branches d'activités enregistrées auprès du NACIDA;

v) Les entreprises orientées vers l'exportation et à forte intensité de travail hors de la zone urbaine de Manille pendant les trois premières années de fonctionnement;

vi) Les établissements d'enseignement; et

vii) Les établissements sinistrés.

4. Données statistiques montrant l'évolution du niveau de rémunération (traitant en particulier des salaires minimums et des revenus moyens pour un échantillon représentatif de professions)

Se référer à la page 23 de l'annexe 11 du D. P. 928 à l'appendice E du Code du travail, au mémento sur les droits des femmes et des mineurs (annexe 16), pages 6 et 7 pour les changements dans l'indemnité de cherté de vie, D. P. 1123 (annexe 14) et au chapitre 7 de l'Annuaire des statistiques du travail, 1975 (documents connexes).

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

L'article 101 donne pouvoir au Secrétaire au travail de réglementer le paiement des salaires afin d'assurer le paiement de taux de salaire justes et raisonnables. Le chapitre III du Code du travail traite du paiement des salaires y compris les intervalles auxquels le salaire est versé et le lieu de versement, tandis que le chapitre IV établit les interdictions concernant les salaires - telles que l'interdiction de restreindre la liberté des salariés de disposer de leur salaire (art. 112), les retenues et déductions sur le salaire (art. 113 et art. 116).

L'article 130 (interdiction du travail de nuit) stipule que le travail des femmes est interdit moyennant ou non rémunération dans les établissements industriels entre 22 heures et 6 heures; dans les établissements commerciaux, à l'exclusion des établissements agricoles, entre minuit et 6 heures, et dans les établissements agricoles, sauf si les employés bénéficient d'une période de repos d'au moins 9 heures consécutives. Les dérogations à ces règles sont également précisées.

L'article 135 précise qu'aucun employeur ne pourra traiter les femmes d'une façon discriminatoire en ce qui concerne leur condition d'emploi. Il précise également le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale. Il sera illégal qu'un employeur exige comme condition préalable à l'emploi ou au maintien de l'emploi

/...

Digitized by UNOG Library

qu'une salariée reste célibataire (art. 136), ou congédie une femme du fait qu'elle est enceinte (art. 137). Les autres réglementations concernant les droits des femmes employées sont énumérées dans les articles 132 à 134.

Pour tout renseignement supplémentaire, se référer au mémento sur les droits des femmes et des mineurs (annexe 16) et la revue du travail aux Philippines, troisième trimestre, 1976 (annexe 17).

6. Difficultés rencontrées et progrès effectués 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 leur famille conformément aux dispositions du présent pacte

Se référer au rapport de la Commission des salaires, pages 12 et 13 (annexe 10) et à "Travail et protection sociale, dans la nouvelle société", par le sous-secrétaire Amado G. Inciong (documents connexes).

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

Se reporter aux documents suivants :

a. Titre I, Livre quatre, Code du travail des Philippines

b. Mémento sur le droit à la sécurité et à l'hygiène du travail (annexe 18);

c. Accidents du travail, Département du travail, 1976 (annexe 19); et

d. Tableaux 15.1 à 15.15, Annuaire des statistiques du travail, 1975, Département du travail.

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

Il est stipulé à l'article 162 que le Secrétaire au travail appliquera 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 pour y assurer des conditions de travail sûres et saines. Le Département du travail procède, sur une base permanente, à des études et recherches en vue de trouver des formules, méthodes et techniques nouvelles pour traiter des problèmes de sécurité et d'hygiène qui peuvent se poser dans le milieu de travail (art. 163). Il met également en oeuvre des programmes de formation tendant à augmenter les effectifs et les compétences du personnel affecté à la sécurité et à l'hygiène du travail.

/...

Digitized by UNOG Library

Le Département du travail est compétent en ce qui concerne l'administration et l'exécution de la législation afférente à la sécurité et l'hygiène du travail dans tous les établissements et sur tous les lieux de travail. Le Secrétaire au travail pourra percevoir des redevances pour l'inspection des chaudières, récipients à pression et conduites ainsi que pour la vérification et l'approbation aux fins d'utilisation des matériaux, équipements et autres dispositifs de sécurité. Les villes dotées d'une charte pourront également organiser des visites d'inspection portant sur la sécurité du travail dans les établissements relevant de leur juridiction (art. 165).

Les articles 156 à 161 prévoient que chaque employeur conservera dans son établissement les médicaments et l'équipement de premiers soins et fournira à ses employés des services médicaux et dentaires d'urgence; ils prévoient également la mise en oeuvre de programmes sanitaires et fixent les qualifications du personnel sanitaire employé. Le Secrétaire au travail, en consultation avec les associations professionnelles, médicales et de la sécurité et l'hygiène du travail déterminera les qualifications et les critères d'emploi de ce personnel.

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

Se reporter à Accidents du travail, Département du travail (annexe 19) et au chapitre 15 de l'Annuaire des statistiques du travail, 1975 (documents connexes).

C. Egalité des chances en matière de promotion

La plupart des renseignements à ce sujet figurent dans le chapitre sur le droit au travail. Il s'agit essentiellement des possibilités d'emploi, des programmes de formation et des politiques d'emploi qui sont traités dans les livres un et deux du Code du travail et dans les annexes à l'article 6.

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

1. Principales lois et règles administratives visant à protéger et garantir les droits au repos, aux loisirs, à une durée raisonnable de la journée de travail et à des congés payés périodiques

Se reporter aux documents suivants :

a. Titre I, Livre trois, du Code du travail;

b. Mémento sur le droit à des congés de productivité, à une journée de repos hebdomadaire et à des congés payés (annexe 20);

c. Mémento sur les droits relatifs à la durée du travail (annexe 21); et

d. Tableaux 6.1 à 6.7 de l'Annuaire des statistiques du travail du Département du travail.

/...

Digitized by UNOG Library

2. Renseignements concernant la situation, en droit et en fait, dans les divers secteurs d'activités en ce qui concerne :

i) Le repos hebdomdaire;

ii) Les heures de travail normales et les heures supplémentaires;

iii) Les congès payés; et

iv) La rémunération des fêtes légales chômées.

Ces renseignements figurent dans les chapitres I à III du titre I du Livre trois du Code du travail (art. 82 à 96). Le droit à une journée de repos hebdomadaire est mentionné à l'article 91 et les exceptions à ce droit sont énumérées à l'article 92. L'article 83 précise que la durée normale de la journée de travail n'excédera pas huit heures, le temps consacré aux repas n'étant pas compris. Les articles 86, 89 et 90 prévoient les indemnités au titre des heures supplémentaires. La rémunération du travail effectué pendant des jours de repos, le dimanche ou pendant un congé est stipulée à l'article 93; le droit aux vacances et aux congés d'ancienneté font l'objet des articles 94 et 95.

Digitized by UNOG Library

ARTICLE VIII

DROITS SYNDICAUX

A. Principales lois et principaux règlements administratifs visant à protéger, garantir ou réglementer les droits syndicaux sous leurs divers aspects tels qu'ils sont définis dans cet article

Se reporter aux documents suivants :

1. Livre V, Code du travail des Philippines;

2. Décret présidentiel No 21 (annexe 22), décrets présidentiels 823, 849 et 851 et circulaire No 368, résumés sous le titre Principales réformes en matière de travail (voir documents connexes), et reproduits intégralement dans la brochure sur les décrets présidentiels en matière de politique sociale et du travail et les règlements d'application y afférents (annexe 23);

3. Chapitre 16, Annuaire des statistiques du travail, 1975, Département du travail.

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

1. Renseignements relatifs aux dispositions juridiques et autres régissant le droit de s'organiser et de s'affilier au syndicat de son choix

Toutes les personnes employées dans les entreprises commerciales, industrielles et agricoles, y compris les institutions religieuses de bienfaisance, médicales ou éducatives à but lucratif, auront le droit de s'organiser et de constituer des organisations professionnelles aux fins de négociation collective, de leur fournir une assistance ou de s'y affilier (art. 244).

2. Restrictions applicables à l'exercice de ce droit; dispositions juridiqu en vertu desquelles s'appliquent ces restrictions

Les gardiens des services de sécurité et autre personnel employés 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. Toutes les institutions religieuses, de bienfaisance, médicales ou éducatives ainsi que toutes les autres entités à but non lucratif ne pourront s'affilier à une organisation professionnelle. En outre, les salariés faisant partie du personnel de direction ne pourront s'affilier à une organisation professionnelle ni assister ou constituer une telle organisation (art. 245 et 246).

/...

Digitized by UNOG Library

C. Droit des syndicats de constituer des fédérations

Dispositions juridiques et autres régissant le droit des syndicats de s'affilier à des fédérations ou des confédérations nationales et droit de ces dernières de s'affilier à des organisations syndicales internationales ou de constituer de telles organisations

Bien qu'aucune disposition formelle ne soit prévue dans le Code du travail en ce qui concerne le droit susmentionné, l'article 238 du Code stipule qu'aucune fédération ni aucun syndicat national ne seront enregistrés en vue d'organiser des activités dans plus d'un secteur dans une zone déterminée. Cependant, en raison du "programme de restructuration" dont le but est de créer des syndicats nationaux sur la base d'un syndicat par secteur, les syndicats ne sont pas autorisés à constituer des fédérations.

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 professionnelles internationales reconnues. Les étrangers ainsi que les organisations ou entités étrangères ne sont pas autorisés à accorder des dons, des subventions ou toute autre forme d'assistance en nature ou en espèces, directement ou indirectement, à une organisation professionnelle quelle qu'elle soit sans l'approbation du Secrétaire au travail. Sauf autorisation du Secrétaire au travail, cette interdiction s'applique également aux organisations de fermiers, travailleurs ruraux et assimilés (art. 270, 271 et 272).

D. Droit pour les syndicats d'exercer librement leurs activités

Conditions dans lesquelles les syndicats peuvent faire valoir leur droit à exercer librement leurs activités et restrictions dont ce droit peut faire l'objet

Les droits et conditions d'affiliation à une organisation professionnelle (toute union ou association d'employés dont le but est de s'occuper de négociation collective ou de questions touchant le traitement des employés) sont énoncés aux articles 242 et 243 du Code du travail. Les restrictions applicables aux droits des syndicats et les motifs d'annulation de l'enregistrement d'un syndicat sont exposés à l'article 240.

E. Droit de grève

Dispositions juridiques et autres régissant l'exercice du droit de grève

Les grèves, piquets et lockouts sont interdits sous quelque forme que ce soit dans les secteurs clefs tels que les services publics, y compris les services de transport et de communication et dans les entreprises dont les activités ont trait à la production, au traitement et à la distribution du gaz, de l'essence, du mazout ou des lubrifiants, les entreprises dont les activités ont trait à la production ou au traitement de produits essentiels ou d'exportation, les établissements bancaires,

/...

Digitized by UNOG Library

les hôpitaux, les écoles et les établissements d'enseignement supérieur (art. 264). En outre, un syndicat agréé ne peut se mettre en grève et un employeur ne peut fermer son établissement que si des questions d'ordre économique n'ont pas pu être résolues par voie de négociation collective.

Le droit de grève peut faire l'objet de restrictions quand le Président ou son représentant autorisé saisit, dans l'intérêt public, la Commission nationale des relations professionnelles d'un conflit pour arbitrage obligatoire lorsque le Bureau des relations professionnelles n'est pas parvenu à obtenir un règlement négocié. Dans ce cas, les grévistes doivent reprendre immédiatement le travail et l'employeur doit mettre fin au lockout.

F. Facteurs et difficultés affectant l'exercice des droits syndicaux sous leurs divers aspects

Les Philippines accordent la priorité en matière de politique syndicale à la mise en oeuvre effective du "programme de restructuration" dont le but est de regrouper les divers syndicats de manière à ce qu'il n'y ait plus qu'un syndicat par secteur. Cela suppose que les petits syndicats de chaque secteur s'affilient au syndicat national pour ce secteur. La promotion des droits syndicaux et l'augmentation du pouvoir de négociation effectif dépendront largement du succès de ce programme.

Le Département du travail a également signalé les facteurs suivants qui, tout en étant reliés aux problèmes susmentionnés, constituent en eux-mêmes des obstacles à la promotion des droits syndicaux aux Philippines.

1. Affiliation au syndicat

Pour qu'une organisation professionnelle soit enregistrée en qualité de syndicat, il faut qu'au moins 50 p. 100 des salariés faisant partie d'une unité de travail spécifique en soient membres. Selon les fonctionnaires du Département du travail, ces conditions sont peut-être trop sévères et peuvent empêcher la constitution de syndicats.

2. Attitudes employeurs-employés

De nombreux employés continuent d'avoir une attitude négative à l'égard du syndicalisme et nombreux sont ceux qui parmi eux ignorent les avantages qu'ils pourraient retirer de l'adhésion à un syndicat ou de la constitution d'un syndicat. A ce propos, le gouvernement a lancé un programme destiné à informer les travailleurs des droits et obligations des syndicats.

3. Direction des syndicats

La qualité des dirigeants nuit à l'efficacité de divers syndicats. Dans de nombreux cas, les négociations collectives ont conduit à la conclusion d'accords qui de l'avis du Département du travail ne servent pas les intérêts des travailleurs. Ils ne prévoient que des avantages légèrement supérieurs à ceux prévus dans le Code de travail, alors que les objectifs des négociations collectives devraient être plus

Digitized by UNOG Library

ambitieux. La direction des syndicats est donc un facteur crucial en matière de négociations et suppose que les dirigeants syndicaux aient non seulement les qualifications requises mais connaissent également les droits prévus dans la Constitution et le Code du travail.

4. Antagonisme syndical

L'existence de nombreux petits syndicats dans un secteur donné tend à gêner les relations employeur-employés. Si un syndicat parvient à réaliser un accord par voie de négociations collectives et qu'un autre syndicat du même secteur remette cet accord en question, l'employeur se verra obligé de décider lequel des deux syndicats est le représentant authentique des ouvriers. Cela limite considérablement le pouvoir de négociation des syndicats et restreint également la possibilité pour l'employeur d'octroyer des avantages à tous ses employés.

Digitized by UNOG Library

ARTICLE IX

DROIT A LA SECURITE SOCIALE

1. 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

Se reporter aux documents suivants :

a) Titres II à IV, Livre quatre du Code de travail des Philippines;

b) Rémunération des employés et Caisse d'assurance de l'Etat (annexe 12);

c) Annexes 24 à 31; et

d) Mémento sur les droits des femmes et des mineurs (annexe 16).

2. Caractéristiques principales des régimes en vigueur pour chacun des secteurs de sécurité sociale énumérés ci-après

a) Soins médicaux

Chaque employeur a l'obligation de fournir gratuitement aux salariés à son service dans toute localité des services médicaux et dentaires. La nature et l'étendue de ces facilités sont mentionnées aux articles 156 à 161. Le régime de sécurité sociale (pour les employés du secteur privé) et le système d'assurance de la fonction publique (pour les fonctionnaires) fourniront les services médicaux dans les limites fixées par la Commission de rémunération des employés. D'autres renseignements concernant les prestations médicales figurent également dans les articles 186 et 190 du Code du travail. En vertu du plan de soins médicaux des Philippines (Loi de la République 6111, modifiée par le décret présidentiel 735), la population bénéficie d'une gamme complète de services médicaux (annexes 24 et 25).

b) Congés de maternité

Toute salariée enceinte qui aura travaillé pendant au moins six mois au cours des 12 mois précédents a droit à un congé de maternité de deux semaines avant la date prévue pour l'accouchement et de quatre semaines après la date de la naissance normale ou de l'avortement, avec une rémunération complète basée sur son salaire hebdomadaire normal ou moyen. Le congé de maternité ne sera payé par l'employeur que pour les quatre premiers accouchements (art. 133). Se reporter également au mémanto sur les droits des femmes et des mineurs (annexe 16).

/...

Digitized by UNOG Library

c) Prestations d'invalidité

Les prestations d'invalidité (permanente, partielle et temporaire) et les restrictions s'y rapportant sont énoncées dans les articles 191 à 193. Les prestations en cas de lésion imputable au travail sont également fixées dans ces articles; le montant des indemnisations y est précisé. L'annexe 12 traite de ces prestations d'une façon plus détaillée.

d) Prestations de retraite

En cas de retraite, le salarié aura droit aux prestations de retraite qu'il aura accumulées en vertu de la législation existante et des conventions collectives ou autres accords applicables (art. 288).

e) Prestations en cas de décès

La Commission d'indemnisation des employés versera aux ayants droit directs, en cas de décès d'un salarié protégé en vertu des dispositions pertinentes, des prestations mensuelles représentant les prestations mensuelles en espèces octroyées en cas d'invalidité totale permanente (art. 192) qui seront majorées de 10 p. 100 pour chaque enfant à charge, à concurrence de cinq enfants, à compter du cadet, sans substitution possible. Les restrictions et les conditions applicables à cette disposition sont énoncées à l'article 194. Toutes les questions concernant les liens de parenté et la qualité d'ayant droit seront tranchées à la date du décès. Pour de plus amples renseignements en ce qui concerne la nature des prestations en cas de décès, se reporter à l'annexe 12.

f) Autres prestations

Pour de plus amples renseignements en ce qui concerne les prestations de sécurité sociale, se reporter aux articles 195 à 204, à la rémunération des employés et la Caisse d'assurance de l'Etat (annexe 12) et à son mémento (annexe 27). L'annexe 12 donne une description générale des diverses prestations médicales, d'invalidité ou de décès. Pour les dernières précisions en matière de prestations de sécurité sociale et d'assurance des fonctionnaires, voir l'annexe 31.

3. Facteurs et difficultés affectant la mise en oeuvre du droit à la sécurité sociale

Il est important de noter que ces divers plans de sécurité sociale se heurtent à des difficultés, dans la mesure où il faudrait informer les employés de leurs droits et leur indiquer la procédure à suivre pour bénéficier des prestations. En effet, de nombreux employés ne sont pas au courant des diverses prestations décrites ci-dessus.

/...

Digitized by UNOG Library

Liste des documents joints au rapport*

Article VI : Le droit au travail

Partie B

1. Plan national de la main-d'oeuvre, Conseil national de la main-d'oeuvre et de la jeunesse, (NMYC) Annexe 1
2. Plan provisoire de la main-d'oeuvre, FY 1974-1977 - Annexe 2
3. Bulletin statistique, NMYC - Annexe 3
4. Rapport annuel, 1976, NMYC - Annexe 4
5. Bulletin trimestriel de la main-d'oeuvre du Conseil national de la main-d'oeuvre et de la jeunesse - Annexe 5
6. Enseignement professionel et technique aux Philippines - NMYC - Annexe 6
7. Circulaire No 468 - Annexe 7
8. Circulaire No 518 - Annexe 8

Partie C

9. Recueil des droits des ouvriers, Mémento No 1 - Annexe 0

Article VII : Le droit à des conditions de travail justes et favorables

Partie A

1. Recueil des droits des ouvriers, Mémento No 2 - Annexe 10
2. Les salaires aux Philippines, Commission des salaires - Annexe 11
3. Rémunération des employés et Caisse d'assurance de l'Etat (y compris les décrets présidentiels No 626, 850, 865-A et 891) - Annexe 12
4. Décret présidentiel No 973 - Annexe 13
5. Décret présidentiel No 1123 - Annexe 14

---

* Ces documents de référence, qui sont conservés dans les dossiers du Secrétariat, peuvent y être consultés dans leur langue d'origine, tels qu'ils ont été reçus des Philippines.

/...

Digitized by UNOG Library

6. Circulaire No 533 - Annexe 15

7. Mémento sur les droits des femmes et des mineurs - Annexe 16

8. Revue philippine du travail, vol. 1, No 3, troisième trimestre, 1976 - Annexe 17

Partie B

1. Mémento sur les droits à la sécurité et à l'hygiène du travail - Annexe 18

2. Accidents du travail, Département du travail, 1976 - Annexe 19

Partie D

1. Mémento sur le droit à des congés d'ancienneté, à un jour de repos hebdomadaire et à des congés payés - Annexe 20

2. Recueil des droits des ouvriers, mémento No 3 - Annexe 21

Article VIII : Droits syndicaux

Partie A

1. Décret présidentiel No 21 - Annexe 22

2. Décrets présidentiels sur les politiques en matière sociale et de travail et règlements d'application s'y rapportant, Département du travail, Annexe 23

Article IX : Droit à la sécurité sociale

Partie A

1. Loi de la République No 6111 - Annexe 24

2. Décret présidentiel No 735 - Annexe 25

3. Décret présidentiel No 347 - Annexe 26

4. Le nouveau programme de rémunération des employés et vous - Annexe 27

5. Mémento sur le programme de promotion sociale - Annexe 28

6. Décret présidentiel No 985 - Annexe 29

7. Décret présidentiel No 1065 - Annexe 30

8. Points importants du décret présidentiel No 1146 - Annexe 31

Digitized by UNOG Library

Autres documents

1. Code de travail des Philippines, troisième édition officielle, Département du travail

2. Annuaire des statistiques du travail, 1975, Département du travail

3. Exemple de points figurant dans une convention collective

4. Principales réformes en matière de travail

5. Rapport annuel sur le travail, 1975

6. "Travail et protection sociale" - le travail dans la nouvelle société, par Amado G. Inciong, Sous-Secrétaire au travail

7. Mémento sur :

   a) Les droits des employés de maison

   b) Les droits des apprentis, des stagiaires et des travailleurs handicapés.

Digitized by UNOG Library