



NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE
E/1978/8/Add.3
3 janvier 1978
ORIGINAL : FRANCAIS

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

Rapports présentés par les Etats parties au Pacte, conformément
à la résolution 1988 (LX) du Conseil, au sujet des droits
faisant l'objet des articles 6 à 9

TUNISIE

13 septembre 1977

I. Droit au travail (art. 6)

En Tunisie, bien que non expressément mentionné dans la constitution, le droit au travail trouve son expression la plus concrète et la plus effective dans la politique économique et sociale du gouvernement qui a toujours mis l'accent sur la promotion de l'emploi, considérée à juste titre comme l'objectif primordial de toute politique de développement fondée sur la satisfaction des besoins essentiels de l'homme.

Le Vème Plan de développement économique et social 1977-1981 approuvé en juillet 1977 par l'Assemblée nationale considère que "la réalisation et le maintien du plein emploi de la population active" constituent le principal objectif de la prochaine étape de développement

Les moyens mis en oeuvre pour atteindre cet objectif sont nombreux :

1. Orientation des investissements vers les secteurs productifs et utilisateurs de main-d'oeuvre (textiles, bâtiment, tourisme, cultures irriguées, etc...).

2. Mise en place d'un ensemble de mécanismes de promotion de l'emploi (programme de développement rural, fonds de promotion et de décentralisation industrielle, encouragement des investissements étrangers, création d'agences foncières pour l'aménagement des terrains et des zones destinés à l'habitation et aux établissements touristiques et industriels).

3. Développement et extension des périmètres irrigués dans l'agriculture grâce à l'édification d'un grand nombre de barrages.

Cette politique permettrait non seulement de réaliser l'autosuffisance alimentaire du pays mais aussi la création d'emplois permanents et productifs.

4. Recherche d'une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi dans la mesure où le développement économique au cours du Vème Plan accentuera la demande en main-d'oeuvre qualifiée.

5. Amélioration de la connaissance du problème de l'emploi et de la qualité de l'information statistique disponible.

Le Vème Plan devra permettre d'améliorer la connaissance des relations entre l'emploi et la formation, les conditions d'accès aux emplois, ainsi que d'étudier les modalités d'améliorer les conditions d'insertion des jeunes dans la vie active.

6. Affirmation dans toutes les conventions collectives et dans tous les statuts particuliers du principe de l'égalité entre l'homme et la femme aussi bien pour l'acquisition d'une formation éducative et professionnelle que pour l'accès à un emploi.

Cette égalité s'étend également aux conditions de rémunération et de promotion professionnelle pour un travail de valeur égale.

Avant de conclure cette première partie sur le droit au travail, il y a lieu de signaler que l'intérêt croissant qu'accorde la Tunisie à la maîtrise du problème de l'emploi lui a valu d'être élue à la présidence de la Conférence mondiale sur l'emploi qui s'est tenue à Genève du 2 au 17 juin 1976, en la personne de son Ministre des affaires sociales, M. Mohamed Ennaceur.

II. Droit à des conditions de travail justes et favorables

Le Gouvernement tunisien a toujours considéré que la promotion de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs sont deux objectifs intimement liés.

Parallèlement à l'effort de création de nouveaux emplois dans les différents secteurs, diverses mesures sont prises chaque année en vue d'assurer aux travailleurs de meilleures conditions de travail et de rémunération.

Dans cette optique, l'accent est mis sur le rôle de l'entreprise qui grâce à sa politique sociale concertée et planifiée tend à devenir la cellule de base pour la promotion sociale des travailleurs et de leurs familles.

En effet, outre sa fonction économique de production de biens et de services, l'entreprise tunisienne assume actuellement une fonction sociale visant la transformation de l'environnement et le cadre de vie de son capital humain, à savoir les travailleurs.

/...

Par ailleurs, il y a lieu de signaler que la Tunisie est parmi les rares pays du monde qui ont ratifié 52 conventions internationales de travail et que les deux tiers de ces conventions intéressent les conditions de travail comme l'hygiène et la sécurité, les salaires, les congés payés, l'âge minimum d'admission au travail, etc...

Des multiples mesures destinées à la promotion de meilleures conditions de travail et de vie pour les salariés, on peut citer notamment :

1. Promulgation d'un code du travail en 1966.
2. Adoption de plusieurs dizaines de conventions collectives et de statuts particuliers couvrant la presque totalité des différents secteurs de l'économie nationale.
3. Institution d'un salaire minimum garanti aussi bien dans les secteurs agricoles que dans les secteurs non agricoles.
4. Révision négociée et périodique des salaires en fonction de l'évolution du coût de la vie.

Cette révision a lieu avec la participation effective de tous les partenaires sociaux.

5. Diversification de la gamme des primes et indemnités afin de mieux tenir compte des conditions de travail spécifiques à chaque activité et afin d'inciter à la productivité.

6. Extension du régime de 40 heures et d'un mois de congé annuel payé à la plupart des activités économiques.

7. Institution des congés exceptionnels pour raison de famille : mariage, décès, naissance d'un enfant, etc...

8. Institution de fonds sociaux dans les entreprises publiques et les sociétés du commerce de distribution.

Ces fonds sociaux sont destinés à la création ou à la subvention d'oeuvres sociales au profit des travailleurs et de leurs familles.

9. Amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité au sein de l'entreprise.

Le Gouvernement tunisien a adopté un très grand nombre de textes réglementaires visant la consolidation des mesures d'hygiène et de sécurité dans les entreprises en particulier celles dont l'activité et les moyens de production présentent un risque particulier pour la santé et la sécurité des travailleurs.

/...

De nombreuses institutions ont été créées pour la promotion de meilleures conditions d'hygiène et de sécurité au sein des entreprises : comités d'hygiène et de sécurité, Association tunisienne pour l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises, Inspection du travail, etc...

Par ailleurs, la Tunisie participe au Programme international pour l'amélioration des conditions de travail (PIACT) lancé en 1976 par l'Organisation internationale du Travail.

10. Promotion des activités sportives et récréatives au profit des travailleurs grâce à la création d'une "Association tunisienne sport, culture et travail".

III. Droits syndicaux

L'article 9 de la Constitution tunisienne proclame que "le droit syndical est garanti".

En outre le chapitre premier du livre VII du Code du travail définit la mission, les droits et les obligations des syndicats professionnels.

La constitution d'un syndicat n'est soumise à aucune approbation ou un agrément préalable de l'autorité publique.

Par ailleurs, en ratifiant la Convention internationale du Travail No 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical la Tunisie s'est engagée à garantir et à respecter l'exercice légal de ce droit.

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation syndicale a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Les principes de la liberté syndicale et de la non-discrimination anti-syndicale se trouvent expressément affirmés dans toutes les conventions collectives et dans tous les statuts particuliers c'est-à-dire dans tous les secteurs de l'économie y compris la fonction publique.

Quant au droit de grève, son exercice est effectif bien qu'il ne soit pas mentionné par des dispositions légales ou réglementaires.

La seule restriction au droit de grève est prévue par l'article 389 du Code du travail qui dispose que "la réquisition d'établissement ou du personnel de l'établissement peut être décidée par décret lorsqu'un lock-out ou une grève déclenchée est de nature à porter atteinte à un intérêt vital de la nation".

/...

Ceci correspond à la restriction admise par l'OIT en cas de grève déclenchée dans un service essentiel dont l'interruption mettrait en cause "l'existence ou le bien-être de la population".

IV. Droit à la sécurité sociale

En Tunisie, le droit à la sécurité sociale a évolué dans les deux sens.

- D'une diversification de la gamme des prestations sociales.
- De l'extension du bénéfice de la sécurité sociale à toutes les catégories de travailleurs dans tous les secteurs de l'économie.

Les régimes actuels de sécurité sociale sont subdivisés en quatre branches.

- Les prestations familiales (allocations familiales, allocations pour congé de naissance, allocations pour congé des jeunes travailleurs).
- Les assurances sociales (indemnités de maladie, de maternité, de décès et prestations de soins).
- Le régime de retraite (pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants).
- Le régime de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Par ailleurs, il y a lieu de signaler que le système actuel de sécurité sociale tend de plus en plus à tenir compte des préoccupations du gouvernement en matière de politique démographique, de politique des revenus et de promotion de l'emploi.

Les préoccupations du gouvernement en matière de limitation des naissances se sont manifestées depuis le début de la dernière décennie.

La loi No 60-30 du 14 décembre 1960 relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale a en effet limité le bénéfice des allocations familiales aux quatre premiers enfants à charge.

La loi No 75-82 du 30 décembre 1975 en introduisant une modulation du montant des allocations familiales en fonction du rang des enfants s'inscrit encore dans ce cadre.