



NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE

E/1978/8/Add.10
13 février 1978
FRANCAIS
ORIGINAL : ESPAGNOL

Première session ordinaire, 1978
Point 5 de l'ordre du jour. Mise en application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES AU PACTE, CONFORMEMENT A LA RESOLUTION 1988 (LX) DU CONSEIL, AU SUJET DES DROITS FAISANT L'OBJET DES ARTICLES 6 A 9

CHILI

/20 décembre 1977

En réponse à cette demande, et en application de l'article 17, alinéa 3, dudit Pacte qui stipule que "dans le cas où des renseignements à ce sujet ont déjà été adressés à l'Organisation des Nations Unies ou à une institution spécialisée par un Etat partie au Pacte, il ne sera pas nécessaire de reproduire lesdits renseignements et une référence précise à ces renseignements suffira", la délégation chilienne déclare que les renseignements demandés ont déjà été fournis par le Gouvernement du Chili à l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Les renseignements en question ont été communiqués à l'OIT dans les documents suivants, dont on ne retiendra que les principaux, durant les deux dernières années :

- | | |
|------------------------------------|--|
| - ORD. (ORLI) No 19
du 23/II/76 | Rapport sur les conventions ratifiées et observations sur les commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (1975) |
| - ORD. (ORLI) No 77
du 22/IV/76 | Rapport sur l'évolution de la situation syndicale et renseignements demandés par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT (cas No 823) |
| - ORD. (ORLI) No 98
du 28/V/76 | Présentation aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées entre la cinquantième et la cinquante-neuvième session de la Conférence internationale du Travail |

78-02661

/...

- ORD. (ORLI) No 102
du 4/VI/76

Remarques sur les observations et commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
- ORD. (ORLI) No 143
du 24/IX/76

Rapport sur l'évolution de la situation syndicale, renseignements demandés par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT (cas No 823) et en application de la Convention III
- ORD. (ORLI) No 156
du 15/XI/76

Rapport sur les conventions ratifiées, jusqu'au 30 avril 1976
- ORD. (ORLI) No 2
du 21/I/77

Mémoire sur l'évolution de la situation syndicale, et renseignements demandés par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT (cas No 823)
- ORD. (ORLI) No 20
du 23/II/77

Enquête et statistiques sur le coût de la sécurité sociale (1972-1974)
- ORD. (ORLI) No 58
du 12/IV/77

Rapport sur l'évolution de la situation syndicale, et renseignements demandés par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT (cas No 823)
- ORD. (ORLI) No 71
du 5/V/77

Enquête complémentaire et statistiques sur le coût de la sécurité sociale (1972-1974)
- ORD. (ORLI) No 94
du 20/VII/77

Présentation aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées au cours des soixante et unième et soixante-deuxième sessions de la Conférence internationale du Travail
- ORD. (ORLI) No 109
du 28/VII/77

Rapport relatif à la Recommandation 123 de l'OIT concernant l'emploi de femmes ayant des responsabilités familiales
- ORD. (ORLI) No 118
du 26/IX/77

Rapport sur l'évolution de la situation syndicale et renseignements demandés par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT (cas No 823)

Sans préjudice de ce qui précède, on trouvera jointe à la présente note une communication de la Direction du travail, service dépendant du Ministère du travail et de la prévoyance sociale du Chili, datée du 23 décembre 1976, qui fournit des renseignements complémentaires quant à l'application des articles 6 et 7 du Pacte en question.

/...

Rapport Oficio Conf. No 29 du 3 juin 1976, présenté par le Bureau des relations internationales du travail du Ministère du travail et de la protection sociale, concernant le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Notre Bureau a reçu le document précisé dans l'en-tête, dans lequel il est demandé un rapport au sujet des mesures qui ont été prises et des progrès qui ont été accomplis en vue d'assurer le respect des droits reconnus dans les articles 6 et 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ratifié par le Chili le 10 janvier 1972, et qui est entré en vigueur le 3 janvier de l'année en cours.

J'ai l'honneur de vous informer de ce qui suit :

Article 6

En ce qui concerne cet article, je tiens à signaler tout d'abord que les normes constitutionnelles de notre pays garantissent les principes contenus dans le paragraphe 1 de cet article.

En effet, l'article 10 de la Constitution politique de l'Etat est conçu comme suit :

"La Constitution assure à tous les habitants de la République :

14. La liberté et la protection du travail.

Chaque personne a droit au travail, au droit de le choisir librement, à une rémunération suffisante qui lui assure, ainsi qu'à sa famille, un bien-être compatible avec la dignité humaine, et à une juste participation aux bénéfices qui proviennent de son activité."

De son côté, l'article premier de l'Acte constitutionnel No 3, qui est entré en vigueur le 18 septembre 1976, dispose ce qui suit :

"Les hommes naissent libres et égaux en dignité. Le présent Acte constitutionnel assure à toutes les personnes :

20. La liberté et la protection du travail. Chaque personne a, dans les mêmes conditions, le droit de choisir librement son travail, et le droit à une juste rémunération qui lui assure, ainsi qu'à sa famille, un bien-être au moins compatible avec la dignité humaine.

La loi établira des mécanismes qui étudieront des formes de participation du travailleur à la communauté humaine de travail que représente l'entreprise.

Aucune catégorie de travail et d'industrie ne peut être interdite, à moins qu'elle ne soit contraire à la morale, à la sécurité ou à la santé publique, à moins que ne l'exige l'intérêt national, ou qu'une loi n'en dispose ainsi."

/...

Quant aux mesures mentionnées au paragraphe 2 de l'article en question, il convient de signaler, en ce qui concerne les mesures prises par notre Bureau dans le domaine de la compétence professionnelle, que les normes du statut de la formation et de l'emploi promulgué le 1er mai 1976 favorisent en partie la réalisation de certains des objectifs qui ont inspiré le Pacte, dans la mesure où elles promeuvent et encouragent la formation professionnelle, le plein emploi et la suppression des actes discriminatoires dans le domaine du travail, sous les auspices d'un organisme d'Etat qui sera le Service national de la formation et de l'emploi.

En effet, les considérants du décret-loi No 1446 qui contient le statut mentionné ci-dessus, indiquent expressément :

"3. Qu'il doit y avoir, notamment, des normes relatives à la formation en cours d'emploi des travailleurs et à la promotion de l'emploi par des activités de placement et d'information, le tout au service d'une politique d'ensemble des ressources humaines et du plein emploi.

4. Que l'organisation et le développement de la formation en cours d'emploi et du placement des travailleurs représentent des facteurs de régularisation du marché du travail, permettant de développer davantage les aptitudes intellectuelles, techniques et professionnelles des travailleurs, de mieux utiliser les ressources humaines, et d'améliorer ainsi la productivité."

D'autre part, l'article premier dudit texte juridique dispose :

"Le régime de la formation et de l'emploi établi par le présent décret-loi a pour objet d'aboutir à un niveau d'emploi satisfaisant, afin de rendre possibles le progrès des travailleurs en même temps que l'amélioration de l'organisation et de la productivité des entreprises."

De même, l'article 9 prévoit :

"La formation en cours d'emploi s'entend du processus destiné à encourager, faciliter, promouvoir et développer les aptitudes, les capacités et les connaissances des travailleurs, afin de leur permettre d'avoir de meilleures possibilités et conditions de vie et de travail, et d'augmenter la productivité nationale, tout en assurant l'adaptation nécessaire des travailleurs aux progrès techniques et aux modifications des structures économiques."

Le texte du décret-loi mentionné ci-dessus, dont on trouvera un exemplaire ci-joint, doit entrer en vigueur le 1er janvier 1977, et représente le premier pas dans un plan d'ensemble de formation des travailleurs et de plein emploi.

Article 7

Les droits établis au paragraphe a) de cet article sont garantis en premier lieu par les normes constitutionnelles citées à propos de l'article 6 du Pacte; leur application pratique s'est traduite par la fixation d'une rémunération minimum,

/...

appelée en ce moment le revenu minimum, dont l'objectif est de satisfaire aux nécessités vitales des travailleurs et de leur famille.

En ce qui concerne le droit de la femme de recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale à celui de l'homme, il est également garanti par des normes de caractère constitutionnel. En effet, l'Acte constitutionnel No 3, dans son article premier, No 2, décrète que "l'homme et la femme jouiront de droits égaux"; cette égalité, en ce qui concerne les salaires, est concrétisée dans le Code du travail dont l'article 35 déclare expressément :

"Pour la même catégorie de travail, le salaire de l'homme et celui de la femme seront égaux."

La sécurité et l'hygiène du travail auxquelles fait allusion le paragraphe b) de l'article 7 sont reconnues tout d'abord dans la loi 16744 de 1968, sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, et dans les dispositions complémentaires. Ladite loi confie à un organisme d'Etat, le Service national de la santé, "la compétence générale en matière de contrôle et de surveillance de la protection, de l'hygiène et de la sécurité de tous les lieux de travail, quelles que soient les activités qui s'y déroulent".

La même législation garantit en même temps la création de commissions paritaires d'hygiène et de sécurité, qui doivent exister pour chaque industrie ou travail regroupant plus de 25 personnes, et rassembler des représentants de l'entreprise et des travailleurs.

D'après l'article 66 de la loi 16744 citée ci-dessus, les fonctions principales desdites commissions sont les suivantes :

"1. Conseiller et instruire les travailleurs en ce qui concerne l'utilisation correcte des instruments de protection;

2. S'assurer que les entreprises aussi bien que les travailleurs appliquent les mesures de protection, d'hygiène et de sécurité;

3. Rechercher les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles qui se produisent dans les entreprises;

4. Mentionner l'adoption de toutes les mesures d'hygiène et de sécurité qui servent à la prévention des risques professionnels;

5. Accomplir les autres fonctions ou missions qui leur sont confiées par les organes administratifs respectifs."

Il convient de citer également à ce sujet le décret 655 de 1941 qui contient le règlement concernant la sécurité et l'hygiène du travail, lequel, comme le mentionne l'article premier, "établit les conditions générales d'hygiène et de sécurité qui doivent être remplies par les établissements industriels et commerciaux de tous genres et sur les lieux de travail en général, et prescrit les modalités et les limites à respecter pour le travail individuel dans les tâches qui requièrent l'application dudit règlement".

/...

Le gouvernement actuel s'est également préoccupé de garantir aux travailleurs la sécurité et l'hygiène de leur lieu de travail d'une manière conforme à la technique et au développement économique actuels. C'est ainsi que le 18 mai de l'année en cours est paru au Journal officiel le décret No 19, qui contient le règlement limitant le nombre de personnes travaillant dans un même local.

De même, il existe des dispositions qui protègent les travailleurs contre les rayonnements auxquels ils peuvent être exposés à l'occasion de leurs fonctions; ces dispositions sont contenues dans le décret No 115 publié au Journal officiel du 22 avril de cette année, qui "approuve les normes générales de protection contre les rayonnements".

Quant aux droits établis au paragraphe c) de l'article 7, il convient de signaler que, s'il n'existe pas dans le secteur privé de dispositions de caractère général les reconnaissant, en pratique l'avancement et la promotion des travailleurs sont fonction de leur ancienneté et de leurs capacités.

En ce qui concerne les employés du secteur public, le statut administratif D.F.L. No 338 de 1960 précise de manière détaillée dans les articles 38 et suivants les conditions dans lesquelles doit s'effectuer la promotion des fonctionnaires, et indique expressément qu'"à des fins de promotion, les employés seront regroupés dans des tableaux d'avancement par ordre de mérite et d'ancienneté".

En ce qui concerne le droit au repos, la jouissance des loisirs et les autres garanties qui doivent être accordées aux termes du paragraphe d) de l'article 7, il convient d'indiquer que ces dernières sont largement reconnues par le Code du travail.

En effet, le droit au repos et à la rémunération des jours fériés est prévu dans les articles 323 et suivants du Code du travail en ces termes :

"Article 323

L'ouvrier aura droit au salaire de base en espèces pour les dimanches et jours de fête.

Il y a lieu d'entendre par salaire de base la rémunération ordinaire en espèces que reçoit l'ouvrier pour ses services, à l'exclusion de toute autre rémunération accessoire ou extraordinaire.

Dans les travaux à forfait, s'il n'a pas été convenu d'un salaire de base, la rémunération due pour les dimanches et jours de fête sera la moyenne des salaires gagnés pendant la période de paiements correspondante. Dans ces cas, le salaire de base ne pourra être inférieur au salaire de base minimum en espèces payé par l'entreprise aux ouvriers travaillant à la journée ou au temps.

Pour jouir du droit prévu au premier alinéa du présent article, l'ouvrier devra avoir effectué la totalité des heures de travail chacun des jours d'activité de l'entreprise ou du service considérés pendant la semaine correspondante.

/...

Les absences dues à des accidents de travail n'entraîneront pas la perte de ce droit.

Les retards et congés n'entraîneront pas non plus la perte dudit droit s'ils n'atteignent pas au total plus de deux heures au cours de la même semaine, ni plus de quatre heures au cours d'un mois civil.

Article 324

Pendant les jours visés par les dispositions précédentes, les établissements industriels et commerciaux devront rester fermés; ils ne pourront servir le public ni vendre des articles de leur spécialité et devront suspendre tout travail.

Le Président de la République est autorisé à décréter la fermeture obligatoire des établissements commerciaux le samedi, à partir de 13 heures, avec les exceptions qu'il établira.

Article 326

Le repos prévu à l'article 322 et les obligations et interdictions imposées à l'article 324 seront applicables à partir du jour précédent le dimanche ou jour férié à 21 heures jusqu'au surlendemain à 6 heures.

Quant à la limitation des heures de travail, s'agissant des ouvriers, elle est fixée aux articles 24 et suivants et, s'agissant des employés, aux articles 125 et suivants. Le texte en est le suivant :

Article 24

La durée du travail effectif ordinaire des ouvriers de l'un ou de l'autre sexe ne pourra excéder huit heures par jour et 48 heures par semaine.

Article 25

La disposition ci-dessus n'est pas applicable aux personnes qui occupent un poste de surveillance, de direction ou de confiance, telles que les intendants, contremaîtres, portiers, etc., à celles qui exécutent des travaux discontinus ou exigeant seulement leur présence, telles que les garçons coiffeurs, employés d'hôtel, gardes-voie, etc., et autres reconnues comme telles par l'Inspection générale du travail, ni à celles qui remplissent des fonctions qui, en raison de leur nature, ne peuvent être assujetties à une durée de travail fixe.

Toutefois, les salariés de ces catégories ne pourront rester plus de 12 heures au lieu de travail et auront droit, au cours de leur journée de travail, à un repos d'une heure au minimum.

Les dispositions figurant aux deux alinéas précédents ne s'appliqueront pas au personnel de cuisine travaillant dans les hôtels, les restaurants et les clubs.

/...

Article 26

Il pourra être établi, par accord conclu entre l'employeur et les ouvriers d'une entreprise, un repos d'une demi-journée par semaine; en ce cas, la limite de huit heures pourra être dépassée d'une heure les autres jours, jusqu'à concurrence de 48 heures par semaine.

Article 28

Dans les exploitations qui, en raison de leur nature même, ne sont pas préjudiciables à la santé des ouvriers, et dans les cas spéciaux déterminés par l'Inspection du travail compétente, il pourra être convenu par écrit d'heures supplémentaires, à concurrence de deux par jour, qui seront payées en raison de 50 p. 100 en sus du salaire normal.

Les heures de travail effectuées les dimanches et les jours de fête légale seront considérées comme des heures de travail supplémentaires et payées comme telles à condition qu'elles soient en excédent des maximums légaux ou des heures fixées contractuellement lorsque le nombre de celles-ci est inférieur aux maximums légaux.

Les entreprises ou établissements qui ne sont pas exemptés de l'obligation du repos dominical ne pourront répartir la durée normale ordinaire de travail de manière à y inclure le dimanche, sauf dans les cas de force majeure reconnus par la Direction générale du travail. Au cas où ils le feraient sans avoir obtenu cette autorisation, les heures effectuées le dimanche seront payées avec le sursalaire légal.

Article 125

La journée de travail comprendra des heures normales et des heures supplémentaires.

On entend par heures normales celles qui n'excèdent pas le chiffre de 48 heures de travail effectif par semaine, pour tous les employés en général.

Toutefois, la semaine de travail normal, pour les radiotéléphonistes, les standardistes et les vérificateurs du téléphone n'excédera pas 42 heures.

Les standardistes auront droit à deux périodes de repos par jour, ne pouvant dépasser une heure en tout.

La semaine de travail normal des ouvriers exerçant le métier d'opérateurs, perforateurs et contrôleurs de systèmes mécanisés, de comptabilité ou de statistiques n'excédera pas 33 heures.

Article 126

Le maximum de 48 heures pourra être porté à 56 pour les employés des entreprises de télégraphe, éclairage, distribution d'eau, théâtres, tramways et autres entreprises similaires, lorsque l'activité journalière est notoirement

/...

réduite, à l'avis de l'Inspection générale du travail, et lorsque les employés doivent se tenir constamment à la disposition du public.

Dans le cas prévu au troisième alinéa de l'article précédent, la journée de travail pourra être prolongée jusqu'à concurrence de 48 heures par semaine au maximum, dans les conditions établies au premier alinéa du présent article.

Dans le cas prévu au cinquième alinéa de l'article précédent, la journée de travail pourra être prolongée jusqu'à concurrence de 39 heures par semaine au maximum, dans les conditions établies au premier alinéa du présent article.

Article 128

Les maximums hebdomadaires établis ci-dessus seront répartis en six jours.

Les heures normales de travail seront réparties en journées de huit heures ou de neuf heures 20 minutes, selon le cas. L'employeur pourra, d'accord avec les employés, modifier cette répartition, en augmentant le nombre d'heures certains jours et en le réduisant les autres jours, sans excéder le maximum hebdomadaire fixé ni excéder de plus d'une heure ou de 40 minutes, selon le cas, la durée de la journée de travail.

Quant au droit aux congés annuels, avec rémunération intégrale, il est consacré dans les articles 98 et 158 du Code du travail, dont les dispositions sont les suivantes :

Article 98

Les ouvriers qui ont été occupés 288 jours en une année dans une entreprise ou à un travail auront droit à un congé annuel de 15 jours pour lequel ils recevront leur salaire intégralement. Ce congé sera de sept jours pour ceux qui ont été occupés plus de 220 jours et moins de 288 jours.

Le congé sera accordé suivant les modalités établies par le règlement.

Les ouvriers des entreprises minières, à l'exclusion de ceux qui travaillent en dehors de la province où se trouvent les exploitations minières concernées, seront assujettis à l'échelle spéciale suivante : les ouvriers ayant travaillé 288 jours dans l'année auront droit à un congé annuel de 25 jours, pour lesquels ils recevront leur salaire intégralement. Ce congé sera de 15 jours pour ceux qui ont travaillé plus de 220 jours et moins de 288 jours. Le congé sera accordé suivant les modalités établies par le règlement et conformément aux conventions locales existant en la matière, si toutefois celles-ci comportent des bénéfices supérieurs à ceux que confère le présent article.

Pour bénéficier des dispositions concernant les congés annuels, les ouvriers des mines de fond n'auront à travailler que 270 jours par an.

/...

Après 10 années de travail, consécutives ou non, tout ouvrier aura droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque autre période de trois années de travail, dans les mêmes conditions qu'aux alinéas précédents.

Article 158

Les employés qui ont servi plus d'une année auront droit annuellement à un congé de 15 jours ouvrables, pour lesquels le salaire leur sera payé intégralement, conformément aux prescriptions établies par le règlement.

Après 10 années de travail, consécutives ou non, pour un ou plusieurs employeurs, tout employé aura droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque autre période de trois années de travail, dans les mêmes conditions qu'à l'alinéa précédent.

Le congé sera de 25 jours ouvrables par an pour les employés demeurant dans les provinces de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Chiloé, Aisén et Magallanes, ainsi que pour les employés travaillant dans des entreprises minières, à l'exclusion de ceux qui dispensent leurs services en dehors de la province où se trouvent les exploitations minières concernées.

Sans préjudice des droits que leur accordent d'autres lois, les employés des services fiscaux, semi-fiscaux, municipaux et des entreprises gérées par l'Etat ou par une administration autonome ou indépendante bénéficieront d'un congé de même durée."
