



## Conseil d'administration

329<sup>e</sup> session, Genève, 9-24 mars 2017

GB.329/INS/12(Rev.)

Section institutionnelle

INS

Date: 13 mars 2017

Original: espagnol

### DOUZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## **Plainte relative au non-respect par la République du Chili de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, déposée par un délégué à la 105<sup>e</sup> session (2016) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT**

#### Objet du document

Le Bureau transmet au Conseil d'administration les informations fournies par le gouvernement de la République du Chili, reproduites à l'annexe du présent document. C'est au Conseil d'administration qu'il appartient de prendre les décisions nécessaires quant à la suite à donner à la plainte qui a été déposée.

**Objectif stratégique pertinent:** Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail.

**Principal résultat/élément transversal déterminant:** Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail.

**Incidences sur le plan des politiques:** Aucune.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** En fonction des décisions prises par le Conseil d'administration.

**Suivi nécessaire:** En fonction des décisions prises par le Conseil d'administration.

**Unité auteur:** Département des normes internationales du travail (NORMES).

**Documents connexes:** GB.328/INS/18/1; GB.328/PV/Projet.



1. A sa 328<sup>e</sup> session (novembre 2016), le Conseil d'administration était saisi d'un rapport de son bureau concernant une plainte relative au non-respect par la République du Chili de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, déposée par un délégué à la 105<sup>e</sup> session (2016) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT <sup>1</sup>.
2. Estimant que la plainte était recevable étant donné que les conditions énoncées à l'article 26 de la Constitution de l'OIT étaient réunies, le Conseil d'administration: *a)* a demandé au Directeur général de transmettre la plainte au gouvernement de la République du Chili en l'invitant à lui faire parvenir ses observations au plus tard le 10 janvier 2017; et *b)* a inscrit cette question à l'ordre du jour de sa 329<sup>e</sup> session (mars 2017).
3. Le Directeur général a écrit au gouvernement de la République du Chili le 16 décembre 2016 pour l'informer de la décision prise par le Conseil d'administration et l'inviter à lui faire part de ses observations.
4. Dans une communication du 10 janvier 2017, le gouvernement a communiqué ses observations sur la plainte. Une copie de cette communication est jointe en annexe.
5. Conformément à l'article 26 de la Constitution, c'est au Conseil d'administration qu'il appartient d'adopter les décisions nécessaires quant à la procédure à suivre en ce qui concerne cette plainte.

## Projet de décision

6. *A la lumière des observations transmises par le gouvernement concernant en particulier la réforme de la loi sur le travail récemment adoptée, et des commentaires formulés à cet égard par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), le Conseil d'administration:*
  - a) invite la CEACR à poursuivre son examen de toutes les questions en suspens concernant l'application des conventions en question;*
  - b) décide que la plainte ne sera pas renvoyée à une commission d'enquête et que, par voie de conséquence, la procédure engagée au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT est close.*

<sup>1</sup> Document [GB.328/INS/18/1](#).



## Annexe

Santiago, le 10 janvier 2017

De: M. Francisco Javier Díaz Verdugo  
Sous-secrétaire au travail  
Gouvernement du Chili

A: M<sup>me</sup> Corinne Vargha  
Directrice du Département des normes internationales du travail  
Bureau international du Travail  
Genève (Suisse)

Madame,

Par la présente, j'accuse réception de votre communication ACD 14-57, à laquelle était jointe la plainte présentée par M. Nazario Arellano Choque, délégué travailleur de la République du Pérou à la 105<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. La plainte, appuyée par la Fédération syndicale mondiale, fait état de la non-conformité de la législation chilienne aux conventions n<sup>os</sup> 87, 98, 103, 135 et 151 de l'OIT, et la formation d'une commission d'enquête a été demandée.

A sa 328<sup>e</sup> session, le Conseil d'administration a considéré que la plainte était recevable et a décidé de transmettre la plainte au gouvernement de la République du Chili en l'invitant à faire parvenir ses observations au plus tard le 10 janvier 2017.

Par la présente, le gouvernement formule les observations suivantes sur la plainte qui a été déposée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT.

### I. Contenu de la plainte

La plainte déposée contre l'Etat du Chili en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT fait état du non-respect de normes contenues dans des conventions ratifiées en vigueur au Chili: la convention (n<sup>o</sup> 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ratifiée le 1<sup>er</sup> février 1999; la convention (n<sup>o</sup> 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ratifiée également le 1<sup>er</sup> février 1999; la convention (n<sup>o</sup> 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, ratifiée le 14 octobre 1994; la convention (n<sup>o</sup> 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, ratifiée le 13 septembre 1999; et la convention (n<sup>o</sup> 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, ratifiée le 17 juillet 2000.

En particulier, la plainte contient les allégations suivantes:

- a) la législation en vigueur porterait atteinte aux conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 135;
- b) la législation en vigueur porterait atteinte à la convention n<sup>o</sup> 103;
- c) la législation en vigueur porterait atteinte à la convention n<sup>o</sup> 151;
- d) le cadre d'instructions en vigueur de la Direction du travail porterait atteinte aux conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 135;
- e) des violations auraient été commises par l'ex-ministre du Travail, M<sup>me</sup> Evelyn Matthei, qui aurait déclaré en 2012 au cours d'une réunion que les syndicats interentreprises «sont une farce, ils ne servent qu'à une chose, à ce que les dirigeants vendent des immunités syndicales»;

- f) à propos de la réforme de la législation du travail en cours d'examen au moment de la présentation de la plainte, la plainte porte sur diverses dispositions qui finalement n'ont pas été adoptées en tant que loi, par exemple les accords sur les conditions spéciales des journées d'astreinte et sur la répartition de la semaine de travail dans les situations exceptionnelles, sur le quorum de négociation et sur d'autres points.

## II. Observations générales du gouvernement du Chili

Depuis le rétablissement de la démocratie en 1990, l'Etat du Chili a déployé des efforts intenses pour réformer en profondeur les normes de la liberté syndicale, de la négociation collective et du droit de grève, réformes qui ont été incorporées dans le Code du travail. En outre, depuis 1990, le Chili a ratifié toutes les conventions fondamentales du travail, et les systèmes de l'inspection du travail et de la justice du travail ont été considérablement améliorés. Tant les avis administratifs de la Direction du travail que les jugements des tribunaux du travail sont conformes à l'état de droit qui prévaut au Chili depuis 1990.

Le BIT a fourni une coopération et une assistance technique pour ces processus de réforme législative et l'élaboration de politiques du travail, en particulier pour la dernière réforme de la législation du travail, qui modernise le système de relations professionnelles et qui est menée à bien au cours du mandat en cours de la Présidente de la République, M<sup>me</sup> Michelle Bachelet. Ces progrès ont été présentés en détail dans les rapports que le gouvernement a adressés au Bureau pour qu'il les porte à la connaissance des organes de contrôle respectifs.

En particulier, depuis vingt-cinq ans, c'est-à-dire depuis le rétablissement du régime démocratique, l'Etat du Chili a procédé à trois grandes réformes des normes de syndicalisation et de négociation collective, qui ont abouti à l'adoption des lois n<sup>os</sup> 19.069, 19.759 et 20.940. Cette dernière, la plus récente, qui était en cours d'examen au moment de la présentation de la plainte, entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2017.

En ce qui concerne la convention n<sup>o</sup> 103, on soulignera que les normes de protection de la maternité au Chili satisfont pleinement à cette convention. Par ailleurs, d'une manière générale, les droits relatifs à la maternité consacrés dans la législation jouissent d'une protection judiciaire effective. Le Titre II du Livre II du Code du travail sur la protection de la maternité s'applique obligatoirement à tous les services de l'administration publique, aux services semi-publics, à l'administration autonome, aux municipalités et à tous les services et établissements, coopératives, entreprises industrielles, minières, agricoles ou commerciales, qu'ils soient publics, semi-publics, qu'ils relèvent de l'administration autonome, indépendante, municipale ou de celle d'un particulier, ou qu'ils appartiennent à une entreprise de droit privé. Ces dernières années, les droits établis dans le Code du travail ont été améliorés au moyen des lois n<sup>os</sup> 20.545, 20.671, 20.764 et 20.891, dont le contenu est présenté plus loin.

A propos de la convention n<sup>o</sup> 151, le Chili en a respecté les dispositions depuis son entrée en vigueur en 2001, dans le cadre d'une pratique nationale conforme à ses dispositions, comme le gouvernement l'a expliqué longuement dans ses rapports réguliers. Par conséquent, rien ne justifie de former une commission d'enquête pour examiner une accusation générique qui n'a pas de fondements solides.

## III. Syndicalisation et négociation collective

### a) *Réforme de la législation du travail de 1990, qui a été à l'origine de la loi n<sup>o</sup> 19.069*

Au cours de la première année du gouvernement démocratique du Président Patricio Aylwin, en particulier en octobre 1990, la réforme destinée à établir des normes de

syndicalisation et de négociation collective a été présentée pour examen. Elle a débouché sur la loi n° 19.069. En la soumettant pour examen, ce gouvernement démontrait sa détermination à progresser dans les domaines de la syndicalisation et de la négociation collective.

Le message présidentiel qui a été à l'origine de cette loi soulignait d'emblée que les institutions du travail étaient essentielles non seulement pour le fonctionnement d'un système démocratique, mais aussi pour la croissance économique et la distribution de ses fruits. Il indiquait aussi que l'un de leurs principes fondamentaux était de contribuer au progrès des relations professionnelles et que l'intervention de l'Etat ne devait pas se substituer au rôle des partenaires sociaux dans la négociation, mais garantir le cadre réglementaire de la négociation entre les parties.

Dans ce contexte, la première réforme apportée pendant la démocratie au système chilien des relations professionnelles visait à réglementer le droit des travailleurs de négocier collectivement par le biais des organisations syndicales, à faciliter la constitution de syndicats, à élargir substantiellement le domaine de la négociation, à interdire le remplacement des grévistes et à modifier les règles de procédure afin que les parties puissent exercer leur capacité réelle d'influence, l'objectif étant de progresser dans l'égalité de conditions, en mettant à leur disposition des mécanismes comme la médiation, et de favoriser un rapprochement rapide des positions.

Manifestement, les propositions contenues dans le message présidentiel n'ont pas toutes abouti sous la forme proposée par le gouvernement du Président Patricio Aylwin. Toutefois, une loi a été adoptée qui constituait un progrès important en matière de syndicalisation, mais qui, en ce qui concerne la négociation collective, maintenait certaines caractéristiques du *Plan laboral*, par exemple la coexistence de syndicats avec des groupes de travailleurs unis aux seules fins de la négociation, le remplacement des grévistes et la non-reconnaissance du droit des syndicats interentreprises de négocier au nom de leurs affiliés.

**b) Réforme de la législation du travail de la fin des années quatre-vingt-dix**

Au cours de la seconde moitié des années quatre-vingt-dix, il y a eu une tentative de nouvelle réforme de la législation du travail, notamment pour résoudre les questions les plus sensibles du système des relations professionnelles qui n'avaient pas pu être résolues dans la loi n° 19.069 et qui découlaient du *Plan laboral*. L'examen du projet a traîné et, faute d'accord, il n'a pas été approuvé.

**c) Réforme de la législation du travail de 2000, qui a été à l'origine de la loi n° 19.759**

Le 16 novembre 2000, le gouvernement du Président Ricardo Lagos Escobar a présenté pour examen un message présidentiel qui portait sur un projet de loi dont l'objectif était de réformer en profondeur le Code du travail, tant dans le domaine des droits individuels que dans celui des droits collectifs. Ce projet de loi a abouti à la loi n° 19.759, dont l'examen en matière de syndicalisation et de négociation collective a été également complexe. Néanmoins, cette loi a permis d'avancer dans l'autonomie syndicale et d'incorporer le recours aux bons offices de l'inspection du travail dans la négociation collective ainsi que des réglementations pour contrecarrer les effets perniciose de certaines dispositions qui subsistaient depuis le *Plan laboral*, par exemple le remplacement des grévistes et les groupes de négociation.

A la suite du débat législatif, la loi n° 19.759 a ajouté entre autres l'article 314 *bis* au Code du travail, qui prévoyait un dispositif semi-réglementé pour la négociation directe des

groupes de négociation avec leur employeur, afin que les travailleurs unis aux seules fins de la négociation adaptent leurs négociations non réglementées aux exigences de la convention n° 135. De fait, les négociations directes des groupes de négociation portaient préjudice dans l'entreprise à l'action des organisations syndicales qui y étaient constituées, faute d'une réglementation garantissant l'indépendance de ce type de représentations non syndicales ainsi qu'une protection contre l'ingérence de l'employeur.

De plus, la loi n° 19.759 a incorporé le droit d'information en vue de la négociation collective dans les nouveaux cinquième et sixième paragraphes qu'elle a ajoutés à l'article 315 du Code du travail, ainsi que des normes spéciales pour la négociation des syndicats interentreprises dans les nouveaux articles 334 *bis*, 334 *bis* A, 334 *bis* B et 334 *bis* C. Ces dispositions constituaient sans aucun doute un progrès par rapport à la législation précédente et ont servi de base au débat sur la récente réforme du travail qui s'est traduite par la loi n° 20.940.

**d) Réforme de la législation du travail de 2015, qui a été à l'origine de la loi n° 20.940**

Le 29 décembre 2014, le gouvernement de la Présidente Michelle Bachelet a soumis pour examen le projet de loi qui modernise le système des relations professionnelles et, au bout d'un an et demi d'un débat législatif intense et complexe, il a abouti à la loi n° 20.940. En application de sa première disposition transitoire, elle entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2017.

Comme l'indique le message présidentiel n° 1055-362, l'initiative de réforme juridique a été présentée conformément à l'engagement présidentiel de moderniser le système chilien des relations professionnelles et de garantir ainsi un bon équilibre entre les parties, en respectant pleinement la liberté syndicale telle que consacrée dans les conventions sur la liberté syndicale en vigueur au Chili.

L'élaboration de la réforme a pris en considération le fait que le faible taux de syndicalisation au Chili était dû en grande partie au rôle de second plan qu'avaient les syndicats depuis l'entrée en vigueur en 1979 du *Plan laboral* et à ses normes qui, aujourd'hui encore, n'ont pas changé – certaines ont fait l'objet d'observations répétées des organes de contrôle de l'OIT. Le projet de loi visait donc à réparer ce dommage manifeste pour les syndicats, leur statut et, en définitive, la négociation collective, en promouvant des normes pour faire de l'action syndicale légitime un espace de dialogue entre l'entreprise et des acteurs concrets et pérennes, et en évitant qu'une entité, le groupe de négociation, concurrence déloyalement les syndicats, afin que les syndicats puissent mieux négocier.

Le projet de loi avait entre autres éléments essentiels, outre le statut d'agent de négociation déjà mentionné, l'extension de la négociation à des travailleurs exclus de ce droit dans le Code du travail, par exemple les travailleurs à la tâche ou engagés occasionnellement, l'extension automatique des avantages d'une convention à des travailleurs au motif de leur affiliation à l'organisation syndicale, l'interdiction pour l'employeur d'étendre unilatéralement à des travailleurs des avantages convenus avec le syndicat, le droit pour le syndicat d'être informé périodiquement par l'entreprise, en particulier aux fins de la négociation collective, la fixation du socle minimum de négociation dès le début du processus, y compris dans les cas où aucune convention collective ne serait en vigueur, et des améliorations dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes.

Cet ensemble de mesures constitue indéniablement un changement substantiel dans le système de relations professionnelles en place dans le pays, donne un nouvel élan aux organisations de travailleurs et permettra de corriger un modèle profondément inéquitable en ce qui concerne la négociation et les rapports entre les parties.

La formulation du projet a pris en compte diverses propositions émanant d'espaces de dialogue social et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), en particulier les suivantes:



- i) Conseil consultatif présidentiel «Travail et équité» (Commission Meller, rapport final «Vers un Chili plus juste: travail, salaire, compétitivité et équité sociale» (2008)).

En matière de relations professionnelles, le conseil a souligné la nécessité de promouvoir la négociation collective et les droits des travailleurs. Il a proposé entre autres d'établir un système d'adaptabilité dont le contenu serait déterminé par les parties, de mettre en œuvre des mécanismes visant à éviter les manœuvres frauduleuses qui consistent à fragmenter artificiellement des entreprises dans le but d'empêcher la négociation collective et de décourager le comportement des travailleurs qui profitent de la négociation collective sans en assumer les coûts et les risques.

- ii) Accord de principe Centrale unitaire des travailleurs du Chili (CUT)-Confédération de la production et du commerce (CPC) (2012).

En ce qui concerne la négociation collective et la syndicalisation, la CUT et la CPC ont reconnu la nécessité d'améliorer le cadre réglementaire des relations professionnelles dans le pays, principalement en matière de négociation collective et d'activité syndicale. Elles ont reconnu aussi le besoin de créer des espaces institutionnels pour favoriser et promouvoir la syndicalisation. A cette fin, elles ont estimé nécessaire de renforcer les syndicats en tant que principal sujet de la négociation collective, de simplifier encore les procédures de la négociation collective, d'établir que, dans sa réponse à une proposition de convention collective présentée par les travailleurs, l'entreprise, compte étant tenu de sa situation, doit maintenir les conditions de la négociation collective précédente, d'étendre le domaine des questions que le ou les syndicats peuvent aborder au cours de la négociation, de faire mieux connaître l'activité syndicale et ses avantages et d'élaborer une proposition spécifique sur les relations professionnelles dans le monde agricole.

- iii) Rapport sur la réalité et le fonctionnement du marché du travail chilien «Examen du marché du travail et des politiques sociales: Chili» (2009).

L'OCDE a souligné que les relations professionnelles dans le pays étaient fortement marquées par la confrontation et la défiance entre les acteurs, au détriment du développement du pays. L'OCDE a évoqué la nécessité, pour surmonter cette situation, de renforcer les mécanismes de dialogue social, de garantir un cadre normatif permettant d'améliorer et de renforcer l'application, insuffisante et imprévisible, des réglementations du travail en les simplifiant et d'accroître la couverture des syndicats et des associations patronales pour créer au bout du compte un climat de confiance propice à la collaboration et à la consultation entre les partenaires sociaux.

Spécifiquement, l'OCDE a souligné qu'il fallait mettre en œuvre une nouvelle législation pour promouvoir la négociation collective et, notamment, a proposé d'envisager la création d'organismes de consultation et de dialogue entre les syndicats et les employeurs, d'accroître l'efficacité des relations professionnelles, de promouvoir la négociation sur les salaires, mais aussi dans d'autres domaines (accords pour adapter la journée de travail), de renforcer les syndicats et l'efficacité de l'inspection du travail et de simplifier encore plus les procédures.

- iv) Dernières observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) sur les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, qui sont résumées ci-après:

- a) Législation qui limite le droit à la négociation collective. La commission d'experts s'est référée entre autres aux articles 305 et 82 du Code du travail qui excluent de la négociation collective les travailleurs liés par un contrat d'apprentissage et ceux engagés pour une tâche déterminée, saisonnière ou temporaire; et à l'article premier du Code du travail qui, en prévoyant des exclusions de l'application de ses dispositions, empêche l'exercice des droits de négociation collective.

- b) Législation qui limite l'exercice des droits de liberté syndicale en ce qui concerne les syndicats et la négociation collective. Il s'agit des articles 314 *bis*, 315 et 320 du Code du travail qui permettent à des groupes de travailleurs de négocier collectivement, alors que ce type de négociation ne peut être exercée en conformité avec les conventions que s'il n'y a pas d'organisations syndicales; et des articles 334 et 334 *bis*, qui exigent d'observer diverses formalités ainsi que l'accord préalable de l'employeur pour négocier collectivement.
- c) Législation qui limite l'exercice du droit de grève. La commission d'experts se réfère aux articles 372 et 373 du Code du travail qui disposent que la grève ne peut être décidée qu'à la majorité absolue des travailleurs de l'entreprise qui participent à la négociation; l'article 374 du Code du travail en vertu duquel, une fois le recours à la grève décidé, celle-ci doit être déclenchée dans les trois jours, faute de quoi il sera considéré que les travailleurs de l'entreprise concernée ont renoncé à la grève et ont, par conséquent, accepté la dernière offre de l'employeur; l'article 379 qui permet de voter une motion de censure contre la commission de négociation des travailleurs; l'article 381 qui permet de remplacer des travailleurs en grève sous certaines conditions que la dernière offre de l'employeur doit contenir; et l'article 384 qui interdit la grève dans les activités et institutions qui y sont énumérées.

La Chambre des députés a examiné en profondeur le projet, du 29 décembre 2014 au 17 juin 2015. Dans un premier temps, au cours d'audiences publiques, les institutions et les personnes suivantes ont pu exprimer leurs vues sur le contenu du projet: la Confédération de la production et du commerce (CPC); l'Union nationale des travailleurs (UNT); l'Union nationale des organisations sectorielles des micro, petites et moyennes entreprises, et des travailleurs indépendants ou autonomes (UNAPYME); l'Instance nationale de coordination des syndicats interentreprises (CSI); FORUS; la Confédération de coordination des syndicats du commerce; Francisco Tapia Guerrero, professeur de droit du travail; Marcelo Soto Ulloa, avocat en droit du travail; la Centrale unitaire des travailleurs du Chili (CUT); l'Association pour le développement industriel (SOFOFA); la Confédération nationale des micro, petites et moyennes entreprises du Chili (CONAPYME); la Chambre nationale de commerce (CNC); la Confédération nationale des syndicats et des fédérations des travailleurs du commerce et des services (CONSECOVE); Evelyn Matthei et Ricardo Solari Saavedra, anciens ministres du Travail et de la Prévoyance sociale; José Luis Ugarte Cataldo, universitaire et chercheur en droit du travail; Andrea Repetto Lisboa, économiste; Giorgio Boccardo Bosoni, directeur du Centre d'études de la Fondation Nodo XXI et universitaire, Université du Chili; le Centre d'études *Libertad y Desarrollo*; la Fondation *Sol*; le Syndicat des travailleurs d'ASMAR Talcahuano; la Chambre chilienne du bâtiment (CChC); l'Association des exportateurs de fruits du Chili (ASOEX); le secrétaire exécutif du Bureau permanent du dialogue social et du travail du secteur fruitier; Claudio Palavecino Cáceres, universitaire, spécialiste du droit du travail, Université du Chili; la Confédération nationale des travailleurs du secteur du saumon (CONTRASAL); la Chambre maritime portuaire du Chili; l'Association du secteur du saumon du Chili; Bernardo Fontaine Talavera, économiste; la Société nationale d'agriculture (SNA); la Fédération professionnelle nationale des producteurs de fruits (FEDEFruta); l'Union portuaire du Chili; l'Association des exportateurs de produits manufacturés (ASEXMA); la Chambre de commerce de Santiago (CCS); Eduardo Caamaño Rojo, professeur de droit du travail; María Ester Feres Nazarala, ancienne responsable de la Direction du travail; Emilio Morgado Valenzuela, avocat et universitaire; Fabio Bertranou, directeur du Bureau de l'OIT pour les pays du cône Sud de l'Amérique latine et Kirsten María Schapira, spécialiste des normes internationales du travail et des relations professionnelles; Andrés Marinakis,

spécialiste des politiques de marché et des institutions du travail; la Confédération des syndicats du secteur bancaire; Felipe Larraín, économiste et chercheur du Centre latino-américain de politiques économiques et sociales (CLAPES UC); la Fédération des travailleurs du cuivre (FTC); la Confédération des travailleurs portuaires du Chili (COTRAPORCHI); et la Centrale autonome des travailleurs-CAT.

Il convient de souligner tout particulièrement l'assistance technique que le Département des normes internationales du travail a fournie en vue d'établir une définition des «services minima» conforme aux orientations et aux commentaires de la CEACR, et qui a débouché sur les accords parlementaires nécessaires pour approuver la proposition présentée par le pouvoir exécutif.

Le projet a fait l'objet de modifications, pour la plupart à la suite du dialogue entre le gouvernement et les parlementaires, la Constitution politique de la République du Chili limitant la capacité d'initiative des parlementaires en matière de négociation collective. Toutefois, le Tribunal constitutionnel du Chili a examiné la conformité du projet à la Constitution après avoir été saisi par des sénateurs et des députés opposés à certains aspects du texte du projet tel qu'il avait été approuvé, en particulier en ce qui concerne le statut d'agent de négociation, l'extension des avantages de la couverture conventionnelle, le droit d'information et la négociation des syndicats interentreprises.

Le Tribunal constitutionnel, dans une décision prononcée avec des avis dissidents le 9 mai 2016 dans les affaires en souffrance n<sup>os</sup> 3016-2016 et 3017-2016, a fait partiellement droit à la requête en éliminant du projet de loi, au motif de leur inconstitutionnalité, seulement les normes relatives au statut d'agent de négociation.

A la suite de la décision du Tribunal constitutionnel, le gouvernement a opposé un veto présidentiel visant à supprimer certaines dispositions du projet de loi afin de garantir l'efficacité des autres dispositions qui avaient été approuvées et que le tribunal n'avait pas jugées inconstitutionnelles. Le gouvernement a pris particulièrement en considération le fait que le projet de loi constituait une proposition de réglementation systématique de l'ensemble des institutions de droit collectif et que, si le contenu de l'une d'entre elles était modifié, cela aurait des conséquences significatives sur les autres.

Dans ce contexte, par un veto présidentiel, le pouvoir exécutif a demandé la suppression de la disposition imposant au syndicat d'entreprise un quorum pour les négociations et la suppression des accords sur les conditions spéciales de travail qui, selon le pouvoir exécutif, ne pouvaient pas exister sans la garantie qu'elles ne pourraient être établies que par le biais d'organisations syndicales.

Le veto présidentiel a été approuvé et, à la suite de la décision du Tribunal constitutionnel sur les normes soumises au contrôle constitutionnel préventif et obligatoire, le projet de loi a été examiné, adopté puis promulgué le 8 septembre 2016 dans le *Journal officiel* en tant que loi n° 20.940.

- d) Règles de syndicalisation et de négociation collective qui s'appliqueront dès l'entrée en vigueur de la loi n° 20.940 portant modernisation du système chilien de relations professionnelles.
1. Extension de la couverture de la négociation collective:
    - a) Suppression de l'exclusion prévue au paragraphe 1 de l'article 305 afin d'étendre la négociation aux travailleurs qui, actuellement, ne peuvent pas exercer ce droit, en particulier les stagiaires dans les grandes entreprises (pour la négociation des conditions communes de travail) et les travailleurs engagés exclusivement pour

une tâche déterminée, saisonnière ou temporaire, dans le cadre d'une procédure spéciale.

- b) Moins de situations d'exclusion des «travailleurs occupant des postes de confiance», prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 de l'article 305 du Code du travail, en établissant une restriction générale qui s'applique seulement aux travailleurs expressément chargés de représenter et d'administrer l'entreprise en tant que gérants ou sous-gérants. Dans les micro et petites entreprises, cette interdiction s'étend aussi au personnel de confiance exerçant des fonctions supérieures de direction.

2. Sujets de la négociation collective dans l'entreprise:

- a) Statut d'agent de négociation. Sans préjudice du fait que, conformément à la décision du Tribunal constitutionnel qui a supprimé des dispositions sur le statut d'agent de négociation, le droit de négociation revient aux travailleurs, la loi n° 20.940 réglemente seulement ce statut lorsqu'il est exercé par une organisation syndicale. La négociation collective est déréglementée lorsque des travailleurs décident que ce ne sera pas par le biais d'un syndicat qu'ils exerceront leur droit, disposition que le gouvernement et les partenaires sociaux examinent actuellement, car elle pourrait constituer un problème pour l'application des nouvelles réglementations.
- b) Négociation du syndicat. Le syndicat d'entreprise ou le syndicat interentreprises pourra négocier de manière réglementée (négociation obligatoire, assortie de l'immunité syndicale et du droit de grève) ou non réglementée (négociation volontaire non soumise à des règles spécifiques). Les syndicats en place dans une entreprise ou dans un établissement et les syndicats interentreprises peuvent négocier collectivement.
- c) Représentation syndicale. Chaque syndicat négocie collectivement au nom de ses affiliés. Il n'y a pas d'innovation en ce qui concerne la représentation par l'organisation syndicale de ses affiliés au cours des différentes étapes de la négociation collective pour conclure les instruments collectifs du travail voulus, veiller à leur application et faire valoir les droits qui en découlent, comme le dispose le paragraphe 1 de l'article 220 du Code du travail.
- d) Niveau de négociation. Le niveau de la négociation réglementée, qui prévoit l'obligation de négocier et de mener la négociation à son terme, et dans le cadre de laquelle la protection de l'exercice de la grève est réglementée et garantie, est celui de l'entreprise. Il n'y a pas d'innovation en ce qui concerne le caractère volontaire de la négociation au-delà de l'entreprise. On signalera que, dans les considérations sur la décision du Tribunal constitutionnel, il a été souligné que la négociation au-delà de l'entreprise serait anticonstitutionnelle.
- e) Négociation collective du syndicat interentreprises. Des règles spécifiques sont établies pour la négociation du syndicat interentreprises et des travailleurs qui y sont affiliés:
- aux fins de la négociation collective, le syndicat interentreprises doit regrouper des travailleurs occupés dans des entreprises du même secteur ou ayant la même activité économique;
  - le syndicat interentreprises doit compter dans l'entreprise où il négocie un nombre d'affiliés égal à celui qui est fixé pour le syndicat d'entreprise (la règle prévue à l'article 227 s'applique);
  - dans les moyennes et grandes entreprises, la négociation collective des travailleurs affiliés à un syndicat interentreprises doit toujours être effectuée par le biais du syndicat interentreprises;

- dans les micro et petites entreprises, la négociation est volontaire ou facultative pour l'employeur. En cas de refus, les travailleurs affiliés au syndicat peuvent présenter un projet de convention collective et engager une négociation collective réglementée directement avec l'employeur, étant entendu qu'aux fins de cette négociation ils constituent un syndicat d'entreprise;
  - la commission de négociation syndicale du syndicat interentreprises doit être composée de dirigeants et de délégués syndicaux travaillant dans l'entreprise où la négociation est menée.
- f) Lien du travailleur avec la convention collective. Les travailleurs protégés par une convention collective négociée par le biais d'un syndicat peuvent modifier leur affiliation syndicale (liberté d'affiliation), mais ils restent liés à la convention collective tant que celle-ci est en vigueur.
3. Droit aux avantages négociés dans la convention collective:
- a) Le principe général est que les avantages d'une convention collective sont octroyés aux travailleurs ayant participé à la négociation collective dès le début. Les travailleurs concernés par la négociation collective sont les adhérents au syndicat qui mène la négociation et qui ne sont pas protégés par une convention collective en vigueur.
  - b) Affiliation syndicale pendant la négociation collective. Sont également concernés par la négociation collective les travailleurs qui ne bénéficient pas d'une convention collective en vigueur, mais qui s'affilient à l'organisation syndicale dans un délai de cinq jours après la présentation du projet et prennent alors part à la négociation en cours.
  - c) Droit des travailleurs non syndiqués aux avantages négociés par le syndicat, en vertu d'un accord entre les parties pendant ou après la négociation. Le syndicat ou l'employeur peuvent convenir d'étendre les avantages d'une convention collective à l'ensemble ou à une partie des travailleurs de l'entreprise qui ne sont pas syndiqués. Pour accéder à ces avantages, le travailleur doit accepter l'extension et s'engager à verser le total ou une partie de la cotisation syndicale correspondant au syndicat respectif, conformément aux termes de l'accord «d'extension des avantages de la couverture conventionnelle» aux travailleurs non syndiqués.
  - d) La mention d'un accord d'extension des avantages ou du fait qu'un accord dans ce sens n'a pas été conclu est obligatoire dans la convention collective. Les parties doivent donc indiquer dans la convention collective si celle-ci prévoit ou non un accord d'extension des avantages.
  - e) Réglementation de l'accord d'extension des avantages. L'accord entre le syndicat et l'employeur doit fixer des critères objectifs, généraux et non arbitraires pour l'extension des avantages aux travailleurs non syndiqués.
  - f) L'extension, sans accord à cette fin, des avantages qui ont été négociés constitue une pratique antisyndicale.
  - g) Extension unilatérale des clauses qui ont été convenues sur l'indexation des rémunérations en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC). L'employeur est autorisé à appliquer (étendre) à tous les travailleurs de l'entreprise – y compris les travailleurs non syndiqués – les clauses sur l'indexation des rémunérations en fonction de l'IPC qui ont été convenues dans une convention collective. Pour que l'employeur puisse exercer cette faculté, les clauses d'indexation doivent avoir été proposées dans sa réponse sur le projet de convention collective.

- h)* Négociation individuelle. Sans préjudice des règles de la négociation collective, ne constituent pas une pratique antisyndicale les accords individuels entre le travailleur et l'employeur sur les rémunérations ou sur leur augmentation qui se fondent sur les capacités, les qualifications, les aptitudes, les responsabilités ou la productivité du travailleur.
  - i)* Négociation individuelle des travailleurs syndiqués. L'employeur et les travailleurs syndiqués ont également beaucoup de latitude pour négocier individuellement. La seule restriction prévue dans le projet de loi s'applique pendant la négociation collective du syndicat auquel le travailleur est affilié (dans ces cas, la négociation individuelle constitue une pratique déloyale de l'employeur).
4. Elargissement du droit d'information afin d'améliorer les négociations et la relation entre entreprise et travailleurs:
- a)* Types d'informations. Deux types d'informations sont prévues, l'information périodique et l'information pour la négociation collective. La première vise à renforcer l'interaction permanente entre l'organisation syndicale et l'employeur, et la seconde à ce que les travailleurs disposent des éléments voulus pour préparer et étayer techniquement leur projet de convention collective.
  - b)* Devoir d'informations périodiques. L'employeur doit fournir des informations comptables et financières, et segmentées en fonction de la taille de l'entreprise et du régime fiscal applicable à l'entreprise aux fins du calcul de l'impôt sur le revenu. L'employeur n'est tenu de fournir ces informations qu'aux syndicats d'entreprise.
  - c)* Devoir d'informations pour la négociation collective. L'employeur doit fournir les informations spécifiques et nécessaires sur l'entreprise en vue de la préparation de la négociation. Le type et la composition de ces informations sont fonction aussi de la taille de l'entreprise.
  - d)* Informations périodiques dans les grandes entreprises. L'entreprise doit mettre à la disposition de la Surintendance des valeurs et des assurances (SVS), qui est une entité publique, des informations sur son bilan général et ses états financiers, audités le cas échéant.
  - e)* Informations spécifiques pour la négociation dans les grandes et moyennes entreprises. Valeur actualisée des avantages prévus dans la convention collective en vigueur, relevé actualisé des rémunérations des travailleurs affiliés à l'organisation qui demande les informations, montant total des coûts de main-d'œuvre (nombre total de travailleurs dans l'entreprise) et politiques d'investissement futur (lorsque l'employeur ne les considère pas comme confidentielles).
  - f)* Informations périodiques dans les micro, petites et moyennes entreprises. Ces entreprises doivent fournir chaque année au syndicat d'entreprise des informations sur leur chiffre d'affaires et sur leurs frais qu'elles déclarent, en fonction de leur régime fiscal, au service des impôts internes aux fins du calcul de l'impôt sur le revenu.
  - g)* Informations spécifiques pour la négociation dans les micro et petites entreprises. Le relevé des rémunérations versées aux membres du syndicat, ventilées par avoirs, la valeur actualisée des avantages prévus dans la convention collective en vigueur et le montant total des coûts de main-d'œuvre.
  - h)* Périodicité et délais de la communication des informations périodiques. Les grandes entreprises doivent fournir ces informations annuellement, et les autres entreprises au cours des trente jours suivant la déclaration annuelle à l'administration fiscale.

- i)* Périodicité et délais de la communication des informations spécifiques. Dans le cas où une convention collective serait en vigueur, les grandes et moyennes entreprises doivent communiquer ces informations dans un délai de trente jours à partir de la demande d'information, mais avant l'échéance de l'instrument, ou à tout moment s'il n'y a pas d'instrument. Dans les petites et moyennes entreprises, dans un délai de trente jours à partir de la demande d'information.
  - j)* Obligation de communiquer des informations aux syndicats récemment créés. Les grandes entreprises sont tenues de communiquer les informations périodiques dans un délai de trente jours à partir de la date à laquelle elles ont été informées de la création d'un syndicat.
  - k)* Informations spécifiques aux groupes de négociation en vue de la négociation. Les groupes qui négocient collectivement ont le droit de demander à l'employeur, aux fins de la négociation, les informations spécifiques sur le relevé des salaires des travailleurs qu'ils représentent, avec leur autorisation préalable, ainsi que des informations sur la valeur actualisée des avantages prévus dans la convention collective en vigueur.
  - l)* Informations sur les postes et les fonctions. Les syndicats en place dans une grande entreprise pourront demander une fois par an des informations sur les rémunérations des travailleurs occupant les divers postes ou fonctions de l'entreprise qui figurent dans le registre des postes et fonctions du règlement intérieur de l'entreprise (art. 154, paragr. 6). Dans le cas des moyennes entreprises, ces informations peuvent être demandées en tant qu'informations préalables à la négociation collective. Ces informations ne doivent pas indiquer les noms des travailleurs.
  - m)* Protection des informations sur les rémunérations (relevés). L'employeur ne fournira ces informations que si les statuts du syndicat l'autorisent expressément à les demander ou si le syndicat y a été autorisé par le travailleur. Pour les groupes de négociation, l'autorisation de chaque travailleur est nécessaire.
  - n)* Protection des informations sur les postes et les fonctions. Ces informations seront fournies sans indication du nom des travailleurs, dans le cas où l'entreprise compterait au moins cinq travailleurs à chaque poste ou fonction, à condition de garantir la confidentialité des informations individuelles sur chaque travailleur et de ne pas porter atteinte au devoir de réserve de l'employeur.
  - o)* Sanctions. L'inobservation par l'employeur de son obligation de fournir des informations ou la violation par le syndicat du devoir de réserve constituent une pratique antisyndicale ou déloyale, selon les circonstances dans lesquelles ces actes sont commis.
  - p)* Demande de l'intervention de l'inspection du travail et plainte en justice. Dans le cas où l'employeur ne remplirait pas son obligation de fournir des informations, l'intervention de l'inspection du travail pourra être demandée et le tribunal compétent pourra être alors saisi. Dans sa première décision, le tribunal pourra demander que ces informations soient fournies.
5. Simplification de la procédure de la négociation collective réglementée:
- a)* Situation actuelle. La procédure de la négociation collective limite les options de dialogue direct entre les parties et fait prévaloir les modalités de procédure sur les actes substantiels.
  - b)* Nouvelle procédure. La procédure est simplifiée et suit un ordre déterminé. Le principe de bonne foi de la procédure est reconnu, c'est-à-dire le devoir des parties de respecter leurs obligations et les délais fixés, sans que ne soient entravées les possibilités d'entente entre les parties.

- c) Suppression des réglementations excessives et des conditions formelles à respecter dans le projet de convention collective et la réponse de l'employeur.
  - d) Contestations et autres réclamations. La réclamation pour illégalité est remplacée par une procédure de contestation de la liste des travailleurs et par d'autres réclamations dans le contexte de la négociation collective.
  - e) Modification de la règle contenue dans l'article 372, qui a fait l'objet d'observations de la commission d'experts. Il n'est plus interdit de tenir des assemblées le jour du scrutin et l'employeur est désormais tenu de faciliter la participation des travailleurs au scrutin.
  - f) Modification de la règle contenue dans l'article 373, qui a fait l'objet d'observations de la commission d'experts. Fixation d'un quorum pour le scrutin de grève, celle-ci ne pouvant être décidée qu'à la majorité des participants à la négociation, mais incorporation d'une règle en vertu de laquelle ne sont pas pris en compte dans le quorum les travailleurs en congé normal ou en congé de maladie ou qui, pour les besoins de l'entreprise, ne se trouvent pas sur le lieu de travail où ils assurent habituellement leurs services.
  - g) Suppression de la règle contenue dans l'article 374 qui imposait des restrictions à la grève et exigeait un quorum supplémentaire pour commencer effectivement la grève, disposition sur laquelle la commission d'experts avait formulé des observations. Par ailleurs, le délai prévu pour commencer effectivement la grève passe de trois à cinq jours.
  - h) Suppression de la règle de l'article 379 sur la censure de la commission de négociation, disposition sur laquelle la commission d'experts avait également formulé des observations.
  - i) Vote sur une nouvelle dernière offre de l'employeur. Possibilité pour l'employeur de présenter de nouvelles dernières propositions qui seront soumises au vote de l'assemblée syndicale.
  - j) Médiation. Options de médiation proposées aux parties, lesquelles auront le droit à tout moment, après concertation, de demander une médiation volontaire ou obligatoire (après que la grève a été votée, à la demande de l'une ou l'autre partie).
  - k) Arbitrage. Modernisation de la réglementation de l'arbitrage (tribunal d'arbitrage collégial) en vue du règlement de conflits. Reconnaissance de l'arbitrage volontaire et de l'arbitrage obligatoire. Accès sans frais des parties à la justice arbitrale dans le cas de négociations dans des entreprises comptant moins de 200 travailleurs (micro, petites et moyennes entreprises).
6. Equilibre entre les parties. Droit de grève et services minimums:
- a) Droit de grève. Reconnaissance de la grève en tant que droit exercé collectivement par les travailleurs.
  - b) Interdiction de remplacer les travailleurs en grève. Suppression de la possibilité pour l'employeur de remplacer les grévistes et interdiction expresse de les remplacer.
  - c) Sanction en cas de remplacement de travailleurs en grève. En cas d'infraction à l'interdiction de remplacer des travailleurs en grève, les travailleurs peuvent s'adresser à la Direction du travail, laquelle doit demander le retrait immédiat des travailleurs remplaçants et, en cas de refus de l'employeur, saisir le juge du travail. De plus, cette infraction constitue une pratique déloyale, passible de sanctions proportionnées à sa gravité (amende pour chaque remplacement de travailleur).
  - d) Reconnaissance aux non-grévistes de leur liberté de travailler. L'exercice du droit de grève doit être compatible avec la liberté de travailler des non-grévistes,



lesquels ont le droit de continuer à effectuer les services prévus dans leur contrat de travail. A cette fin, l'employeur, dans l'exercice de ses facultés prévues par la loi, peut apporter les modifications et les «adaptations nécessaires» aux équipes ou aux horaires de travail, sans compromettre pour autant l'efficacité du moyen de pression qu'est la grève.

- e) Négociation collective et grève dans les entreprises contractantes et sous-traitantes. La négociation collective dans une entreprise contractante ou sous-traitante ne doit pas affecter les capacités de gestion de l'entreprise principale. Ainsi, l'entreprise principale pourra exécuter directement ou par le biais d'un tiers le travail ou le service qui avait été sous-traité et qui n'est plus assuré en cas de grève.
- f) Entreprises dans lesquelles la grève est interdite. Le paragraphe 16 de l'article 19 de la Constitution interdit la grève dans les entités ou les entreprises, quelles que soient leur nature, leur finalité ou leur fonction, qui assurent des services d'utilité publique ou dont l'interruption compromettrait gravement la santé, l'économie du pays, l'approvisionnement de la population ou la sécurité nationale. Le projet réglemente une procédure visant à établir dans quelles entreprises la grève sera interdite, ainsi que les voies judiciaires à la disposition de l'employeur ou des personnes touchées par cette mesure.
- g) Arbitrage obligatoire. Une procédure efficace d'arbitrage obligatoire est établie pour les travailleurs des entreprises dans lesquelles le droit de grève ne peut pas être exercé. Cette procédure est assurée par une nouvelle instance d'arbitrage dont le règlement vise à ce qu'elle soit composée de personnalités prestigieuses, expérimentées, indépendantes et diverses.
- h) Définition des services minimums. Dans le respect du principe du droit de grève, la commission de négociation syndicale sera tenue de garantir pendant la grève la présence des effectifs voulus, afin d'assurer les services minimums strictement nécessaires pour protéger les biens et les installations de l'entreprise et prévenir les accidents (services minimums de sécurité), et d'assurer la prestation des services d'utilité publique pour satisfaire les besoins fondamentaux de la population, y compris ceux ayant trait à la vie, à la sécurité ou à la santé, et pour prévenir les dommages environnementaux ou sanitaires (services minimums de fonctionnement). Pourront être prises en compte dans cette définition les exigences liées à la taille, au volume et aux caractéristiques de l'entreprise, de l'établissement ou des tâches.
- i) Equipes d'urgence. La prestation des services minimums sera assurée par une ou plusieurs «équipes d'urgence» dont la composition sera décidée par les travailleurs. Le ou les équipes d'urgence devront être composées de travailleurs participant à la négociation.
- j) Fixation des services minimums. Les parties les fixeront d'un commun accord avant la négociation collective, au moins cent quatre-vingts jours avant l'expiration de l'instrument en vigueur. En l'absence d'accord, selon le cas, l'inspection du travail ou la Direction du travail se prononcera après s'être assurée de leur utilité, sur la base de rapports techniques d'organismes régulateurs et/ou de contrôle.
- k) Droit à la réintégration individuelle des travailleurs pendant la grève et conditions d'exercice de ce droit. Reconnaissance du droit des travailleurs d'être réintégrés individuellement dans leurs fonctions une fois la grève commencée, dans un délai de quinze jours (moyennes et grandes entreprises) ou de cinq jours (micro et petites entreprises) à partir du début de la grève, à condition que la dernière proposition de l'employeur prévoie le maintien de la convention collective en vigueur (socle de la négociation) et l'indexation des rémunérations sur l'indice

des prix à la consommation pour la période de la durée de la convention collective. Si la dernière proposition de l'employeur ne satisfait pas à ces exigences, les travailleurs pourront être réintégrés trente jours (moyennes ou grandes entreprises) ou quinze jours (micro ou petites entreprises) après le début de la grève. Le travailleur qui choisit d'être réintégré individuellement dans ses fonctions le sera dans les conditions prévues dans la dernière proposition de l'employeur et, à partir de ce moment-là, il cessera de participer à la négociation collective en cours.

7. Socle de la négociation:

- a) Réponse de l'employeur. La réponse de l'employeur à la proposition des travailleurs ne peut pas contenir de conditions inférieures au socle de la négociation.
- b) Socle de la négociation. Dans le cas où une convention collective serait en vigueur, les conditions constituant le socle de la négociation doivent être identiques à celles prévues dans la convention collective en vigueur. En l'absence d'une convention collective, le socle de la négociation est constitué par les propositions contenues dans la réponse de l'employeur. La proposition de l'employeur ne peut pas prévoir des avantages inférieurs à ceux octroyés de manière régulière et périodique aux travailleurs que le syndicat représente.
- c) Exclusions. Sont considérés comme exclus des dispositions constituant le socle de négociation la possibilité de réajustement des rémunérations, l'accroissement réel convenu dans le contrat en vigueur, les accords sur les conditions spéciales de travail et la prime de fin de négociation.
- d) Négociations ultérieures. Une fois présentée la réponse de l'employeur, les parties pourront négocier la modification des conditions prévues dans le socle de la négociation. Au moyen de ces modifications, les parties pourront supprimer, abaisser, substituer, convertir ou incorporer des avantages. Les parties pourront également convenir d'abaisser le socle de la négociation.
- e) Droit de souscrire au socle de négociation. Pendant toute la négociation, et même après le vote et la réalisation effective de la grève, les travailleurs pourront mettre un terme à la négociation en souscrivant à une convention collective d'une durée de dix-huit mois assujettie aux dispositions du socle de négociation. L'employeur ne pourra pas s'y opposer à moins que les parties n'aient convenu d'abaisser le socle pour des raisons économiques.

8. Elargissement du domaine de la négociation:

- a) Elargissement du domaine de la négociation dans les entreprises où l'affiliation syndicale est représentative. Les syndicats et l'employeur peuvent négocier des accords sur les conditions spéciales de travail dans les entreprises où la proportion de travailleurs syndiqués représente effectivement 30 pour cent des effectifs de l'entreprise.
- b) Représentation. Chaque syndicat représentera ses affiliés dans la négociation d'accords.
- c) Effets des accords sur les conditions spéciales de travail. Ces accords ne peuvent être appliqués qu'aux travailleurs de l'entreprise qui sont affiliés aux syndicats ayant négocié l'accord. Pour les autres travailleurs, leur consentement individuel est nécessaire.
- d) Domaines qui ne peuvent être négociés que lorsque la proportion de travailleurs syndiqués est représentative (accords d'adaptabilité).

Deux types d'accords peuvent être conclus:

- les accords sur la répartition de la semaine de travail; et

- les accords visant les travailleurs ayant des responsabilités familiales.
- e) Accords sur la répartition de la semaine de travail. Les parties peuvent convenir de répartir la durée hebdomadaire normale du travail (jusqu'à quarante-cinq heures) sur quatre jours (le Code du travail prévoit que la semaine de travail ne peut être répartie que sur cinq ou six jours). Dans ces cas, la journée de travail effectif ne peut pas dépasser douze heures (durée normale de travail, heures supplémentaires et périodes de repos comprises). Lorsque la journée de travail dépasse dix heures, une heure de repos doit être accordée.
- f) Accords pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Les organisations syndicales peuvent conclure avec l'employeur des accords afin que les travailleurs ayant des responsabilités familiales puissent bénéficier de systèmes de journées de travail conjuguant les périodes de travail dans l'entreprise et celles en dehors de l'entreprise. Des accords de ce type peuvent également être conclus pour les jeunes étudiants réguliers qui travaillent, les femmes, les personnes handicapées ou d'autres catégories de travailleurs définies d'un commun accord par l'employeur et l'organisation syndicale.

Une fois l'accord conclu, le travailleur doit demander par écrit à l'employeur de bénéficier de l'accord et l'employeur doit lui répondre par écrit également. L'employeur peut accepter ou non la demande. Le travailleur peut revenir unilatéralement aux conditions initialement prévues dans son contrat de travail après en avoir averti par écrit l'employeur au moins trente jours à l'avance. Une fois acceptée la demande du travailleur, une annexe doit être ajoutée au contrat individuel de travail avec les mentions suivantes:

- le ou les lieux autres que les locaux de l'entreprise où le travailleur assurera son service, par exemple son domicile ou un autre lieu, en accord avec l'employeur;
  - les adaptations apportées à la journée de travail, si nécessaire;
  - les systèmes que l'employeur utilisera pour contrôler et administrer les services convenus avec le travailleur;
  - la durée de l'accord.
  - g) Elargissement du domaine de la négociation. Les domaines qu'il n'est pas obligatoire de négocier dans les entreprises où la syndicalisation est représentative sont entre autres les suivants (les sujets de ces accords peuvent être les syndicats et les groupes de négociation):
    - accords pour la conciliation du travail et de la vie familiale;
    - services de bien-être;
    - plans pour l'égalité de chances;
    - plans pour l'égalité entre hommes et femmes;
    - mécanismes de règlement des différends;
    - plans de formation et de reconversion productive;
    - coresponsabilité parentale.
  - h) Enregistrement et contrôle. L'employeur doit enregistrer ces accords auprès de l'inspection du travail respective, laquelle en contrôlera l'exécution et le respect.
9. Egalité de chances:
- a) Représentante des travailleuses syndiquées dans la commission de négociation syndicale. La présence dans la commission d'une travailleuse affiliée à l'organisation ou aux organisations qui négocient dans la commission y sera

garantie dans le cas où, même si les règles générales ont été respectées, il n'y aurait pas de femme dans la commission. A cette fin, il faut élire une femme à la commission, conformément aux statuts applicables. Il est prévu que la femme qui sera élue bénéficiera d'une immunité supplémentaire de quatre-vingt-dix jours.

- b) Informations sur l'égalité de rémunération. Réglementation du droit des syndicats de demander à l'entreprise des informations sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.
- c) Egalité entre hommes et femmes. «L'égalité entre hommes et femmes» sera expressément inscrite dans les plans pour l'égalité de chances faisant l'objet de la négociation.
- d) Quota de femmes dans les organisations syndicales. L'action législative a débouché sur l'adoption de normes prévoyant au moins un tiers de femmes à la direction des syndicats de base, des fédérations, des confédérations et des centrales syndicales, lorsque suffisamment de femmes y sont syndiquées.

10. Réglementation de l'activité syndicale:

- a) Quorum pour la constitution de syndicats. La modification de l'article 227 a permis d'introduire une condition de représentativité en vue de la constitution de syndicats dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs. Cet article établit que, lorsque l'entreprise compte 50 travailleurs ou moins, huit de ces travailleurs peuvent constituer un syndicat à condition de représenter au moins 50 pour cent de l'ensemble des effectifs (actuellement, dans ces entreprises, il suffit de huit travailleurs pour constituer un syndicat et négocier collectivement, quel que soit le pourcentage de travailleurs qu'ils représentent). Concrètement, cette disposition implique par exemple que, dans une entreprise comptant 10 travailleurs, huit d'entre eux peuvent former un syndicat. Il en faudra 10 dans une entreprise occupant 20 travailleurs, 15 dans une entreprise de 30 travailleurs, 20 dans une entreprise de 40 travailleurs et 25 dans une entreprise de 50 travailleurs. Ne sont pas pris en compte dans le calcul du nombre total de travailleurs dans l'entreprise ceux qui ne peuvent pas négocier collectivement, sans préjudice de leur droit de se syndiquer.
- b) Délégué syndical dans les syndicats interentreprises. Modification des règles d'éligibilité et de proportionnalité: il faut de 8 à 50 travailleurs pour élire un délégué syndical, de 51 à 75 travailleurs pour élire 2 délégués syndicaux et plus de 75 travailleurs pour élire 3 délégués. Dans le cas où un ou plusieurs dirigeants syndicaux auraient été élus parmi les travailleurs de l'entreprise, le nombre de ces fonctions sera abaissé pour représenter la même proportion dans le nombre total de délégués syndicaux qui peuvent être élus dans l'entreprise.
- c) Motifs de cessation de l'immunité syndicale. Sont ajoutés aux motifs de cessation de l'immunité syndicale la désaffiliation du syndicat et la fin de la validité du syndicat.
- d) Immunité des travailleurs qui constituent un syndicat. Autre modification: pour bénéficier d'une immunité, les travailleurs participant à la création d'un syndicat interentreprises doivent demander à l'inspection du travail qu'un huissier constate la création du syndicat, ce qui permettra de dater précisément le début de leur immunité.
- e) Pratiques antisyndicales et déloyales. Homologation et normalisation de la terminologie dans ce domaine, qui établit que sont des pratiques antisyndicales les actes qui sont commis en dehors du cadre de la négociation collective par l'employeur, le syndicat ou les travailleurs et qui constituent des infractions à la liberté syndicale. En revanche, lorsqu'elles sont commises pendant la négociation

collective, ces pratiques constituent des infractions au principe de bonne foi et sont considérées comme déloyales.

- f) Actes de l'employeur constituant désormais des pratiques antisyndicales:
- licencier des travailleurs au motif qu'ils ont exprimé l'intention de se syndiquer;
  - refuser de réintégrer un dirigeant syndical bénéficiant de l'immunité syndicale;
  - octroyer à des travailleurs non syndiqués ou fixer pour eux des avantages d'une convention collective dont bénéficient des travailleurs syndiqués;
  - ne pas retenir la cotisation syndicale ou la cotisation prévue dans un accord d'extension des avantages d'une convention collective.
- g) Actes du travailleur ou du syndicat constituant désormais des pratiques antisyndicales:
- exercer de mauvaise foi des droits syndicaux ou l'immunité syndicale, ou en abuser.
- h) Actes de l'employeur constituant désormais des pratiques déloyales:
- remplacer des travailleurs en grève;
  - envoyer dans un autre établissement les travailleurs ne participant pas à la grève afin qu'ils y remplacent les travailleurs en grève;
  - proposer ou octroyer des augmentations de rémunération ou des avantages à des travailleurs syndiqués pendant la négociation collective, ou en convenir individuellement avec eux;
  - exercer des pressions physiques ou morales.
- i) Actes du travailleur ou du syndicat constituant désormais des pratiques déloyales:
- exercer des pressions physiques ou morales.
- j) Régime de sanctions en cas de pratiques antisyndicales et déloyales. Les sanctions pour pratiques antisyndicales et déloyales sont fonction de la taille de l'entreprise et du nombre de travailleurs affectés. En cas de récidive, on n'appliquera des mécanismes d'augmentation des amendes que pour les moyennes et grandes entreprises. En outre, désormais, un barème spécifique d'amendes est établi pour les pratiques antisyndicales et déloyales, en fonction de la taille de l'entreprise:
- dans les microentreprises, une amende de cinq à 25 unités fiscales mensuelles;
  - dans les petites entreprises, une amende de 10 à 50 unités fiscales mensuelles;
  - dans les moyennes entreprises, une amende de 15 à 150 unités fiscales mensuelles;
  - dans les grandes entreprises, une amende de 20 à 300 unités fiscales mensuelles.
- k) Licenciement antisyndical. Cette figure a été modifiée. Elle inclut maintenant les représailles pour affiliation syndicale, exercice d'activités syndicales ou participation à la négociation collective. Dans ces cas, la procédure de protection des travailleurs s'applique (réintégration dans l'entreprise). De plus, cette règle vise non seulement le licenciement antisyndical, mais aussi la cessation de la relation de travail (par exemple le non-renouvellement du contrat de travail).

- l)* Heures de travail syndical. Les heures consacrées aux activités syndicales («congé syndicaux») s'appelleront désormais, comme le justifie leur finalité intrinsèque, «heures de travail syndical».
  - m)* Allongement des congés de formation syndicale. La durée du travail syndical consacré à la formation générale et à la formation syndicale dans les grandes entreprises passera d'une à trois semaines par année civile.
11. Négociation collective des fédérations et confédérations:
- a)* Négociation volontaire. Il s'agit d'une négociation dont la procédure est conforme à son caractère volontaire. Elle ne comporte ni prérogative en matière de grève ni immunité pendant la négociation. Il est proposé que les parties puissent décider librement de sa durée de validité.
  - b)* Règle de procédure. La négociation est directe et non réglementée, mais afin de s'assurer de la détermination des parties à conclure des accords si nécessaire, tant la proposition que la réponse à la proposition doivent être présentées par écrit. La négociation étant volontaire, l'une ou l'autre partie peuvent l'engager. Il n'est pas obligatoire de parvenir à un accord ou de recourir à des instances de règlement des conflits qui se substitueraient à la volonté des parties.
  - c)* Incitation pour l'employeur. L'employeur pourra disposer d'une convention collective comportant des avantages convenus avec une organisation de niveau supérieur, avec laquelle il pourra en outre conclure des accords sur les conditions spéciales de travail sans devoir s'assurer de la représentativité qui est exigée dans la négociation au niveau de l'entreprise.
  - d)* Application des instruments. L'existence d'un accord ne suffit pas à elle seule à le rendre contraignant pour les travailleurs syndiqués ou non. Dans le cas des travailleurs syndiqués, pour que les conventions ou accords puissent leur être appliqués, il faut que leur syndicat appartienne à la fédération ou à la confédération qui les ont négociés et qu'il les ait acceptés formellement. De leur côté, les organisations syndicales non affiliées à la fédération ou à la confédération doivent d'abord s'affilier à l'organisation qui a négocié les conventions ou les accords sur les conditions spéciales de travail pour pouvoir les accepter, puis les accepter formellement selon les modalités prévues à l'article 412. Cette disposition n'est pas expressément formulée, mais elle découle du contenu de l'article et des règles générales, le but étant d'éviter des problèmes entre les organisations. Les conventions ou les accords pourront également être appliqués aux travailleurs non syndiqués dans les entreprises où aucun syndicat n'est en place.
  - e)* Incitation pour les travailleurs. Les travailleurs pourront disposer de conventions collectives et bénéficier de leurs avantages et, éventuellement, d'accords sur les conditions spéciales de travail négociés par des organisations de niveau supérieur lorsque ces accords tiennent mieux compte de leurs particularités. Si les instruments contiennent des dispositions améliorant leurs conditions de travail et leurs rémunérations, cela constituera aussi une incitation pour les travailleurs.
12. Fonds de formation syndicale et de relations professionnelles collaboratives:
- a)* Création d'un fonds de formation syndicale et de relations professionnelles collaboratives qui aura pour objet de financer des projets, programmes et activités de formation syndicale, de promotion du dialogue social et de développement de relations professionnelles collaboratives entre employeurs et travailleurs.
  - b)* Allocation des ressources par le sous-secrétariat au travail à la suite d'un appel d'offres. Chaque année, le Conseil supérieur du travail proposera les critères généraux d'allocation.

## 13. Conseil supérieur du travail:

- a) Le Conseil supérieur du travail est créé en tant qu'instance tripartite et consultative pour contribuer à l'élaboration de propositions et de recommandations de politiques publiques destinées à renforcer et à promouvoir le dialogue social, ainsi qu'une culture de relations professionnelles justes, modernes et collaboratives dans le pays.
- b) Le conseil comptera neuf membres: trois conseillers nommés par le gouvernement; trois conseillers nommés par les organisations d'employeurs les plus représentatives dans le pays, dont au moins un représentant des organisations de petites entreprises; et trois conseillers nommés par les centrales syndicales les plus représentatives.
- c) Le secrétariat technique du conseil sera en place au sous-secrétariat du travail.

#### IV. Protection de la maternité

En ce qui concerne la protection de la maternité, les dispositions contenues dans le Code du travail et les lois complémentaires satisfont pleinement aux normes de la convention n° 103. Les droits qu'elles prévoient peuvent être résumés comme suit:

**Congé de maternité.** Le système juridique chilien garantit un congé de maternité qui commence six semaines avant la date de l'accouchement et se termine douze semaines après l'accouchement.

**Congé prénatal supplémentaire.** Le congé prénatal peut être allongé et/ou prolongé en cas de maladie due à la grossesse ou si l'accouchement a lieu après l'échéance du congé prénatal qui est de six semaines, respectivement.

**Congé postnatal supplémentaire.** Le congé postnatal peut également être allongé dans le cas d'une maladie survenue lors de l'accouchement ou d'accouchements prématurés ou multiples. Le père, biologique ou adoptif, a droit à un congé de cinq jours en raison de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

**Congé postnatal parental.** La loi n° 20.545, promulguée le 17 octobre 2011 dans le Journal officiel, a modifié les normes de protection de la maternité en créant le congé postnatal parental supplémentaire. Ce congé est flexible. Il est de douze semaines après la période postnatale, mais il comporte le droit de reprendre le travail à mi-temps. Dans ce cas, il est porté à dix-huit semaines.

**Possibilité d'un congé postnatal parental pour le père.** Si les deux parents travaillent, l'un ou l'autre, selon le choix de la mère, peut bénéficier du congé postnatal parental à partir de la septième semaine du congé, pendant le nombre de semaines que la mère aura indiqué. Les quatre semaines utilisées par le père doivent se situer pendant la période finale du congé et donnent droit à l'allocation de maternité, dont le montant est fonction de la rémunération.

**Cas dans lesquels le père peut exercer le droit au congé de maternité et le droit au congé postnatal parental.** Dans le cas où la mère décéderait en couches ou pendant le congé postnatal, le total ou le reste du congé postnatal, selon le cas, pourra être pris par le père ou la personne ayant la garde de l'enfant. Ces personnes bénéficieront aussi de la protection liée à la maternité et de l'allocation de maternité. Les mêmes droits s'appliqueront pour le congé postnatal parental et l'allocation de maternité correspondant à cette période.

**Droit au maintien de l'emploi.** Sauf disposition contraire, l'emploi ou le poste du bénéficiaire des droits susmentionnés doit être maintenu pendant les congés prénatal et postnatal, postnatal supplémentaire et postnatal parental.

Droit d'allaiter un enfant de moins de 2 ans. Les travailleuses ont le droit de disposer d'au moins une heure par jour pour allaiter leur enfant âgé de moins de 2 ans. Ce droit peut être exercé à tout moment de la journée de travail, en une ou en deux fois à la demande de l'intéressée, qui peut retarder ou avancer d'une demi-heure ou d'une heure le début ou la fin de sa journée de travail.

Allocation de maternité. Pendant le congé de maternité prénatal et postnatal, ainsi que les congés supplémentaires, allongés ou prolongés, mais aussi pendant le congé parental et le congé pour maladie grave d'un enfant âgé de moins de 1 an, l'Etat accorde une allocation fiscalisée afin de remplacer la rémunération que l'employeur ne verse pas pendant les périodes au cours desquelles le bénéficiaire du congé n'assure pas ses services. Ont droit à cette allocation les travailleuses et les travailleurs salariés ainsi que les indépendants qui cotisent à la sécurité sociale le cas échéant, le montant maximum de l'allocation étant fixé à 60 unités d'encouragement.

Dans le secteur privé, la différence entre l'allocation de maternité et la rémunération totale de la travailleuse peut être payée par l'employeur, mais ce type d'accord n'est pas habituel.

Dans le secteur public, les fonctionnaires relevant du statut administratif ont droit au versement par l'administration du total de leur rémunération pendant les congés de maladie, de maternité (prénatal, postnatal et postnatal parental) et les congés pour maladie grave d'un enfant âgé de moins de 1 an, conformément aux dispositions de l'article 153 du décret-loi n° 1 de 2005 du ministère de la Santé et de la loi n° 20.545, telle que modifiée par la loi n° 20.981.

Congé pour maladie grave d'un enfant âgé de moins de 1 an. La protection de la maternité prévoit également des congés parentaux pour s'occuper d'enfants malades. En cas de maladie grave d'un enfant âgé de moins de 1 an, le congé est assorti de l'allocation correspondante.

Droit à une crèche. En ce qui concerne les soins aux enfants, la législation nationale consacre le droit à une crèche pour les femmes ayant des enfants âgés de moins de 2 ans et travaillant dans des entreprises comptant au moins 20 travailleurs. L'employeur doit assurer ce service soit en mettant à leur disposition une salle à cette fin dans l'entreprise, soit d'une autre manière, et les défrayer de leurs frais de déplacement, aller et retour, entre la crèche et l'entreprise.

## **V. Relations professionnelles dans l'administration publique**

Depuis 1990, l'exercice par les fonctionnaires chiliens de leurs droits de liberté syndicale s'est considérablement amélioré. En particulier, en ce qui concerne les normes établies dans la convention n° 151, la pratique nationale au Chili satisfait pleinement aux obligations découlant de cette convention, ce qu'a d'ailleurs indiqué le gouvernement du Chili dans les rapports qu'il a présentés sur son application.

Quant à la grève, elle est indéniablement exercée, dans le cadre des négociations qui sont menées dans le secteur public chilien et sans restrictions majeures, puisqu'elle n'est pas réglementée. Néanmoins, le gouvernement de la présidente Michelle Bachelet envisage des mécanismes destinés à institutionnaliser l'exercice des droits de liberté syndicale dans ce secteur.

De fait, l'institutionnalisation du droit à la négociation collective des fonctionnaires fait partie du programme du gouvernement actuel. Elle a été inscrite dans le protocole d'accord conclu en novembre 2014 par le gouvernement et le Bureau du service public, mais elle n'a



pas débouché sur un accord avec les organisations. Celles-ci n'ont pas apporté leur soutien à cette initiative et ont préféré avancer dans d'autres domaines de l'ordre du jour défini d'un commun accord dans le protocole. On comprendra que le gouvernement ne peut pas progresser dans le sens d'une réglementation sans avoir obtenu l'accord des organisations du secteur. A ce sujet, au cours des sessions de la Commission sénatoriale chargée du travail et de la prévoyance sociale, les syndicats ont estimé qu'une réglementation n'était pas nécessaire en matière de grève. Ils avaient été invités à ces sessions précisément pour exprimer leurs vues sur les projets de loi de réforme constitutionnelle qui visaient à abroger la disposition interdisant la grève à l'article 19, paragraphe 16, de la Constitution (bulletins n<sup>os</sup> 6.218-13, 9.267-13 et 9.370-13).

## **VI. Observations spécifiques du gouvernement du Chili**

### **a) *Législation chilienne et conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 135***

Observation du gouvernement du Chili. En ce qui concerne les conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 135, il a été indiqué dans les observations générales et dans la section du présent document sur la syndicalisation et la négociation collective que le gouvernement du Chili a soumis au pouvoir législatif plusieurs initiatives de loi, dont deux sur les effets de ces conventions de l'OIT relatives à la liberté syndicale, afin que la législation interne tienne compte des normes et des obligations de ces conventions, ainsi que des observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Ainsi, la loi n<sup>o</sup> 20.940 comporte des progrès importants dans la réglementation des syndicats interentreprises et du droit à une grève effective.

### **b) *Cadre d'instructions de la Direction du travail et conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 135***

Observation du gouvernement du Chili. En ce qui concerne le cadre d'instructions de la Direction du travail, la plainte fait mention d'avis et de résolutions de l'organe de contrôle sur la législation du travail en vigueur, laquelle a été modifiée entièrement en matière de négociation collective dans la loi n<sup>o</sup> 20.940 qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2017.

Les fonctions de la Direction du travail sont régies par le Code du travail et sa loi organique, le décret-loi n<sup>o</sup> 2 de 1967 du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. En particulier, en vertu du premier paragraphe de l'article 476 du Code du travail, le contrôle du respect de la législation du travail et son interprétation incombent à la Direction du travail, sans préjudice des facultés conférées à d'autres services administratifs en application des lois dont ils relèvent.

On mentionnera aussi l'article 1<sup>er</sup> de la loi organique de la Direction du travail qui dispose que, en vertu de ses attributions et de ses facultés, il lui incombe d'interpréter la législation du travail dans des avis, conformément à la loi en vigueur, d'office ou à la demande d'une partie. Ainsi, la Direction du travail établit une jurisprudence administrative harmonieuse et homogène. Ses avis servent de directives en matière de contrôle et sont contraignants pour l'administration et pour les personnes concernées par les cas examinés. Ces personnes peuvent contester l'action de l'administration devant les tribunaux, lesquels se prononcent finalement sur les différends dont ils ont été saisis. La doctrine ou la jurisprudence qui n'ont pas été contestées en justice ou qui sont définitives dans un cas concret peuvent être appliquées à des situations analogues, comme l'indique l'avis n<sup>o</sup> 4435/210 du 28 novembre 2001, qui indique que les avis de la Direction du travail s'appliquent aux personnes concernées et aux situations ayant donné lieu aux avis, leur doctrine pouvant s'appliquer aussi aux situations analogues.

Quoi qu'il en soit, la Direction du travail est fermement déterminée à faire respecter la liberté syndicale. Les mesures qu'elle prend pour en défendre les principes s'inscrivent dans les normes juridiques et constitutionnelles applicables, par exemple les conventions et traités internationaux ratifiés qui sont en vigueur au Chili, entre autres les conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 135 de l'OIT. Dans l'attente de la prochaine entrée en vigueur de la loi n<sup>o</sup> 20.940, qui modifie les normes relatives à la négociation collective, la Direction du travail formule des avis et dispose d'un nouveau cadre d'instructions pour s'adapter à la nouvelle législation.

En ce qui concerne les avis énumérés dans la plainte, le gouvernement fournit les informations suivantes:

Avis n<sup>o</sup> 1489 du 26 mars 2010 du directeur  
du Département juridique de la Direction du travail

*Doctrine établie dans l'avis n<sup>o</sup> 1489.* La procédure établie à l'article 334 bis A doit être suivie à chaque étape d'une négociation collective engagée conformément à cet article. Cet avis dispose finalement qu'il ne suffit pas que l'employeur ait accepté de négocier une fois avec le syndicat interentreprises et que cet accord ait abouti à une convention collective. Pour que la convention collective puisse faire l'objet d'une nouvelle négociation, l'employeur doit à nouveau donner son consentement lors de chaque négociation.

*Réglementation de la loi n<sup>o</sup> 20.940 en ce qui concerne le sujet de l'avis n<sup>o</sup> 1489.* L'article 334 bis A actuellement en vigueur régit la négociation collective des syndicats interentreprises. Cette réglementation a été totalement remplacée dans le nouveau Livre IV du Code du travail. Ce Livre figure à l'article 1 36) de la loi n<sup>o</sup> 20.940, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2017. Il dispose que les syndicats interentreprises peuvent négocier au nom de leurs affiliés de manière contraignante dans les grandes et moyennes entreprises, des règles spéciales étant établies seulement pour la négociation dans les micro ou petites entreprises. L'article 364 du nouveau Livre IV reconnaît le droit des syndicats interentreprises ou des travailleurs affiliés à ces syndicats de négocier collectivement.

Article 364. Négociation collective des travailleurs affiliés à un syndicat interentreprises. Ces travailleurs peuvent négocier avec leur employeur conformément à la procédure de la négociation collective réglementée du Titre IV de ce Livre, avec les modifications indiquées dans le présent article.

Aux fins de la négociation collective, les syndicats interentreprises doivent réunir des travailleurs occupés dans des entreprises du même secteur ou ayant la même activité économique. De plus, pour négocier collectivement dans une entreprise, le syndicat interentreprises doit compter un nombre total d'adhérents qui ne soit pas inférieur aux quorums indiqués à l'article 227 pour les travailleurs que le syndicat représente dans l'entreprise.

Le syndicat interentreprises peut négocier conformément aux dispositions de l'article 314.

Dans les micro et petites entreprises, la négociation avec le syndicat interentreprises est volontaire ou facultative. Si l'employeur accepte la négociation, il doit répondre au projet de convention collective dans un délai de dix jours après la présentation du projet. Si l'employeur le refuse, il doit l'indiquer par écrit dans le même délai de dix jours.

En cas de refus de l'employeur de négocier directement avec le syndicat interentreprises, les travailleurs affiliés à ce syndicat peuvent présenter un projet de convention collective et entamer une négociation collective réglementée avec l'employeur étant entendu que, aux seules fins de cette procédure, ils constituent un syndicat d'entreprise et qu'ils doivent satisfaire au quorum indiqué au deuxième paragraphe du présent article.

Dans les moyennes et grandes entreprises, la négociation collective des travailleurs affiliés à un syndicat interentreprises est effectuée par le biais du syndicat interentreprises.

La commission de négociation syndicale dans la négociation collective réglementée du syndicat interentreprises est composée des dirigeants et des délégués syndicaux qui travaillent dans l'entreprise où la négociation est menée.

Peuvent participer aux négociations les conseillers des deux parties, conformément aux dispositions de l'article 330 du Code du travail.

#### Avis n° 1091 du 24 novembre 2009 de l'Inspection de Santiago Norte Chacabuco

*Doctrine établie dans l'avis n° 1091.* Il est juridiquement inapproprié que les travailleurs affiliés à un syndicat d'entreprise ou à un syndicat interentreprises participent à une procédure de négociation collective engagée par un groupe de travailleurs unis à cette fin. Cet avis a été formulé pour justifier un empêchement que le Code du travail n'établit pas, à savoir qu'un syndicat constitué légalement puisse décider en tant que syndicat, dans le cadre de ses facultés, de participer comme adhérent à un processus de négociation collective entamé par un groupe de travailleurs, dans le cas où l'entreprise aurait refusé de négocier avec un syndicat interentreprises. Selon cet avis, si c'est un groupe de travailleurs qui entame le processus de négociation, les autres travailleurs de la même entreprise qui ont constitué un syndicat ne peuvent pas participer à cette négociation, même s'il en a été décidé ainsi à la suite d'un accord entre le syndicat d'entreprise et ses affiliés.

*Réglementation de la loi n° 20.940 en ce qui concerne le sujet de l'avis n° 1091.* La négociation engagée par des travailleurs unis dans le seul but de négocier, c'est-à-dire les «groupes de négociation», n'est pas réglementée. A la suite de la décision du Tribunal constitutionnel chilien, on a supprimé les règles contenues dans le projet qui portaient sur le statut d'agent de négociation, en vertu desquelles ces regroupements non syndicaux ne pourraient négocier que dans des entreprises où il n'y avait pas de syndicat. Dans ce contexte, la doctrine contenue dans l'avis n° 1091 ne sera pas nécessaire dans le nouveau système de relations professionnelles, lequel maintient des règles disposant que les organisations syndicales représentent leurs affiliés dans les négociations collectives qu'ils mènent.

#### Résolution n° 11 du 18 avril 2011 de l'Inspection de Santiago Norte Chacabuco

*Doctrine établie dans la résolution n° 11.* Cette résolution dit qu'il est illégal qu'un syndicat d'entreprise et un syndicat interentreprises négocient conjointement. Cette résolution a été prise à propos de la négociation conjointe présentée par le syndicat d'entreprise Industrias Ceresita S.A. et le Syndicat national interentreprises «SME».

*Réglementation de la loi n° 20.940 en ce qui concerne le sujet de la résolution n° 11.* La nouvelle norme reconnaît aux syndicats interentreprises le droit de négocier collectivement au nom de leurs affiliés. Par conséquent, la doctrine contenue dans la résolution n° 11 ne pourrait pas s'appliquer dans des situations analogues à celles soulignées dans la plainte. Les nouvelles règles applicables à la négociation des syndicats interentreprises et des travailleurs affiliés à ces syndicats ont été indiquées précédemment dans les observations au sujet de l'avis n° 1489.

#### Avis n° 1607/99 du 28 mai 2002 de la responsable de la Direction du travail

*Doctrine établie dans l'avis n° 1607/99.* Cet avis porte sur les règles de négociation du syndicat interentreprises. Il prend en compte dans son analyse les dispositions de l'article 334 du Code du travail qui était en vigueur lorsque l'avis a été prononcé, ainsi que celles des articles 334 bis A, 334 bis B et 334 bis C qui avaient été introduits par la loi n° 19.759.

*Réglementation de la loi n° 20.940 en ce qui concerne le sujet de l'avis n° 1607/99.* Comme dans le cas de l'avis n° 1489 et de la résolution n° 11, la doctrine établie dans l'avis n° 1607 correspond à la législation qui était en vigueur au moment de la formulation de l'avis et qui, d'une manière générale, établissait une procédure pour la négociation collective des travailleurs affiliés au syndicat interentreprises. Cette législation ne s'appliquera plus à partir de l'entrée en vigueur de la loi n° 20.940. Les nouvelles règles concernant la négociation des syndicats interentreprises et des travailleurs affiliés à ces syndicats ont été indiquées précédemment dans les observations portant sur l'avis n° 1489.

Avis n° 0545/33 du 2 février 2004 de la responsable  
de la Direction du travail

*Doctrine établie dans l'avis n° 0545/33.* Cet avis régit la procédure relative aux observations que les parties peuvent formuler pendant la négociation collective sur la légalité du projet de convention collective ou de la réponse à ce projet. Cette procédure vise à donner aux parties des certitudes sur les différentes phases de la négociation dans les cas où des controverses juridiques opposeraient les parties, l'objectif étant que leurs droits ne soient pas affectés. Cet avis est manifestement conforme à la norme actuellement en vigueur, à savoir les articles 329 et 331 du Code du travail. En particulier, le quatrième paragraphe de l'article 331 dispose ce qui suit: «la résolution qui fait droit aux observations formulées obligera la partie intéressée à modifier sa proposition dans un délai de cinq à huit jours à compter de la notification de la résolution. Faute de quoi, on considérera que la clause ou le projet de convention collective qui aura fait l'objet d'observations n'a pas été présenté ou que la réponse au projet n'a pas été reçue en temps opportun, selon le cas.»

*Réglementation de la loi n° 20.940 en ce qui concerne le sujet de l'avis n° 0545/33.* Comme indiqué précédemment, le remplacement intégral du Livre IV du Code du travail s'est traduit par la suppression de l'ensemble de ses dispositions, lesquelles sont remplacées par une nouvelle réglementation. En particulier, à propos du rôle de la Direction du travail dans la négociation collective lorsque des controverses juridiques opposent les parties, cette question est traitée dans les articles 339 et 340 du nouveau Livre IV, et il n'y a pas de sanctions telles que celles figurant au quatrième paragraphe de l'article 331 actuellement en vigueur. En outre, il est établi que les contestations et les réclamations des parties sur lesquelles la Direction du travail doit se prononcer n'ont pas pour effet de suspendre la négociation collective.

Les articles 339 et 340 susmentionnés indiquent ce qui suit:

*Chapitre IV. Contestations et réclamations*

Article 339. Contestation visant la liste des travailleurs et le quorum, et autres réclamations. L'employeur a le droit de contester l'inclusion d'un ou de plusieurs travailleurs dans la liste figurant dans le projet de convention collective en arguant que cette liste n'est pas conforme aux dispositions du Code du travail.

Par ailleurs, les parties peuvent formuler des réclamations au sujet du projet de convention collective ou de la réponse au projet au motif de leur non-conformité au Livre IV.

Le fait que l'une des parties estime que l'autre partie, dans le projet de convention collective ou dans la réponse au projet, selon le cas, a enfreint les dispositions du quatrième paragraphe de l'article 306 du Code du travail, ne peut pas faire l'objet d'une réclamation.

Article 340. Règles de procédure. Les contestations et réclamations mentionnées à l'article précédent doivent être présentées à l'inspection du travail compétente selon les modalités suivantes:

- a) L'employeur doit formuler toutes ses contestations et ses réclamations dans sa réponse au projet de convention collective, en y joignant les éléments qui fondent ses contestations et ses réclamations.

- b) La commission de négociation syndicale doit formuler toutes ses réclamations dans une même présentation qu'elle soumettra à l'inspection du travail en y joignant les éléments qui fondent ses réclamations, dans un délai de cinq jours à partir de la date de réception de la réponse de l'employeur.
- c) Une fois reçues la réponse de l'employeur contenant ses contestations ou ses réclamations et les réclamations du syndicat, selon le cas, l'inspection du travail doit convoquer les parties à une audience qui se tiendra dans un délai de cinq jours. Cette convocation doit être adressée aux parties par courrier électronique.
- d) Les parties doivent se rendre à l'audience avec tous les éléments nécessaires ainsi que les documents complémentaires demandés par l'inspection du travail, laquelle enjoindra aux parties de parvenir à un accord.
- e) L'inspecteur du travail doit prononcer la résolution dans un délai de cinq jours à compter de la fin de l'audience. Si les contestations ou les réclamations concernent plus de 1 000 travailleurs, c'est le directeur du travail qui se prononcera à ce sujet.
- f) Cette résolution ne peut être contestée que par un recours en révision, dans un délai de trois jours. La décision sur le recours en révision doit être prise dans un délai de trois jours et est contestable en justice dans un délai de cinq jours, et doit suivre la procédure établie à l'article 504 du Code du travail.
- g) Le recours intenté contre les contestations ou les réclamations ne suspend pas la négociation collective.

Avis n° 4665/186 du 5 novembre 2003  
de la responsable de la Direction du travail

*Doctrine établie dans l'avis n° 4665/186.* Cet avis établit que l'employeur ne peut refuser de négocier avec le syndicat interentreprises que s'il le manifeste expressément dans un délai de dix jours ouvrables après la présentation du projet de convention collective.

*Réglementation de la loi n° 20.940 en ce qui concerne le sujet de cet avis.* La négociation collective du syndicat interentreprises est régie par les règles générales et les dispositions de l'article 364 du nouveau Livre IV, dont le contenu est reproduit et commenté en détail au sujet de l'avis n° 1489. D'une manière générale, l'employeur ne peut pas refuser de négocier collectivement avec le syndicat interentreprises ni dans les grandes entreprises ni dans les moyennes entreprises.

Avis n° 3861/140 du 16 septembre 2003  
de la responsable de la Direction du travail

*Doctrine établie dans l'avis n° 3861/140.* Cet avis interprète les articles 334 bis et suivants du Code du travail au sujet des normes générales de la négociation, en particulier sa procédure et les prérogatives des travailleurs et de la commission de négociation.

*Réglementation de la loi n° 20.940 en ce qui concerne le sujet de l'avis n° 3861/140.* La négociation du syndicat interentreprises est régie par les règles générales et les dispositions de l'article 364 du nouveau Livre IV, dont le contenu est reproduit et commenté en détail au sujet de l'avis n° 1489. D'une manière générale, l'employeur ne peut pas refuser de négocier collectivement avec le syndicat interentreprises, ni dans les grandes entreprises ni dans les moyennes entreprises.

Avis n° 5241/241 du 3 décembre 2003  
de la responsable de la Direction du travail

*Doctrine établie dans l'avis n° 5241/241.* Selon cet avis, les affiliés au syndicat interentreprises doivent signer les listes de négociation dans le cas où ils devraient entamer

la négociation collective en tant que groupe de négociation, conformément aux dispositions de l'article 334 *bis* A actuellement en vigueur, à la suite du refus de l'employeur de négocier, dans les délais et selon les modalités prévues, avec le syndicat interentreprises.

*Réglementation de la loi n° 20.940 en ce qui concerne le sujet de l'avis n° 5241/241.*  
Les nouvelles réglementations en matière de négociation des syndicats interentreprises et des travailleurs affiliés à ces syndicats sont indiquées dans les observations au sujet de l'avis n° 1489. Cela étant, communiquer la liste des affiliés au syndicat n'est pas une condition essentielle, mais tenir à jour les registres syndicaux en cas d'objections concernant le quorum ou la liste des travailleurs constitue une bonne pratique.

Avis n° 1131 du 10 mars 2010 du responsable de la Division  
des relations professionnelles

*Doctrine établie dans l'avis n° 1131.* Il porte sur le refus de permettre à une organisation syndicale de participer en tant qu'adhérente à une négociation collective.

*Réglementation de la loi n° 20.940 en ce qui concerne le sujet de l'avis n° 1131.*  
D'une manière générale, en ce qui concerne la possibilité pour une organisation syndicale et tous ses affiliés de participer à une négociation entamée par un autre syndicat, d'autant plus lorsque ses affiliés ont accepté ou autorisé cette décision, cette question doit être tranchée compte tenu des nouvelles réglementations. Sont joints à la fin des présentes observations les avis prononcés à ce jour sur la loi n° 20.940.

**c) *Législation chilienne et convention n° 103***

Observation du gouvernement du Chili. La plainte n'indique pas quelles normes de la législation en vigueur portent éventuellement atteinte à la convention n° 103 ni quelles situations compromettent les droits relatifs à la maternité que la convention consacre. Le gouvernement du Chili considère totalement infondée la plainte présentée au sujet de l'application de la convention n° 103.

**d) *Législation et pratique nationale  
et convention n° 151***

Observation du gouvernement du Chili. La plainte n'indique pas quelles normes de la législation en vigueur portent éventuellement atteinte à la convention n° 151. Toutefois, étant donné que la pratique nationale respecte les droits de liberté syndicale reconnus aux fonctionnaires tant dans cette convention que dans la convention n° 87, l'Etat du Chili n'enfreint pas la convention n° 151.

**e) *Opinion de la ministre du Travail***

Opinion de la ministre du Travail au sujet des déclarations de 2012 de l'ex-ministre du Travail, M<sup>me</sup> Evelyn Matthei, au cours d'une réunion (les syndicats interentreprises «sont une farce, ils ne servent qu'à une chose, à ce que les dirigeants vendent des immunités syndicales»).

Observation du gouvernement du Chili. En ce qui concerne ces déclarations, elles ne représentent pas l'opinion des autorités gouvernementales actuelles du Chili et sont totalement inappropriées pour qualifier quelque type d'organisation syndicale que ce soit.

**f) *Réforme de la législation du travail***

L'examen législatif de la réforme de la législation du travail était en cours lorsque la plainte a été présentée au motif que la réforme prévoyait des accords sur les conditions

spéciales des journées d'astreinte, sur la répartition de la semaine de travail dans les situations exceptionnelles, sur le quorum de négociation et sur d'autres points.

Observation du gouvernement du Chili. Comme indiqué dans le rapport régulier que le gouvernement du Chili a présenté en septembre dernier, la réforme du travail (loi n° 20.940) n'envisage pas la réglementation des accords sur les journées d'astreinte ou sur la répartition de la semaine de travail dans les situations exceptionnelles, pas plus qu'elle n'exige un quorum de négociation pour les syndicats d'entreprise. Ces règles étaient contenues dans des dispositions qui ont été supprimées de la loi susmentionnée à la suite d'un veto présidentiel.

## V. Conclusions

1. Depuis le rétablissement de la démocratie en 1990, l'Etat du Chili a déployé des efforts intenses pour réformer en profondeur les normes de la liberté syndicale, de la négociation collective et du droit de grève, réformes qui ont été incorporées dans le Code du travail. En outre, depuis 1990, le Chili a ratifié toutes les conventions fondamentales du travail, et les systèmes de l'inspection du travail et de la justice du travail ont été considérablement améliorés. Tant les avis administratifs de la Direction du travail que les jugements des tribunaux du travail sont conformes à l'état de droit qui prévaut au Chili depuis 1990.

2. L'OIT a apporté au gouvernement du Chili une coopération exceptionnelle pour ces processus de réforme législative et l'élaboration de politiques du travail.

3. Il convient de mentionner tout particulièrement la réforme du travail qui a été menée pendant le mandat en cours de la présidente, M<sup>me</sup> Michelle Bachelet, et qui a abouti à la promulgation de la loi n° 20.940, laquelle entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2017. Ces progrès sont présentés en détail dans les rapports réguliers sur l'application des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 que le gouvernement a adressés au Bureau en septembre 2016 pour qu'il les porte à la connaissance des organes de contrôle respectifs.

4. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations n'a pas encore examiné le rapport qui lui a été adressé sur l'application des conventions mentionnées dans la plainte, et notamment sur la dernière réforme du travail. Le gouvernement du Chili attend les conclusions de cet examen.

5. Le gouvernement du Chili estime que la plainte qui a été présentée porte sur des dispositions restrictives des droits de liberté syndicale qui ont été abrogées ou considérablement modifiées par la loi n° 20.940. Par conséquent, le gouvernement estime avec fierté que le Chili constitue un cas de progrès pour le système de contrôle et d'application des normes de l'Organisation internationale du Travail.

Veillez agréer, Madame la directrice, l'expression de mes salutations distinguées.

(Signé) M. Francisco Javier Díaz Verdugo  
Sous-secrétaire au travail  
Gouvernement du Chili

EHN/MGL/CDG/CLV/iac

Annexe jointe

c.c.: Archives des relations internationales

Bureau des rapports, ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.