

avis. Cette disposition serait la plus importante source de conflit juridique entre les travailleurs et les employeurs. Elle explique aussi le manque de mobilité de la main-d'œuvre étant donné qu'elle constitue la seule source réelle de prestations de chômage. On s'attend à ce qu'une proposition de modification de cette disposition soit présentée au Congrès dans un avenir proche. Cette proposition, qui semble recevoir un large appui, proposerait un remplacement par un système de compte d'épargne individuel pour les travailleurs, financé par les cotisations de l'employeur et celles optionnelles de l'employé.

Les régimes de retraite font partie du système de sécurité sociale, mais, dans le cadre du système privatisé novateur du Chili, elles sont administrées en presque totalité par des administrateurs de régimes de pension privés. Les employés sont tenus de cotiser 10 % de leur revenu imposable au fonds de retraite, plus un montant comparable au titre d'autres avantages sociaux. Ce régime n'entraîne pas de coûts pour les employeurs. Les prestations d'accident du travail sont fournies par l'Asociación Chilena de Seguridad, Fonds d'accident du travail et de maladie professionnelle, qui relève du secteur public. Les employeurs cotisent à ce fonds en fonction des risques associés à leurs activités. La cotisation maximale est de 3,4 % de la rémunération de l'employé.

Le Ministerio del Trabajo y Previsión, Ministère du travail et de la sécurité sociale, gère les programmes de formation payés par les employeurs. Le coût de ces programmes est compensé par un crédit d'impôt. La formation est assurée par le Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Service national de formation et d'emploi, ou par des sociétés de formation du secteur privé accréditées.

En 1997, pour compléter l'ALECC, les deux pays ont signé un accord de coopération dans le domaine du travail. Son objectif consiste à promouvoir l'amélioration des conditions de travail et du niveau de vie dans les deux pays, ainsi qu'à protéger, à renforcer et à faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs. Une des dimensions importantes de cet accord consiste en la création de programmes conjoints de coopération dans les principaux dossiers qui touchent au travail. Ce forum de coopération encourage le gouvernement, les entreprises et les syndicats à intensifier leurs relations, à discuter des meilleures pratiques et à promouvoir la connaissance mutuelle des pratiques et des systèmes de chaque pays. Dans le cadre de cet accord, des séminaires conjoints ont lieu, portant sur des sujets tels que les normes de travail et la santé et sécurité au travail (Santiago, janvier 1998) et les relations du travail (Ottawa, avril 1998). Cet accord oblige également chaque pays à procéder à la mise en œuvre effective de son code du travail. Cette obligation s'applique à 11 principes fondamentaux qui concernent les relations du travail, notamment la liberté syndicale, les normes d'emploi et les normes de santé et de sécurité au travail.