

CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI)

**LES NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL
RECONNUES INTERNATIONALEMENT DANS
L'UNION EUROPÉENNE**

**RAPPORT POUR L'EXAMEN DES POLITIQUES COMMERCIALES DE L'UNION
EUROPÉENNE PAR LE CONSEIL GÉNÉRAL DE L'OMC**

Genève, 26 et 28 février 2007

SYNTHÈSE

Sur les 27 États membres de l'Union européenne (UE), pratiquement tous ont ratifié chacune des huit Conventions de l'OIT sur les normes fondamentales du travail. Les seules exceptions sont l'Estonie et la République tchèque. Dans certains domaines, des mesures sont requises pour entrer en conformité avec les engagements acceptés par l'Union européenne à Singapour, Genève et Doha lors des déclarations ministérielles de l'OMC entre 1996 et 2001, ainsi que dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Tous les États membres de l'UE ont ratifié les deux principales Conventions de l'OIT en matière de droits syndicaux. Ces droits syndicaux sont généralement observés dans le droit et dans la pratique dans les 15 plus anciens États membres de l'UE, ainsi que dans la plupart des 12 nouveaux États membres. Cependant, des violations des droits syndicaux sont constatées, en particulier dans les États membres les plus récents, et les législations du travail ne sont pas toujours en conformité avec les Conventions de l'OIT. Des faiblesses apparaissent notamment en ce qui concerne la discrimination antisyndicale et le droit de grève.

Tous les États membres de l'UE ont ratifié les deux Conventions fondamentales de l'OIT en matière de discrimination et d'égalité de rémunération. Tant la législation nationale que les directives de l'UE prévoient l'égalité de rémunération et l'égalité de traitement dans l'emploi. Cependant, dans la pratique la discrimination économique à l'égard des femmes est encore prononcée. Des écarts salariaux sont constatés dans tous les États membres, le taux de chômage est souvent supérieur parmi les femmes, et celles-ci se retrouvent concentrées de manière disproportionnée dans les emplois à temps partiel et à bas salaire du secteur des services. Une discrimination est également constatée à l'égard des minorités ethniques, dont la minorité rom.

Tous les États membres de l'UE à l'exception de la République tchèque et de l'Estonie ont ratifié les deux Conventions fondamentales de l'OIT sur le travail des enfants. Cependant, dans une certaine mesure, l'emploi illicite et l'exploitation des enfants sont constatés dans bon nombre de pays de l'UE, essentiellement dans les activités liées au travail informel et à l'agriculture.

Tous les États membres de l'UE ont ratifié les deux Conventions fondamentales de l'OIT sur le travail forcé. La traite des êtres humains est toutefois un problème rencontré, dans une certaine mesure, dans pratiquement tous les pays, essentiellement celle des femmes et des petites filles à des fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle. Dans certains États membres, les prisonniers sont obligés de travailler pour des entreprises privées.

LES NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL RECONNUES INTERNATIONALEMENT DANS L'UNION EUROPÉENNE

Introduction

Ce rapport sur le respect des normes fondamentales du travail reconnues internationalement dans les 27 États membres de l'Union européenne (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie et Suède) fait partie d'une série de documents préparés par la CSI conformément à la Déclaration ministérielle adoptée lors de la première Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) (Singapour, du 9 au 13 décembre 1996) dans laquelle les ministres déclaraient : « Nous renouvelons notre engagement d'observer les normes fondamentales du travail reconnues internationalement ». La quatrième Conférence ministérielle (Doha, du 9 au 14 novembre 2001) a réaffirmé cet engagement. Ces normes furent ensuite reprises dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par les 174 pays membres de l'OIT à l'occasion de la Conférence internationale du travail en juin 1998.

Ce bilan par la CSI des normes fondamentales du travail au sein de l'UE a été préparé en vue de coïncider avec la révision des politiques commerciales de l'Union européenne par l'OMC les 26 et 28 février 2007. Ce document a été rédigé en consultation avec la Confédération européenne des syndicats (CES) et les affiliées de la CSI dans l'Union européenne.

Ce rapport passe en revue la situation du respect de chacune des normes fondamentales du travail l'une après l'autre, en utilisant une approche commune. Tout d'abord, le point sur la situation des ratifications des conventions de l'OIT dans chacun des 27 États membres. Ensuite, une étude plus approfondie de la situation de chaque pays, en mettant en exergue les problèmes particuliers qui se posent, s'il y a lieu.

L'Union européenne, prise comme une entité unique, constitue le bloc économique le plus important du monde. En 2005, son PNB conjoint atteignait 11,7 billions de dollars américains (USD), environ un cinquième du produit mondial brut. Le taux de croissance moyen de l'Union européenne a été de 2% dans les dernières années, et ses 493 millions d'habitants ont un PNB par habitant de 28 100 USD.

L'UE est le plus grand bloc commercial du monde. Sa part du commerce mondial représente 20%. Elle est le plus grand exportateur du monde, et le deuxième importateur.

L'UE dispose d'accords commerciaux bilatéraux et régionaux avec certains pays européens qui ne sont pas membres de l'UE, dont la Suisse, la Turquie, l'Ukraine et la Norvège, ainsi qu'avec des pays non européens tels que l'Afrique du Sud, l'Algérie, l'Égypte, Israël, le Liban, le Maroc, la Syrie, la Tunisie, le Mexique et le Chili. Elle négocie actuellement des accords commerciaux avec le Mercosur (le

bloc commercial composé de l'Argentine, du Brésil, de l'Uruguay, du Paraguay et du Venezuela), avec le Conseil de Coopération du Golfe ainsi qu'avec les pays méditerranéens. En décembre 2006, la Commission européenne a demandé à ses États membres un mandat de négociation pour des accords commerciaux bilatéraux avec l'Inde, la Corée du sud et l'Association des nations de l'Asie du sud-est (ANASE), ainsi que pour la négociation de nouveaux accords avec la région d'Amérique centrale et celle des pays Andins.

L'UE négocie des Accords de partenariat économique (APE) avec les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP) membres de la Convention de Cotonou signée en 2000. Des négociations sont en cours avec différents regroupements sous-régionaux de pays ACP, tels que la région Pacifique ou Caribéenne, la Communauté de développement de l'Afrique australe (CDAA/SADC), l'Afrique orientale et australe (AOA) et l'Afrique occidentale et centrale.

Dans sa politique commerciale, l'UE encourage l'application effective des normes fondamentales du travail par le biais d'instruments d'incitation positive et d'une approche axée sur les mesures d'incitation. Dans tous les accords commerciaux les plus récents de l'UE, tel que l'accord entre l'UE et le Chili, l'accord de partenariat de Cotonou avec les pays ACP ou l'accord de coopération avec l'Afrique du sud, la reconnaissance et la promotion des normes fondamentales du travail font partie intégrante de l'accord ; elles n'ont toutefois pas force exécutoire. Le système des préférences généralisées de l'UE (SPG) prévoit la possibilité d'exclure des pays des avantages commerciaux ; elle a été utilisée à deux reprises, à l'encontre de la Birmanie (1997) et du Belarus (2006).

I. Liberté syndicale et droit de négociation collective

Le tableau ci-après récapitule les ratifications par les États membres de l'UE de la Convention N° 87 (1948) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et de la Convention N° 98 (1949) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective.

| Pays | N° 87 | N° 98 | Pays | N° 87 | N° 98 |
|-----------|-------|-------|--------------|-------|-------|
| Allemagne | 1957 | 1957 | Lettonie | 1992 | 1992 |
| Autriche | 1950 | 1951 | Lituanie | 1994 | 1994 |
| Belgique | 1951 | 1953 | Luxembourg | 1958 | 1958 |
| Bulgarie | 1959 | 1959 | Malte | 1965 | 1965 |
| Chypre | 1966 | 1966 | Pays-Bas | 1950 | 1993 |
| Danemark | 1951 | 1955 | Pologne | 1957 | 1957 |
| Espagne | 1977 | 1977 | Portugal | 1977 | 1964 |
| Estonie | 1994 | 1994 | Rép. Tchèque | 1993 | 1993 |
| Finlande | 1950 | 1951 | Roumanie | 1957 | 1958 |
| France | 1951 | 1951 | Royaume-Uni | 1949 | 1950 |
| Grèce | 1962 | 1962 | Slovaquie | 1993 | 1993 |
| Hongrie | 1957 | 1957 | Slovénie | 1992 | 1992 |
| Irlande | 1955 | 1955 | Suède | 1949 | 1950 |
| Italie | 1958 | 1958 | | | |

Allemagne

La législation permet aux travailleurs de constituer des syndicats et d'adhérer au syndicat de leur choix, et les travailleurs exercent ce droit dans la pratique. La législation protège également le droit de négociation collective, celle-ci étant librement pratiquée. La législation prévoit le droit de grève. Néanmoins, les fonctionnaires (y compris les enseignants) et le personnel à des postes sensibles ou essentiels, tels que les membres des forces armées, n'ont pas le droit de faire grève. Cette catégorie comprend également bon nombre de travailleurs des chemins de fer et de la poste (y compris les agents chargés de la distribution du courrier, les agents au guichet et les standardistes du service postal.)

Les restrictions au droit de grève ont fait l'objet de critiques de la part de la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations depuis 1959 ainsi que de la part du Comité de la liberté syndicale de l'OIT. Ils ont tous deux demandé au gouvernement de veiller à la mise en œuvre complète des droits reconnus par les Conventions. Pendant longtemps, plusieurs gouvernements allemands ont maintenu le refus d'accepter la distinction opérée par l'OIT entre les fonctionnaires qui exercent une autorité au nom de l'État et ceux qui ne le font pas, suggérant plutôt que la privatisation des fonctions de bon nombre de fonctionnaires donnerait à ces travailleurs le droit de grève. Une modernisation exhaustive de la législation régissant le statut de fonctionnaire a été entamée sous le gouvernement de M. Schröder, et l'on espérait que celle-ci tiendrait compte des recommandations de l'OIT. Ces souhaits n'ont cependant pas été exaucés.

Autriche

La législation prévoit le droit des travailleurs de constituer des syndicats et d'y adhérer sans autorisation préalable ni conditions excessives. Les travailleurs exercent ce droit dans la pratique. Aucune catégorie de travailleurs n'a l'interdiction d'adhérer à un syndicat. La législation autorise également les syndicats à mener leurs activités sans ingérence, et le gouvernement protège ce droit dans la pratique. En outre, la négociation collective est protégée par la loi et elle est librement pratiquée. La législation ne prévoit pas de manière explicite le droit de grève. Le gouvernement reconnaît toutefois ce droit dans la pratique. La législation interdit les représailles à l'encontre de grévistes et le gouvernement fait effectivement respecter cette loi.

Pendant de nombreuses années, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a enjoint le gouvernement d'amender la section 53(1) de sa Loi sur les relations du travail (Arbeitsverfassungsgesetz) afin d'étendre aux travailleurs étrangers le droit de se présenter aux élections des comités d'entreprise. Un projet de loi, qui étend ces droits aux travailleurs étrangers, a finalement été adopté en 2006.

Belgique

La législation accorde aux travailleurs le droit de s'associer librement, y compris le droit de constituer un syndicat et celui d'adhérer à un syndicat de leur choix, et dans la pratique les travailleurs exercent ce droit. Le droit de négociation collective est lui aussi reconnu, et la législation prévoit le droit de grève. Les travailleurs peuvent généralement exercer ces droits.

Cependant, les syndicats s'inquiètent de difficultés tant juridiques que pratiques lorsqu'ils tentent d'organiser les travailleurs de petites entreprises ou groupes de vente au détail. En outre, les amendes imposées en cas de discrimination sont trop peu élevées pour dissuader de manière efficace la discrimination anti-syndicale. Aussi les employeurs préfèrent-ils souvent payer des amendes plutôt que réintégrer des travailleurs licenciés en raison de leurs activités syndicales.

De surcroît, le droit de grève est souvent ébranlé dans la pratique ; au cours des dernières années à plusieurs reprises des employeurs se sont tournés vers les tribunaux pour obtenir des arrêts interdisant les grèves. Pour ce faire, ils mettent en question des actions commises pendant la grève, telles que les piquets. Des juges de tribunaux civils ont souvent rendu des sentences favorables à l'employeur sans avoir entendu le syndicat affecté, ce qui est considéré comme une violation des droits syndicaux par le Comité européen des droits sociaux (CEDS) du Conseil de l'Europe. Des militants syndicaux ont été licenciés dès la fin d'une action industrielle, comme dans le cas de la société automobile AGC en mars 2005 et dans celui de la fabrique de papier Stora Enso, sise à Gand, en décembre 2005.

Bulgarie

La législation prévoit le droit des travailleurs de constituer un syndicat ou d'adhérer au syndicat de leur choix, et dans la pratique les travailleurs exercent ce

droit. Cependant, les militaires en sont exclus. Les employés de la fonction publique sont couverts par une loi distincte, qui reconnaît leur liberté syndicale. La législation interdit la discrimination antisyndicale et prévoit une indemnité équivalente à six mois de salaire en cas de discrimination antisyndicale. La loi sur la protection contre la discrimination est en vigueur depuis janvier 2004. Les syndicats peuvent présenter une demande d'indemnisation pour cause de discrimination au nom de leurs membres, sur leur requête. Toutefois, la charge de la preuve repose entièrement sur le salarié.

Au cours des dernières années, les syndicats ont signalé fréquemment des situations de discrimination et de harcèlement à l'encontre des militants ou des membres syndicaux, qui ont été mutés, rétrogradés ou licenciés. Ces situations entraînent la peur et l'insécurité, et rendent souvent les travailleurs réticents à adhérer à un syndicat. La procédure judiciaire de réintégration des travailleurs licenciés peut durer longtemps, parfois des années, alors que les sanctions contre les employeurs ayant procédé à des licenciements abusifs sont trop faibles pour servir de dissuasion. Dans le secteur privé, certains employeurs ont tout simplement interdit l'adhésion à un syndicat au sein de leur entreprise, forçant leurs nouveaux salariés à signer un document déclarant qu'ils n'allaient ni créer ni adhérer à un syndicat. Le recours aux contrats d'emploi à durée déterminée augmente, pour empêcher les travailleurs de revendiquer leurs droits ; en effet, le Code du travail ne protège pas de manière adéquate les travailleurs sous contrat à durée déterminée.

La législation met en place une structure juridique adéquate pour la négociation collective, qui est utilisée à l'échelon national, régional ainsi qu'au niveau local. Néanmoins, ce droit n'a trait qu'aux travailleurs du secteur privé, étant donné que la Loi sur les employés de la fonction publique prive les fonctionnaires du droit de négociation collective. Lorsque des conventions collectives sont conclues à l'échelon sectoriel entre des organisations syndicales et patronales représentatives, elles peuvent être étendues en vue de couvrir toutes les entreprises du secteur en question, mais seulement à la discrétion du Ministre concerné. Le ministère de l'Emploi et de la Protection sociale n'a jamais utilisé cette disposition, en raison de l'opposition de certains des employeurs concernés, comme dans le secteur chimique, en 2006, vu l'opposition de certains employeurs dans les organisations d'employeurs des cosmétiques et des produits pharmaceutiques.

La négociation collective n'est pas toujours effective dans la pratique. Les employeurs refusent fréquemment de négocier des conventions collectives, retardent de manière injustifiée les négociations ou refusent de signer les conventions. Dans d'autres cas, les employeurs signent les conventions, mais ne les mettent pas en œuvre. La négociation collective s'est révélée particulièrement difficile dans les petites et les micro-entreprises. Certains employeurs refusent de mettre en œuvre les conventions qui ont été conclues à l'échelon national arguant qu'ils ne sont pas membres d'une organisation patronale. D'autres employeurs adhèrent à plus d'une organisation d'employeurs, leur permettant de refuser de mettre en œuvre une convention conclue par une de ces organisations s'ils la jugent contraire à leurs intérêts.

La reconnaissance syndicale dans le but de faire partie des organismes consultatifs et de négociations collective à l'échelon national est réglemantée par une ordonnance du gouvernement de juillet 2003. La représentativité d'un syndicat doit faire l'objet de révisions périodiques. Cependant, certains syndicats qui ont effectué les démarches pour leur reconnaissance n'ont pas encore vu leur requête étudiée, alors

que d'autres syndicats, dont la reconnaissance a été octroyée à la fin 2004, n'ont pas même eu à présenter de preuves de leurs effectifs. Cette situation a jeté des doutes profonds quant à la sélection des organisations censées représenter les travailleurs au niveau de l'état, et a entraîné les deux plus grandes centrales syndicales du pays – CITUB et LC Podkrepa – à quitter le Conseil national pour la coopération tripartite en mars 2005.

La législation ne permet pas les grèves lorsque les négociations en vue de résoudre un différend collectif n'aboutissent pas, ou bien lorsque un accord ne peut être obtenu après avoir eu recours à une médiation et/ou à un arbitrage volontaire, ou encore lorsque l'employeur ne respecte pas le processus. Les salariés des secteurs de l'électricité, des communications (y compris les services postaux) et de la santé, tout comme les travailleurs des forces armées et les membres de la magistrature, sont privés du droit de grève. Les fonctionnaires n'ont non plus le droit de faire grève ; ils n'ont que le droit d'entreprendre des actions appelées « grèves symboliques ». Les « grèves politiques » sont interdites, tout comme il est interdit de faire grève dans les services essentiels, dont la liste dépasse la définition de l'OIT. Dans le secteur du transport ferroviaire, le droit de grève est fortement restreint, car un service minimum de 50 pour cent doit obligatoirement être assuré en cas de grève. La législation prévoit qu'une grève puisse être déclarée illicite si cette décision est rendue par deux tribunaux, c'est à dire après un premier arrêt, puis lors d'un recours devant une juridiction d'appel.

Face aux violations des droits syndicaux en Bulgarie, la CES et ses affiliées bulgares ont soumis une plainte conjointe, début 2006, à l'encontre de la Bulgarie auprès du Comité européen des droits sociaux (CEDS) du Conseil de l'Europe.

Chypre

Tous les travailleurs, à l'exception des membres de la police et des forces armées, ont le droit de constituer et d'adhérer à un syndicat de leur choix sans autorisation préalable, et les travailleurs exercent ce droit dans la pratique. Il a été signalé que certaines entreprises se sont dotées de syndicats à la solde de la direction et exercent des pressions sur les travailleurs pour qu'ils y adhèrent. Des dirigeants de syndicats indépendants ont également déclaré que les autorités mettent en place des syndicats rivaux dans le secteur public afin de les affaiblir. La législation n'interdit pas la discrimination antisyndicale, et les dirigeants syndicaux affirment que les employeurs du secteur privé parviennent à décourager l'activité syndicale du fait que la mise en œuvre des réglementations du travail est sporadique et que dans les cas de pratiques antisyndicales (telles que la mutation à un poste non souhaité ou le refus d'une promotion) les sanctions sont dérisoires.

La législation prévoit la négociation collective, et dans la pratique les travailleurs jouissent généralement de ce droit. Cependant, les conventions collectives n'ont pas force exécutoire. Bien que le droit de grève soit prévu dans la législation, les employeurs ont toute liberté de recruter des travailleurs de remplacement en cas de grève, ce qui limite l'efficacité du droit de grève. La loi ne garantit pas un processus similaire pour les travailleurs des services essentiels, et de fait elle stipule que les membres des forces armées, les officiers de justice, les juges, les officiers de police et le personnel de la défense civile n'ont pas le droit de faire grève.

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a insisté à plusieurs reprises sur la nécessité d'amender les sections 79A et 79B du Règlement des forces de défense qui accorde au Conseil des ministres un pouvoir discrétionnaire pour interdire une grève dans les services qu'il considère comme étant essentiels. La Commission a souligné à ces occasions que les grèves ne peuvent être interdites dans les services essentiels que dans le sens le plus strict du terme, à savoir les services dont l'interruption mettrait en danger la vie, la sécurité personnelle ou la santé de l'ensemble ou d'une partie de la population.

Danemark

La législation stipule que tous les travailleurs, y compris le personnel des forces armées et de la police, peuvent constituer des syndicats ou adhérer au syndicat de leur choix. Les travailleurs exercent pleinement ce droit. La négociation collective est également protégée par la loi et pratiquée librement. En outre, la loi prévoit le droit de grève, et les travailleurs exercent ce droit en menant des grèves tout à fait légales.

Cependant, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations critique depuis 1989 le fait que les syndicats danois ne sont pas en mesure de représenter les travailleurs employés sur des navires battant pavillon danois mais qui ne sont pas résidents au Danemark. Ces mêmes travailleurs n'ont pas non plus la possibilité d'être représentés dans la négociation collective, si tel était leur souhait, par un syndicat danois dont ils seraient membres. La Commission a demandé que la législation en la matière (section 10 de la Loi n°408 du 23 juin 1988 portant établissement du registre international des navires danois) soit amendée afin de respecter les dispositions des Conventions. L'incapacité des syndicats danois de représenter les travailleurs étrangers employés sur des navires fait également l'objet d'un examen par le CEDS du Conseil de l'Europe. Le gouvernement danois a allégué que ces dispositions respectent bien les Conventions.

Espagne

La loi autorise les travailleurs, à l'exception de ceux dans les services des forces armées, des juges, des magistrats et des procureurs, à constituer et à adhérer à un syndicat de leur choix sans requérir d'autorisation préalable ni imposer des conditions excessives. Dans la pratique, ce droit est exercé par les travailleurs. La loi interdit la discrimination par les employeurs à l'égard des membres ou des organisateurs syndicaux. Cependant, les syndicats subissent souvent la discrimination des employeurs, qui refusent de renouveler les contrats temporaires de travailleurs qui ont entrepris des activités de syndicalisation. Diverses statistiques confirment que l'Espagne est le pays de l'Union européenne avec la plus grande proportion de travailleurs recrutés sur contrat temporaire : 32,5 pour cent en 2004, et 63 pour cent des personnes recrutées avec ce genre de contrats sont des travailleurs migrants. Cette situation influence de toute évidence les conditions de travail de ces travailleurs. Profitant du manque de certitude que subissent ces travailleurs en ce qui concerne leur futur emploi, les employeurs les ont poussés à accepter des conditions de travail qui ne respectent pas les normes. S'il est vrai, en théorie, que les contrats de travail temporaires sont couverts par les accords sectoriels fixant leurs conditions d'emploi, dans la pratique la négociation collective est souvent remplacée par des accords

individuels entre la direction et les employés, qui dans les faits sont obligés d'accepter ce qui leur est proposé.

La législation prévoit la négociation collective, y compris pour l'ensemble des employés de la fonction publique, à l'exception du personnel militaire. Elle est généralement librement pratiquée. La négociation collective dans le secteur public peut porter sur les salaires et les niveaux d'emploi, mais le gouvernement se réserve le droit de les déterminer lui-même si la négociation échoue. La Constitution prévoit le droit de grève (article 28.2) et les travailleurs exercent ce droit en menant des grèves légales. Une grève dans les services non essentiels est légale si le syndicat donne un préavis de cinq jours. En cas de grève, la jurisprudence de la Cour suprême (*Tribunal Supremo*) et du Tribunal constitutionnel (*Tribunal Constitucional*) détermine les exigences de service minimum.

Estonie

La législation prévoit le droit des travailleurs de constituer ou d'adhérer à un syndicat ou une association de salariés, mais dans la pratique certains travailleurs rencontrent des difficultés à exercer ce droit. La discrimination antisyndicale est également interdite par la loi, et pourtant des cas de comportement antisyndical sont constamment signalés dans le secteur privé, en particulier parmi les journalistes dans le secteur des médias.

La négociation collective est protégée dans la loi et elle est librement pratiquée. La législation prévoit le droit de grève, et en général les travailleurs exercent ce droit. Cependant, les employés de la fonction publique travaillant au niveau municipal ou de l'État sont privés du droit de grève. Cette interdiction s'applique à tous les employés, y compris au personnel de soutien tel que les chauffeurs et les électriciens. Le gouvernement a également proposé de rallonger la période de préavis pour les grèves de solidarité et de limiter la durée maximale de ces grèves à 24 heures. Les syndicats estoniens estiment que ces mesures représentent des restrictions excessives au droit de grève.

Finlande

La législation permet aux travailleurs de constituer des syndicats et d'adhérer au syndicat de leur choix, et les travailleurs exercent ce droit dans la pratique. La loi leur donne également le droit d'organisation et de négociation collective, et dans la pratique le gouvernement protège ce droit. La législation accorde aux travailleurs le droit de faire grève, avec certaines exceptions pour les employés de la fonction publique effectuant des services essentiels. Un conseil officiel de règlement des litiges formule des recommandations non contraignantes au ministère quant à la cessation ou aux limites à imposer à la durée d'une grève si la sécurité nationale se voit menacée.

Les syndicats finlandais ont critiqué le fait que pour les fonctionnaires, les officiers d'église ou municipaux qui n'exercent pas une autorité au nom de l'État, le droit de mener des actions industrielles est excessivement restreint par la législation sur la négociation collective. En raison d'une information insuffisante, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a simplement commenté qu'une définition trop large du concept de fonctionnaire

mènerait à une restriction très étendue, voire à une interdiction du droit de grève au sein du service public pour ces travailleurs, et que l'interdiction du droit de grève dans le secteur public doit se limiter aux fonctionnaires exerçant une autorité au nom de l'État.

France

La législation prévoit le droit de constituer un syndicat et d'adhérer au syndicat de son choix. Dans la pratique les travailleurs jouissent de ce droit. La législation prévoit le droit de négociation collective, et les travailleurs exercent aussi ce droit librement. Les travailleurs ont le droit de grève, y compris les employés de la fonction publique, sauf lorsqu'une grève menace la sûreté publique. Ce droit est également exercé.

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a néanmoins critiqué le fait que les syndicats ne peuvent pas représenter les gens de mer travaillant sur des navires immatriculés dans les territoires des terres australes et antarctiques françaises, ou de négocier des conventions en leur nom.

Grèce

La législation stipule que tous les travailleurs, à l'exception des membres des forces armées, ont le droit de constituer et d'adhérer à un syndicat de leur choix, et les travailleurs exercent ce droit. La loi interdit la discrimination antisyndicale aux employeurs, et cette disposition ne semble pas poser de problème de fond.

La législation prévoit généralement le droit de négociation collective dans le secteur privé ainsi que dans les entreprises étatiques, et les syndicats exercent librement ce droit. La législation prévoit également le droit de grève, et les travailleurs du secteur privé et des entreprises d'État exercent ce droit dans la pratique. Les fonctionnaires jouissent du droit d'organisation et de négociation collective avec le ministère de l'Administration publique, ainsi que du droit de grève. Les agents de police ont le droit d'organisation et de manifestation, mais pas celui de faire grève. Il existe des restrictions dans la loi au droit de grève, telles que le préavis obligatoire de 4 jours pour les services publics et de 24 heures pour le secteur privé. Les tribunaux peuvent statuer de l'illégalité d'une grève, et le font souvent au motif d'un préavis insuffisant donné par le syndicat ou du fait que de nouvelles revendications ont été ajoutées pendant la grève. Les syndicats se plaignent de ce pouvoir judiciaire qui dissuade certains de leurs membres de prendre part aux grèves.

Hongrie

La loi permet aux travailleurs (dans les entreprises comptant au minimum 10 employés) de constituer et d'adhérer à des syndicats, et en général les travailleurs peuvent exercer ces droits dans la pratique. Cependant, des cas de discrimination antisyndicale sont apparus au cours des dernières années: lorsque la direction de l'usine de Tiszavasvár de ICN Hongrie a utilisé la nécessité de réduire ses effectifs comme prétexte pour paralyser les activités syndicales ; chez Motim Múkorund avec des menaces de licenciement de membres de la section locale du syndicat des

travailleurs de la chimie ; et avec le licenciement de quatre responsables syndicaux de l'usine Pétfürdő Nitrogen Co., une importante usine de fertilisants chimiques.

La négociation collective est protégée par la loi et amplement utilisée dans la pratique. Certains problèmes se posent néanmoins en ce qui concerne ce droit, notamment la section 33 du Code du travail qui exige que les syndicats représentent 65 pour cent (individuellement) ou 50 pour cent (conjointement) des travailleurs pour pouvoir entreprendre une négociation collective. Ceci dépasse les dispositions prévues dans les normes de l'OIT.

Une fois qu'un syndicat a été mis en place, l'employeur et le syndicat ont l'obligation de coopérer. Une loi distincte stipule que les fonctionnaires peuvent négocier leurs conditions de travail par le biais d'un organisme tripartite pour le secteur, le Conseil de la réconciliation des intérêts du secteur public. En vertu de la loi sur les fonctionnaires et les employés publics, la décision finale au sujet des augmentations de salaire des fonctionnaires incombe au Parlement.

Une nouvelle législation entrée en vigueur en janvier 2005 stipule de nouvelles règles relatives au niveau d'affiliation dans le secteur public qui ne sont pas liées aux résultats des élections au comité d'entreprise. Un syndicat seul, ou une délégation syndicale conjointe, doit comprendre au minimum 25 pour cent des effectifs pour pouvoir négocier une convention collective dans le secteur public.

À l'exception du personnel militaire et des agents de police, les travailleurs ont le droit de faire grève et ils exercent ce droit dans la pratique. La législation permet aux syndicats du personnel militaire et des agents de police de chercher à régler les différends auprès d'un tribunal.

Irlande

La législation permet aux travailleurs de constituer des syndicats et d'adhérer au syndicat de leur choix, et les travailleurs exercent ce droit dans la pratique. Techniquement, les membres des forces armées et policières ont le droit de former non pas des syndicats mais des associations, pour les représenter dans les questions salariales, de conditions de travail et de prévoyance sociale. La législation stipule en outre que les syndicats ont le droit d'entreprendre une négociation collective, et là aussi ce droit est exercé dans la pratique. La législation prévoit le droit de grève, qui est utilisé tant dans le secteur privé que dans le secteur public. En revanche, les effectifs militaires et policiers ont l'interdiction de faire grève.

Italie

La loi prévoit le droit de constituer un syndicat, d'y adhérer, et de mener à bien des activités syndicales sur le lieu de travail, sans autorisation préalable ni conditions excessives. Dans la pratique les travailleurs exercent ces droits. La législation inclut également le droit d'organisation et de négociation collective pour les travailleurs. Ce droit est lui aussi exercé dans la pratique. En outre, la législation prévoit le droit de grève, en restreignant néanmoins les grèves dans les services publics essentiels (tels que le transport, la santé, la collecte des déchets) par la nécessité de déposer un préavis de grève plus long et en excluant la tenue de grèves multiples à peu de jours d'intervalle.

Lettonie

La législation permet aux travailleurs, à l'exception des militaires et des policiers en uniforme, de constituer des syndicats et d'adhérer au syndicat de leur choix, sans autorisation préalable et sans conditions excessives. Dans la pratique, les travailleurs jouissent effectivement de ce droit ; il a toutefois été démontré qu'il est difficile d'organiser les travailleurs dans les nouvelles grandes entreprises industrielles, dans le secteur de la pêche et dans le commerce, en raison des pratiques antisyndicales des employeurs.

La loi prévoit également la négociation collective, et ce droit est lui aussi exercé dans la pratique. Cependant, les négociations n'ayant pas de durée limite légale, les employeurs arrivent souvent à les faire durer à l'excès. La législation reconnaît le droit de grève, qui est toutefois soumis à des restrictions telles que de longues procédures préalables à la grève, l'interdiction de certaines grèves de solidarité et des grèves politiques. En général, les travailleurs exercent le droit de grève, même si des dispositions de la réglementation du travail introduisent une interdiction de faire grève pour les juges, les procureurs, les policiers, les pompiers, les garde-frontières, les employés des institutions nationales chargées de la sûreté, les gardiens de prisons et les effectifs militaires. Une législation du travail sur les litiges identifie les mécanismes d'arbitrage auxquels peuvent avoir recours, à la place des actions de grève, les syndicats et les membres des professions privées du droit de grève.

Lituanie

La législation permet aux travailleurs, y compris aux policiers et aux membres des forces armées, de constituer et d'adhérer au syndicat de leur choix, et dans la pratique les travailleurs exercent ce droit. Les syndicats doivent compter au moins 30 membres fondateurs dans les grandes entreprises, et une affiliation d'au moins un cinquième de l'effectif total de tous les salariés d'une petite entreprise, pour pouvoir être enregistrés en vertu de la loi. Bien que la législation interdise la discrimination contre les militants syndicaux et les membres des syndicats, cette interdiction est souvent ignorée dans la pratique et les cas sont fréquents où des sanctions sont imposées contre les travailleurs ayant tenté d'organiser un syndicat. Le système judiciaire est lent dans le traitement des affaires de licenciement abusif. Il n'y a pas de tribunal du travail ou de juges spécialisés dans les litiges du travail. En outre, il revient à l'organisateur syndical en personne de prouver qu'il ou elle a été licencié(e) en raison de ses activités syndicales, ce qui dans le plupart des cas est impossible. Jusqu'à présent, aucun employeur ne s'est vu imposer les sanctions pénales prévues par la loi contre la discrimination antisyndicale.

La loi protège la négociation collective pour tous les travailleurs à l'exception des employés de l'État chargés de l'application de la loi et de la sécurité. Les syndicats ont le droit de négocier des conventions collectives au niveau national, territorial ou d'entreprise. Le Code du travail, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2003, établit la négociation collective comme instrument principal de gestion des relations du travail. La loi sur les syndicats reconnaît le droit de grève. Cependant, le Code du travail interdit les grèves dans les services essentiels, dont la liste inclut des secteurs qui ne figurent pas dans la définition de l'OIT. La Commission d'experts de

l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a conseillé au gouvernement de lever l'interdiction du droit de grève pour les travailleurs des sociétés de chauffage et de distribution du gaz, suggérant qu'une exigence de fourniture de service minimum pourrait être imposée à la place. Une grève ne peut avoir lieu que si une décision en faveur de celle-ci est prise par scrutin secret soit par les deux tiers des salariés au niveau d'une entreprise, soit par au moins la moitié des salariés de l'entreprise pour une grève d'une subdivision structurelle de l'entreprise. Ces exigences sont par trop contraignantes d'après les critères de l'OIT. Les employeurs doivent recevoir un préavis de grève par écrit sept jours au moins avant le début de la grève prévue.

Luxembourg

La législation prévoit le droit de constituer des syndicats et d'adhérer au syndicat de son choix, sans autorisation préalable ni conditions excessives, et dans la pratique les travailleurs exercent ce droit. La législation prévoit également le droit de négociation collective, qui lui aussi est exercé librement. Le droit de grève est également couvert par la législation, à l'exception des travailleurs gouvernementaux chargés de la fourniture de services publics. Une grève ne peut avoir lieu légalement qu'après une longue procédure de conciliation entre les parties. Le bureau national de conciliation, qui relève du gouvernement, doit en outre certifier que les efforts de conciliation n'ont pas abouti.

Malte

La loi permet aux travailleurs de constituer des syndicats et d'adhérer au syndicat de leur choix, et dans la pratique ils le font. Les militaires et les policiers qui ne travaillent pas en civil n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat. En vertu de la loi sur l'emploi et les relations du travail, le gouvernement peut imposer un arbitrage contraignant dans le cas d'un litige du travail. L'OIT signale depuis plus de 20 ans que cette disposition enfreint la Convention 87, qui stipule qu'un tel recours doit être restreint aux fonctionnaires exerçant une autorité au nom de l'État, aux services essentiels, aux situations de crise nationale aiguë et aux cas où les deux parties ont demandé la procédure d'arbitrage.

La législation prévoit la négociation collective, qui est en général pratiquée librement. Les travailleurs ont le droit de faire grève, à l'exception du personnel militaire et de la police qui ne travaille pas en civil, et ils exercent ce droit en menant des grèves légales. Des syndicats ont été injustement poursuivis pour des dégâts occasionnés pendant une action de grève, comme dans le cas des chantiers navals de Malte (MSL) en février 2005, et des travailleurs grévistes ont été suspendus par leur employeur.

Pays-Bas

Les travailleurs ont le droit de constituer des syndicats ou d'adhérer au syndicat de leur choix sans autorisation préalable du gouvernement. Ils exercent ce droit dans la pratique. Cependant, les syndicats ont souligné que la législation nationale ne contient aucune disposition particulière en ce qui concerne la protection des travailleurs contre des actes de discrimination antisyndicale autres que le

licenciement. Des textes de loi spécifiques prévoient le droit de négociation collective, qui est lui aussi exercé dans la pratique. La législation prévoit le droit de grève, sauf pour certains fonctionnaires, qui ont alors à leur disposition d'autres moyens institutionnalisés de protection et de recours.

Pologne

La loi stipule que tous les travailleurs, y compris les employés civils des forces armées, de la police et des gardes-frontières, ont le droit de constituer des syndicats et d'adhérer au syndicat de leur choix. Les travailleurs exercent ce droit dans la pratique. La loi établit une affiliation minimale avant de pouvoir constituer un syndicat, qui est de 10 personnes pour un syndicat local et de 30 pour un syndicat national. La législation n'accorde cependant pas aux syndicats la liberté d'exercer le droit d'organisation pour tous les travailleurs. Par exemple, les travailleurs ayant un contrat individuel ne peuvent pas constituer de syndicat ou adhérer à un syndicat.

La loi interdit la discrimination antisyndicale et pourtant les syndicats signalent que les employeurs se rendent coupables de discriminations à l'égard des travailleurs qui tentent d'organiser ou d'adhérer à des syndicats, en particulier dans le secteur privé en pleine croissance. Dans les entreprises d'État des secteurs de la santé, de l'eau et de la sylviculture, et dans certains cas il a été mis fin aux contrats d'emploi normaux des travailleurs, pour les remplacer par des contrats individuels qui éliminaient leurs droit d'adhérer à un syndicat.

En outre, la discrimination est très répandue sous la forme d'intimidations, de ruptures de contrats de travail sans préavis, et de fermetures de lieux de travail. La législation n'empêche pas suffisamment les employeurs de harceler les membres syndicaux en raison de leurs activités syndicales, comme en témoignent les exemples récents ci-après, où les dirigeants syndicaux ont été licenciés : POLFA S.A.; "Elektrociepłownia Marcel" à Radlin ; Delia à Zamosc ; Breckle Pologne à Wrocław ; Walbrzych International Production Wytworknia Silnikow Wysokopreznych "Andoria" à Andrychow ; General Electric Powers Controls Pologne à Klodzko, Uzdrowisko, Krynica, et Żegiestów.

La législation prévoit et protège la négociation collective au niveau de l'entreprise au sujet des salaires et des conditions de travail. Les principaux employeurs du secteur public (essentiellement dans l'industrie lourde et dans le secteur des services sociaux) ne sont toutefois pas en mesure de négocier avec des syndicats sans une implication considérable des ministères auxquels elles sont subordonnées, ce qui complique et politise les relations du travail du gouvernement. La loi stipule que les litiges du travail doivent tout d'abord être portés par les parties devant les tribunaux du travail, puis devant le procureur général, et, en dernier ressort, devant la Cour suprême. Au cours de l'année 2005, la Cour suprême a été saisie de 916 litiges de cette nature.

Tous les travailleurs ont le droit de grève, sauf ceux qui se trouvent dans les « services essentiels » – les forces de sécurité, les employés de la chambre haute d'audit, et les services en uniforme (tels que la police, les garde-frontières et les sapeurs pompiers) – qui n'ont que le droit de manifester. Aux termes des Conventions de l'OIT, cette catégorie est bien trop amplement définie. Cependant, les travailleurs des services essentiels peuvent chercher à résoudre leurs griefs par le biais d'une médiation ou dans le système judiciaire. Une majorité de grèves sont illégales

techniquement parce que l'une ou l'autre partie n'a pas suivi scrupuleusement chacune des étapes. Les tribunaux du travail tardent à statuer sur la légalité d'une grève. Les lois qui interdisent de sanctionner les grévistes ne sont pas systématiquement respectées, et les amendes très peu élevées ne suffisent pas à dissuader les employeurs qui le font. Les organisateurs d'une grève sont passibles de poursuites pour dommages et intérêts, pouvant encourir des condamnations civiles et des amendes.

Portugal

La loi accorde aux travailleurs le droit de constituer ou d'adhérer au syndicat de leur choix sans requérir d'autorisation préalable ni de conditions excessives, et ils exercent ce droit dans la pratique. Le droit d'organisation et de négociation collective est lui aussi reconnu, et librement exercé dans la pratique. La législation prévoit le droit de grève, et les travailleurs exercent ce droit dans la pratique. Des grèves surprises sont interdites puisque la loi prévoit qu'un préavis de grève doit être notifié cinq jours avant la grève, qui peuvent être étendus à 10 jours si des services essentiels se voient touchés. En outre, dans ces services, le gouvernement considère qu'il est essentiel (eau, énergie, communications, pompiers, transports, services médicaux et certains services liés à la santé publique) qu'un service minimum soit maintenu pendant une grève. Le niveau du service minimum doit être négocié et convenu entre le syndicat et les employeurs. Si un accord n'est pas conclu, la décision est prise par un collège d'arbitrage. Si une grève de longue durée survient dans un secteur essentiel tel que la justice, la santé, l'électricité ou le transport, le gouvernement peut ordonner le retour des travailleurs à leur poste pour une période déterminée. Le gouvernement n'a que rarement invoqué ce pouvoir – il l'a fait pourtant en octobre 2005 lorsqu'il est intervenu dans une grève de deux jours des magistrats, pour exiger des travailleurs indispensables qu'ils évitent tout retard dans les procès et procédures en cours. Le secteur de la justice n'est pas mentionné par la loi comme un des secteurs auxquels s'appliquent la réquisition civile et les services minimum requis. Toutefois, l'interprétation juridique classe ce secteur dans les services essentiels, lui permettant de bénéficier du même traitement que celui des autres secteurs susmentionnés.

Les officiers de police et les membres des forces armées n'ont pas le droit de faire grève, mais ils ont tout de même des syndicats et disposent d'autres possibilités de recours dans le système juridique.

République tchèque

La législation prévoit le droit des travailleurs de constituer des syndicats et d'adhérer au syndicat de leur choix, et dans la pratique les travailleurs exercent ce droit. La législation interdit la discrimination antisyndicale, mais le gouvernement ne met pas en œuvre cette disposition de manière effective ; des discriminations de syndicalistes sont donc constatées. Les pratiques discriminatoires les plus communes incluent le licenciement de dirigeants syndicaux, le refus de permettre aux membres syndicaux d'accéder aux réunions entre les salariés et la direction, le refus de fournir un bureau au syndicat, le fait de forcer des travailleurs à renoncer à leur affiliation syndicale, d'offrir des mesures d'incitation financières pour dissoudre un syndicat dans une entreprise, de dénigrer les syndicats dans des déclarations aux travailleurs, et de refuser d'effectuer la retenue à la source des cotisations syndicales.

Des exemples de cette discrimination depuis 2005 incluent la société manufacturière STAMIT en Moravie du sud, et la chaîne de supermarchés Plus Discount (qui appartient à la chaîne de distribution allemande Tengelmann) où le président du syndicat a été licencié et où des sommes d'argent ou des augmentations de salaire ont été proposées aux membres du syndicat à la condition de quitter le syndicat. WAKKENHAT SECURITY à Prague a exercé des pressions sur ses salariés pour qu'ils s'engagent, par écrit, à abandonner le syndicat, ou qu'ils promettent de ne pas y adhérer. Cédant aux pressions de l'employeur, et malgré l'intervention de l'organisation syndicale sectorielle, les membres du syndicat ont quitté l'entreprise l'un après l'autre, jusqu'à la disparition du syndicat.

Si un employeur est jugé coupable de discrimination antisyndicale, il a l'obligation de réintégrer les travailleurs licenciés en raison de leur activité syndicale, mais les procédures devant les tribunaux pour parvenir à ce résultat sont généralement très lentes.

La négociation collective est prévue dans la législation, et c'est généralement à l'échelon de l'entreprise qu'elle est menée à bien par les syndicats et les employeurs. La négociation collective dans le secteur public est régie par le Code du travail ainsi que par des réglementations de mise en œuvre. Ces dernières définissent strictement les salaires. En dehors de quelques exceptions mineures, il est impossible d'effectuer une négociation collective sur les salaires. Une nouvelle loi devait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2005, mais elle a été repoussée pour des raisons budgétaires jusqu'en 2007. Les travailleurs ont le droit de faire grève si des efforts de médiation ont échoué. Cependant, les grèves sont interdites dans certains services essentiels, dont la liste inclut des secteurs (tels que l'énergie nucléaire et les pipelines de gaz naturel et de pétrole) qui ne rentrent pas dans la définition de l'OIT des services essentiels. Le droit de grève est régi par la loi sur la négociation collective, qui ne prévoit que les grèves liées à la conclusion d'une convention collective. Un mot d'ordre de grève ne peut être lancé que si celle-ci est soutenue par la moitié de tous les travailleurs couverts par la convention collective négociée.

Roumanie

La législation reconnaît le droit des travailleurs de constituer des syndicats et d'adhérer au syndicat de leur choix. Ce droit s'applique à tous les travailleurs à l'exception des hauts fonctionnaires et du personnel du gouvernement, des procureurs publics et des juges, ainsi que du personnel militaire, des renseignements et de la police. Un travailleur ne peut pas être obligé de quitter ou d'adhérer à un syndicat. La loi exige un minimum de 15 membres en vue de constituer un syndicat. Ceux-ci doivent provenir du même domaine d'activité, mais pas forcément de la même entreprise. La discrimination antisyndicale est interdite par la loi. La protection des dirigeants syndicaux s'est vue renforcée par la nouvelle loi sur les syndicats. Tout au long de la durée de son mandat, et jusqu'à deux ans après la fin de son mandat, il ne peut être mis fin au contrat de travail d'un dirigeant syndical sans des raisons motivées, à moins que la direction élue du syndicat ne donne son accord.

Toutefois, le droit de constituer un syndicat n'est pas toujours réalisable dans la pratique. Certains employeurs tentent d'entraver la création de syndicats dans leurs entreprises. D'autres mettent en place des « syndicats » sous leur contrôle dans le but de contrecarrer les activités des syndicats indépendants. Dans certains cas, les

employeurs tentent de détruire les syndicats indépendants, ce qui tombe sous le coup de la loi mais qui est difficile à prouver. Il a été signalé que les employeurs les plus ouvertement antisyndicaux – le plus souvent des entreprises étrangères – imposent comme condition au recrutement que le travailleur accepte de ne pas créer de syndicat ni d'adhérer à un syndicat.

La négociation collective est un droit reconnu en vertu d'une loi de 1996. Les conventions collectives doivent être renouvelées tous les ans. L'État ne peut pas s'immiscer dans un processus de négociation collective. La législation n'exclut aucun secteur de la négociation collective. Cependant, une convention collective ne peut être négociée que dans des lieux de travail comptant un minimum de 21 salariés. Les employés de la fonction publique peuvent tout négocier sauf leurs salaires, qui sont fixés par le gouvernement. Il est signalé que de nombreux employeurs ne respectent pas le droit de négociation collective et ne concluent pas de convention collective avec les syndicats. Un grand nombre ne font pas partie des organisations d'employeurs, en particulier en ce qui concerne les entreprises multinationales en Roumanie.

Le droit de grève est reconnu par la loi. Cependant, les travailleurs des services de santé, des pharmacies, des écoles, des communications, de la radio et de la télévision, du transport et de la fourniture de services essentiels (gaz, électricité etc.) ont l'obligation de prêter en cas de grève un service minimum correspondant au tiers de l'activité normale. La Commission d'expertes de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a souligné que les restrictions au droit de grève ne sont justifiées que dans le cas des « services dont l'interruption mettrait en danger la vie, la sécurité personnelle ou la santé de l'ensemble ou d'une partie de la population. » La Commission a par ailleurs critiqué le fait que la direction d'une unité de production puisse demander la suspension d'une grève, pendant une période de 30 jours au plus, si celle-ci met en danger la vie ou la santé des personnes, et que la direction d'une unité de production puisse saisir une commission d'arbitrage pour régler un différend si une grève a duré 20 jours sans qu'un accord n'ait été obtenu, et si le maintien de la grève risque d'affecter la vie ou la santé. Dans sa critique, la Commission demande des critères transparents relatifs à « la vie et la santé des personnes », et souligne qu'il n'incombe pas à la direction d'une unité de production d'évaluer si le maintien d'un grève affecte ou pas des intérêts humanitaires.

Il n'est possible de lancer un mot d'ordre de grève que lorsque toutes les voies possibles de conciliation ont été épuisées. L'employeur doit avoir reçu un préavis de 48 heures. En outre, une grève ne peut avoir lieu que pour défendre les intérêts économiques des travailleurs et ne doit pas être utilisée à des fins politiques. Les mêmes catégories privées du droit de constituer ou d'adhérer à un syndicat sont également privées du droit de faire grève. La loi sur le règlement des différends de 1999 permet à la direction d'une unité de production de soumettre un différend unilatéralement à un arbitrage ; la commission d'arbitrage peut prendre des décisions irrévocables, mettant fin au litige. En 2005 la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a critiqué cette pratique, rappelant qu'en vertu de la Convention, des restrictions au droit de grève par le recours imposé à un arbitrage contraignant n'est justifié que dans le cas des travailleurs des services essentiels et des fonctionnaires de l'administration de l'État. Dès lors, cette pratique est incompatible avec la Convention.

Une grève est illégale s'il existe une convention collective, même si le litige en cours porte sur un problème nouveau qui n'est pas couvert par la convention collective en vigueur et que l'employeur refuse de négocier ce nouveau problème avec le syndicat. Une grève peut être déclarée illégale à cause d'un vice de procédure. Si une grève est déclarée illégale, le dirigeant syndical peut être licencié dans le respect de la loi, même si la grève est levée immédiatement après avoir été déclarée illégale.

Royaume-Uni

La législation prévoit le droit de constituer des syndicats et d'adhérer à un syndicat pour tous les travailleurs, à l'exception de ceux des forces armées, des services publics de sécurité et de la police. Dans la pratique, les travailleurs exercent ce droit, mais les entreprises comptant moins de 21 travailleurs sont exclues des dispositions de reconnaissance statutaire de la Loi sur les relations d'emploi (ERA) de 2004.

La négociation collective est protégée par la loi, et elle est librement pratiquée. Aux termes de la loi, une grève doit se limiter aux travailleurs et à leur propre employeur – les piquets secondaires sont interdits, et les travailleurs qui prennent part à des grèves de solidarité ne jouissent d'aucune immunité en matière de responsabilité civile. Le litige doit porter exclusivement ou essentiellement sur des aspects liés à l'emploi (par exemple, le salaire et les conditions de travail). Un vote sur la grève par bulletin secret doit être correctement organisé parmi les travailleurs (avec une notification à l'employeur), et le piquetage massif est interdit.

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a critiqué le gouvernement pour s'être immiscé dans les activités syndicales. Cette critique a été formulée en relation aux sections 64-67 de la Loi (codifiée) de 1992 sur les syndicats et les relations du travail (TULRA), qui interdisent aux syndicats de prendre des mesures disciplinaires contre leurs membres qui ont refusé de participer à des grèves ou à d'autres actions revendicatives licites, ou qui ont cherché à convaincre d'autres membres de refuser de le faire. S'adressant au gouvernement, la Commission a rappelé à plusieurs reprises que les syndicats doivent avoir le droit d'établir leur règlement intérieur sans ingérence de la part des pouvoirs publics et de déterminer ainsi s'il devrait ou non être possible de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de leurs membres qui refusent de se conformer aux décisions démocratiques de recourir à une grève licite. La Commission a par conséquent demandé que la législation soit amendée de manière à garantir les droits des syndicats d'établir leurs propres règlements intérieurs et de décider de leurs programmes sans ingérence de la part du gouvernement.

Slovaquie

La législation reconnaît tous les droits syndicaux fondamentaux. Les travailleurs sont libres de constituer des syndicats ou d'adhérer à un syndicat, à l'exception des militaires, et la discrimination antisyndicale est interdite. Les travailleurs exercent leur droit de constituer des syndicats, et dans la pratique la discrimination antisyndicale est limitée.

Le Code du travail prévoit le droit de négociation collective, et les travailleurs exercent ce droit aussi. Des amendements à la loi sur la négociation collective entrés en vigueur en décembre 2004 ont renforcé la négociation sur le lieu de travail, en restituant les dispositions qui obligent les employeurs à s'impliquer activement dans la négociation collective. Pourtant, les droits de négociation ont été amoindris en même temps par des dispositions stipulant que les conventions collectives de niveau supérieur (couvrant la totalité d'une industrie, d'un secteur ou d'une région) ne s'appliquent qu'aux employeurs qui les acceptent explicitement par écrit.

La législation prévoit le droit de grève lorsqu'un accord n'a pas pu être obtenu par la voie de la négociation collective, mais pas lorsqu'un employeur ne respecte pas une clause d'une convention collective. Les grèves de solidarité sont autorisées. Le droit de grève est limité dans les services qui sont jugés essentiels. La liste de ces services va néanmoins au delà de la définition de l'OIT, car elle inclut, entre autres, les travailleurs du secteur de la production pétrolière et du gaz ainsi que du secteur nucléaire. La législation interdit également le licenciement de travailleurs qui prennent part légalement à une grève ; en revanche, les grévistes n'ont pas de garantie de protection si la grève est considérée illégale ou n'est pas officielle.

Slovénie

La loi permet aux travailleurs de former des syndicats et d'adhérer à un syndicat de leur choix sans autorisation préalable ni conditions excessives. Les travailleurs exercent ce droit dans la pratique. Tous les travailleurs, à l'exception du personnel militaire et de la police, peuvent former et adhérer à une organisation syndicale. La loi prévoit également le droit de négociation collective, qui est librement pratiquée. Certaines restrictions sont néanmoins imposées à ce droit, principalement du fait que la législation prévoit que 10 pour cent des travailleurs d'un secteur industriel soient membres d'un syndicat avant que la négociation collective ne puisse s'appliquer au secteur dans son ensemble. La législation prévoit le droit de grève, que les travailleurs exercent aussi dans la pratique. La loi interdit les représailles contre les grévistes, et il incombe au gouvernement de mettre en œuvre de manière effective cette disposition dans la pratique. La législation restreint les grèves pour certains employés de la fonction publique, essentiellement les membres de la police et des forces armées, et elle prévoit un arbitrage pour garantir à ces catégories de travailleurs un recours et une protection de leurs droits.

Bien que la Slovaquie respecte généralement, dans la loi et dans la pratique, les droits syndicaux fondamentaux, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a néanmoins critiqué le fait que la loi ne contienne aucune disposition sur la protection contre d'autres actes qui portent atteinte aux travailleurs pour des raisons syndicales (transferts, mutations, rétrogradations, renvois, etc.), y compris des mesures de recours et de réparation applicables dès lors que de tels actes sont commis. La Commission a souligné que bien que les licenciements abusifs sur la base de motifs antisyndicaux soient interdits, les cas de violation de cette interdiction ne sont pas sanctionnés.

Suède

La loi autorise les travailleurs à constituer des syndicats et à adhérer au syndicat de leur choix, sans autorisation préalable ni conditions excessives. Les

travailleurs exercent ce droit dans la pratique. La législation prévoit également la négociation collective, et ce droit aussi est exercé dans la pratique par les travailleurs. La législation prévoit le droit de grève, ainsi que celui pour les employeurs d'organiser et d'effectuer des lock-outs. Les employés du secteur public jouissent également du droit de grève, soumis à des restrictions protégeant la santé et la sécurité immédiates du public.

Conclusions

S'il apparaît clairement que la liberté syndicale et le droit de négociation collective sont respectés tant dans la législation que dans les faits dans la majorité des États membres de l'UE, il est tout aussi évident que dans certains pays des difficultés demeurent. Ces problèmes sont le plus flagrants dans certains des nouveaux États membres tels que la Bulgarie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Roumanie et la Slovaquie, mais également dans des pays tels que l'Allemagne. Ils ont trait essentiellement à l'insuffisance des sanctions imposées aux employeurs pour leurs comportements antisyndicaux, et au droit de grève, en particulier en raison de définitions par trop amples des « services essentiels » dans lesquels les droits syndicaux fondamentaux sont restreints.

II. Discrimination et égalité de rémunération

Le tableau ci-après récapitule les ratifications par les États membres de l'UE de la Convention N° 100 (1951), sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et de la Convention N° 111 (1958), sur la discrimination (dans le domaine de l'emploi et de la profession).

| Pays | N° 100 | N° 111 | Pays | N° 100 | N° 111 |
|-----------|--------|--------|--------------|--------|--------|
| Allemagne | 1956 | 1961 | Lettonie | 1992 | 1992 |
| Autriche | 1953 | 1973 | Lituanie | 1994 | 1994 |
| Belgique | 1952 | 1977 | Luxembourg | 1967 | 2001 |
| Bulgarie | 1955 | 1960 | Malte | 1988 | 1968 |
| Chypre | 1987 | 1968 | Pays-Bas | 1971 | 1973 |
| Danemark | 1960 | 1960 | Pologne | 1954 | 1961 |
| Espagne | 1967 | 1967 | Portugal | 1967 | 1959 |
| Estonie | 1996 | 2005 | Rép. tchèque | 1993 | 1993 |
| Finlande | 1963 | 1970 | Roumanie | 1957 | 1973 |
| France | 1953 | 1981 | Royaume-Uni | 1971 | 1999 |
| Grèce | 1975 | 1984 | Slovaquie | 1993 | 1993 |
| Hongrie | 1956 | 1961 | Slovénie | 1992 | 1992 |
| Irlande | 1974 | 1999 | Suède | 1962 | 1962 |
| Italie | 1956 | 1963 | | | |

Allemagne

Aux termes de la loi, les femmes jouissent des mêmes droits que les hommes, et des dispositions existent sur l'égalité de rémunération pour un travail égal. Cependant, étant donné que les femmes sont sous-représentées dans les postes d'encadrement bien rémunérés et surreprésentées dans certains métiers à faible rémunération, leur revenu mensuel moyen continue d'être bien inférieur à celui des hommes.

Les médias et d'autres sources indiquent l'existence d'une discrimination des homosexuels dans la société en général et dans l'emploi en particulier, ainsi qu'une discrimination des personnes vivant avec le VIH/Sida. D'après le département d'État des États-Unis, en 2005 le gouvernement n'avait toujours pas mis en œuvre une directive UE adoptée en l'an 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (la directive anti-discrimination).

Autriche

Bien que la loi prévoie l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi, la structure salariale est marquée de manière flagrante par une discrimination des travailleuses. En 2005, le revenu moyen des femmes était de 33 pour cent inférieur à celui des hommes, d'après la Chambre du travail. Dans une

grande mesure, l'écart salarial provient de la surreprésentation féminine disproportionnée dans des postes à temps partiel. La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations s'est dite préoccupée par la prévalence massive de l'emploi à temps partiel chez la femme, qui risque d'exacerber les inégalités existantes entre hommes et femmes sur le marché du travail, du fait que les emplois à temps partiel relèvent souvent de niveaux de compétence inférieurs.

Les syndicats ont mis en exergue l'insuffisance du montant des indemnités dues en cas de violation du principe de l'égalité de traitement dans l'emploi, et se demandent si certains des états autrichiens mettent pleinement en œuvre la Loi sur l'égalité de traitement dans les secteurs de l'agriculture et de la sylviculture.

Les femmes restent sous-représentées dans la fonction publique, notamment dans les postes les plus élevés. La loi exige du gouvernement qu'il recrute en priorité une femme, à qualifications égales, plutôt qu'un homme, pour tous les secteurs de la fonction publique où la proportion des femmes parmi les employés est inférieure à 40 pour cent. Toutefois, aucune sanction n'est imposée aux agences qui ne parviennent pas à atteindre l'objectif des 40 pour cent. Par ailleurs, la probabilité qu'une femme reste au chômage pendant une longue période est plus élevée que celle d'un homme.

La discrimination dans l'emploi est aussi subie par des groupes ethniques minoritaires.

Belgique

Aux termes de la loi, les femmes jouissent des mêmes droits que les hommes, et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est compétent pour entamer des poursuites judiciaires s'il constate des violations aux lois en matière d'égalité. Cependant, un écart salarial considérable existe encore entre hommes et femmes, le salaire brut moyen des femmes ne représentant que 85 pour cent du salaire brut moyen national.

La discrimination dans l'emploi à l'égard des communautés immigrées a augmenté, de manière plus flagrante envers les personnes d'ascendance marocaine et turque, d'après les rapports du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Bulgarie

Aux termes de la législation bulgare, les femmes jouissent des mêmes droits que les hommes. Cependant, les femmes affrontent une discrimination à l'embauche et en termes de salaire. D'après une étude de l'OIT publiée en 2004, les salaires des femmes dans le secteur privé étaient de 24 pour cent inférieurs à ceux des hommes. En novembre 2004, un Conseil national pour l'égalité des femmes et des hommes a été constitué, sous la direction du ministère du Travail et de la politique sociale. Depuis lors, une série de programmes de lutte contre la discrimination économique des femmes a été lancée.

La discrimination contre la minorité rom est commune. Les personnes d'origine rom affrontent des niveaux disproportionnellement élevés de chômage et de pauvreté. Certains employeurs refusent tout bonnement de recruter des Rom et

demandent aux agences locales pour l'emploi de ne pas leur envoyer de candidats rom pour les postes qu'ils ont à pourvoir. Il est toutefois signalé que les Rom ont pu graduellement obtenir réparation auprès des tribunaux dans les cas de discrimination dans l'emploi.

Chypre

La législation prévoit l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. D'après la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations, dans les faits la mise en œuvre de la législation en matière d'égalité a contribué à la diminution graduelle de l'écart salarial. Celui-ci est cependant demeuré élevé – en 2003 le différentiel salarial mensuel entre hommes et femmes était de 33,7 pour cent. En vertu de la loi sur l'égalité de rémunération, les plaintes relatives à la discrimination salariale peuvent être traitées par une commission particulière.

Le gouvernement a indiqué des mesures additionnelles prises dans le but de garantir une réduction ultérieure de l'écart salarial. Il a en particulier commandé un projet en 2006 chargé de définir les raisons, les métiers et les secteurs responsables des différentiels salariaux actuels. La proportion féminine dans la population active est toujours inférieure à celle des hommes, bien que la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations ait pris note d'une augmentation du nombre de femmes employées à des postes hiérarchiques plus élevés, en tant qu'administratrices, techniciennes ou ayant des professions libérales. Malgré tout, il reste encore une concentration élevée de femmes ayant un niveau d'éducation tertiaire mais travaillant comme employées de bureau.

Danemark

La législation exige une rémunération égale pour un travail égal, mais dans les faits les travailleuses gagnent environ 14 pour cent de moins que leurs collègues masculins. Une grande partie de la différence entre les salaires des femmes et ceux des hommes est due au niveau d'éducation, au type d'emploi, au secteur et à l'expérience du marché du travail. Bien que l'on trouve dans toute la société des femmes à des postes où elles exercent une autorité, elles sont sous-représentées dans les postes commerciaux les plus hauts et en tant que professeurs d'université. Depuis 2002, une section sur l'égalité des genres a travaillé sur la mise en œuvre d'une stratégie d'intégration des questions sexospécifiques. Un plan d'action de promotion de l'égalité entre hommes et femmes a été mis en œuvre pour la période 2002-2006.

Espagne

La loi interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et ces dispositions seront renforcées par un nouveau projet de loi, la « *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres* » (loi organique pour l'égalité effective entre hommes et femmes). Cependant, le harcèlement sexuel est signalé comme représentant un problème. Entre janvier et novembre 2004, l'Institut des femmes a enregistré 419 plaintes pour harcèlement sexuel. D'après la loi, les femmes jouissent des mêmes droits que les hommes, y compris en matière de droit de la famille, des droits de la propriété et dans le système judiciaire. Cependant, le taux de chômage des femmes est

5% plus élevé que celui des hommes, des écarts salariaux discriminatoires sont encore constatés, et les femmes occupent moins de postes de cadres supérieurs que les hommes. En 2005, le salaire annuel moyen des femmes s'élevait à 12.800 euros alors que celui des hommes s'élevait à 18.231 euros. La différence est due à une combinaison de discrimination claire, de problèmes de promotion pour les femmes et du fait que les femmes se concentrent dans des secteurs moins rémunérés.

Pour remédier à cette situation, un Secrétariat général rattaché au ministère du Travail et des Affaires sociales s'attache à faire respecter les droits des femmes, et à combattre la discrimination économique, en intégrant les femmes au cœur de la société et de l'économie. De nombreux programmes gouvernementaux sont établis aux échelons central, communautaire et local en vue d'instaurer une égalité de genre effective.

Les syndicats espagnols déclarent que les inspections du travail en matière d'égalité de rémunération sont insuffisantes tant en quantité qu'en qualité. Ils estiment que l'inspection du travail devrait agir non seulement sur demande des parties, mais aussi de sa propre initiative, et que le gouvernement devrait accorder une attention particulière à la formation des inspecteurs pour qu'ils soient en mesure de détecter la discrimination indirecte qui peut exister en matière de rémunération. Ils signalent également qu'il convient que tous les fonctionnaires rattachés aux services liés à l'emploi aient une meilleure compréhension du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Les travailleurs étrangers sont victimes de discrimination sur le marché du travail. D'après une enquête menée par le gouvernement (*Encuesta de Población Activa – EPA*), 61,4% des travailleurs étrangers en 2004 n'avaient que des contrats temporaires. 19% des travailleurs ayant un contrat temporaire étaient des immigrants.

Estonie

La législation prévoit l'égalité de rémunération à égalité de travail. Pourtant dans la pratique les femmes gagnent généralement moins que les hommes alors que leur niveau d'éducation est en moyenne plus élevé. D'après le rapport présenté par le gouvernement à la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations, en 2003 les femmes ne gagnaient que 75,8 pour cent du salaire horaire moyen payé aux hommes. La Commission s'est dite préoccupée que l'écart salarial ne se soit pas considérablement réduit depuis 2001, alors que la situation s'était améliorée depuis l'indépendance du pays. Le gouvernement a mis en place un Conseil pour l'égalité des hommes et des femmes, qui agira en tant qu'organe consultatif au sein du ministère des Affaires sociales, en vue d'approuver les objectifs généraux des politiques d'égalité et de conseiller le gouvernement à cet égard.

Selon un rapport récent d'Amnesty International, la discrimination à l'encontre des Russes ethniques est générale, ayant même un impact sur le marché du travail en matière de discrimination.

Finlande

Bien que les femmes et les hommes aient des droits identiques en Finlande, le revenu moyen des femmes représente environ 80 pour cent de celui des hommes. Le

différentiel salarial brut est le plus faible parmi les ouvriers du secteur de la fabrication et les fonctionnaires locaux, et le plus prononcé parmi les employés salariés du secteur de la fabrication. L'écart salarial pour les employés du gouvernement central et ceux du secteur privé est d'environ 25 pour cent.

D'après une étude datée de 2002 intitulée « Écarts salariaux entre les hommes et les femmes sur le marché du travail finlandais », la moitié de l'écart des salaires environ est imputable aux différences dans les descriptions de poste et les carrières ainsi qu'au fait que les femmes travaillent dans des secteurs et des professions moins bien rémunérés que les hommes. Proportionnellement, le groupe le plus important des femmes moins bien payées par rapport à leurs collègues masculins est composé de femmes instruites et plus âgées occupant des postes à responsabilité, notamment dans le secteur privé. Tenant compte du fait que les problèmes d'égalité de rémunération proviennent de la répartition des professions par sexe, l'écart salarial ne pourra être réduit que lorsque le déséquilibre entre les effectifs des deux sexes dans chaque profession sera lui-même corrigé.

En avril 2005, le Parlement a adopté une loi d'amendement de la législation en vue d'augmenter l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail et de promouvoir le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. En outre, le gouvernement a adopté une série de mesures destinées à influencer les mécanismes qui sous-tendent les choix des professions, de manière à encourager une distribution plus équilibrée des hommes et des femmes dans les différents métiers. Les conventions collectives conclues entre 2001 et 2005 pour les employés de l'État et les employés municipaux s'efforcent de réduire l'écart des salaires.

France

La loi exige que les femmes reçoivent un salaire égal pour un travail égal, mais dans la pratique il existe des écarts considérables entre le revenu des femmes et celui des hommes. D'après les statistiques fournies par le gouvernement, le différentiel salarial entre hommes et femmes était de 24,8 pour cent dans le secteur privé et de 14,2 pour cent dans le secteur public en 2002. De plus, les taux de chômage des femmes sont supérieurs à ceux des hommes. D'après une étude de l'agence statistique nationale, l'INSEE, moins de 20 pour cent des cadres du secteur privé sont des femmes, et elles sont sous-représentées dans les postes de direction et les postes à responsabilité.

Le gouvernement s'est engagé à résoudre la question des écarts salariaux. En 2004, une Charte nationale de l'égalité entre les hommes et les femmes a été adoptée. En outre, le gouvernement a mis en place une coopération avec les partenaires sociaux et a négocié l'accord national interprofessionnel, qui engage les employeurs à entreprendre des actions concrètes pour améliorer l'égalité des salaires entre hommes et femmes. Parmi des propositions d'amendement au Code du travail figurait celle de fixer un délai de cinq ans pour l'élimination complète des écarts de rémunération.

D'après la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations, la discrimination fondée sur la race et l'ascendance nationale persiste. En particulier, les personnes d'origine maghrébine ou africaine rencontraient d'énormes difficultés à l'embauche. Le taux de chômage des jeunes diplômés issus de l'immigration serait de quatre à cinq fois plus élevé que celui des autres diplômés.

Grèce

La loi prévoit l'égalité de rémunération pour un travail égal. Cependant, d'après les statistiques officielles de 2004, les femmes ne gagnent qu'environ 75,8 pour cent de ce que gagnent les hommes. En outre, un rapport de la banque centrale en 2004 indiquait que le chômage était beaucoup plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes, et que l'emploi des femmes dans des postes à temps partiel représentait 8,1 pour cent de leur activité mais seulement 2,3 pour cent pour les hommes. Relativement peu de femmes détiennent des postes à responsabilité, mais elles continuent à renforcer leur présence dans des professions traditionnellement masculines comme le droit ou la médecine.

Les Rom et d'autres groupes ethniques minoritaires continuent de subir des discriminations dans l'emploi. Le gouvernement a mis en œuvre plusieurs programmes pour s'attaquer à ce problème, comme le Programme d'action intégré pour les Rom de Grèce couvrant la période 2003-2008, qui inclut les domaines de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'éducation.

Hongrie

Aux termes de la loi, les femmes jouissent des mêmes droits que les hommes. La discrimination économique à l'égard des femmes est malgré tout une réalité. D'après les données de l'Agence nationale pour l'emploi pour 2002, les salaires des femmes dans le secteur privé était inférieur de 12,5 pour cent à ceux des hommes travaillant dans des « emplois comparables ». Quant au secteur public, le différentiel y était de 14,4 pour cent. Cependant, d'après les données statistiques compilées par l'OIT, le différentiel général dans les revenus moyens est bien plus haut, tout particulièrement dans le secteur de la fabrication et les services financiers, où il atteignait 28,6 pour cent et 47,8 pour cent en 2001.

En 2003 une loi a été adoptée, interdisant la discrimination en termes d'emploi dans le secteur public et privé. En janvier 2005, l'Agence pour l'égalité de traitement a été mise en place pour effectuer des enquêtes sur les traitements discriminatoires. En outre, un plan d'action national sur l'égalité des chances des hommes et des femmes a été mis en œuvre au cours de la période 2003-2006.

Le harcèlement sexuel est resté un problème très étendu. Des groupes de femmes ont signalé le très faible soutien de la part du gouvernement aux efforts destinés à pénaliser le harcèlement sexuel, et le fait que le harcèlement sexuel est toléré dans la pratique par les femmes en raison de leur crainte du chômage.

La discrimination contre la communauté rom, qui constitue au moins 4 pour cent de la population, aggrave de manière significative ses conditions de travail et de vie par rapport au reste de la population. Les Rom ont un niveau d'instruction considérablement plus réduit, des revenus et une espérance de vie inférieurs à la moyenne. Le taux de chômage parmi les Rom est estimé à 70 pour cent.

Les personnes handicapées ont également subi des discriminations dans l'emploi. Ceci est illustré par le fait qu'environ 90 pour cent des personnes ayant des handicaps mentaux qui sont en âge de travailler sont sans emploi.

Irlande

Les femmes jouissent des mêmes droits que les hommes dans la loi. Cependant, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, des inégalités perdurent en matière de salaire et de progression de carrière. Les femmes représentent 42 pour cent de la population active mais elles sont sous-représentées dans les postes de d'encadrement supérieur. En 2001, leur revenu moyen n'était que de 85 pour cent de celui des hommes.

D'après le département d'État des États-Unis, un autre problème persistant est celui de la discrimination contre les près de 25 mille nomades indigènes, appelés les « voyageurs », et contre les personnes vivant avec un handicap. En juillet 2004, la loi sur l'égalité est entrée en vigueur ; elle représente une évolution importante pour la garantie d'une protection contre la discrimination pour tous les travailleurs, et pour l'amélioration des conditions de travail. La loi sur l'égalité inclut en outre une nouvelle obligation pour les employeurs : prendre les mesures appropriées pour veiller à ce que les personnes ayant des handicaps aient un accès à l'emploi et à la formation, et qu'elles aient des possibilités de progresser.

Italie

Aux termes de la loi, les femmes jouissent des mêmes droits que les hommes. Cependant, l'écart salarial entre hommes et femmes demeure. Des recherches entreprises en 2001 par le ministère du Travail ont démontré que les salaires des femmes étaient inférieurs de 24 pour cent à ceux des hommes. En 2003, le taux de chômage masculin était de 6,8 pour cent, alors que le taux de chômage féminin atteignait 11,6 pour cent. En ce qui concerne les taux de chômage chez les jeunes (entre 15 et 24 ans), il était de 30,2 pour cent pour les hommes (53,5 pour cent dans le sud) et de 39 pour cent pour les femmes (66,9 pour cent dans le sud).

Les femmes sont sous-représentées dans de nombreux domaines, tels que l'encadrement, le monde des entreprises et les professions libérales ; la proportion de femmes à des postes d'encadrement a toutefois augmenté dans les derniers temps. Les femmes restent malgré tout sous-représentées de manière flagrante dans les postes de direction et dans la fonction publique.

Un certain nombre de services gouvernementaux ont œuvré à garantir l'égalité des hommes et des femmes, et il existe une commission de l'égalité des chances qui relève du Premier ministre. Le ministère du Travail est doté d'une commission semblable, axé sur les droits des femmes et la discrimination sur le lieu de travail. Le gouvernement a en outre pris des mesures destinées à accroître la participation des femmes sur la marché du travail.

Néanmoins, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a pris note du fait que le nombre de femmes travaillant dans des emplois atypiques a augmenté de manière disproportionnée, et que les professions libérales sont encore très marquées par la ségrégation, les femmes occupant fréquemment les postes moins bien rémunérés et ayant un moindre statut.

La discrimination dans l'emploi est également subie par les personnes ayant un handicap. Sur les 500 000 travailleurs ayant un handicap inscrits dans les agences publiques pour l'emploi en 2005, 4,8 pour cent seulement ont trouvé du travail.

Lettonie

La discrimination entre les hommes et les femmes est interdite, mais dans la pratique les femmes gagnent considérablement moins que les hommes. Les femmes subissent également une discrimination à l'embauche, en particulier dans le secteur privé, et elles ont moins de possibilités d'obtenir des promotions. D'après le département d'État des États-Unis, certaines ONG locales ont mis en question la capacité du gouvernement à faire respecter de manière adéquate les lois sur l'égalité entre hommes et femmes. Un Programme de mise en œuvre de l'égalité des genres a toutefois été adopté pour la période 2005-06.

Les données statistiques fournies par le gouvernement pour la période couvrant les années 2001 à 2003 indiquent que le différentiel salarial dans le secteur public s'est réduit, passant de 20,5 pour cent à 18,5 pour cent, alors que dans le secteur privé il a augmenté, passant de 21,1 pour cent à 22,9 pour cent. D'après l'enquête sur l'emploi réalisée en 2003 par le bureau statistique central de Lettonie, le salaire brut horaire moyen, toutes professions confondues, était de 1,12 lats pour les hommes et seulement de 0,94 lats pour les femmes.

Bien qu'interdit dans la loi, il est signalé que le harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail est chose commune. Des facteurs culturels seraient ce qui décourage les femmes de porter plainte publiquement.

Lituanie

La discrimination entre hommes et femmes est interdite, et la loi prévoit l'égalité de rémunération pour un travail égal. Cependant, dans la pratique, les femmes subissent une discrimination salariale, et elles sont considérablement sous-représentées dans certaines professions et dans les postes d'encadrement. D'après les informations statistiques fournies par le gouvernement, le salaire moyen des femmes en 2004 dans le secteur privé était inférieur de 19,4 pour cent à celui des hommes. Dans le secteur public, les femmes gagnaient en moyenne 33,7 pour cent de moins que les hommes. Tant dans le secteur public que dans le privé, une légère augmentation de cette différence était constatée par rapport à l'année précédente.

Le gouvernement a pris des mesures destinées à promouvoir l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes, par exemple avec des programmes de formations commerciales et des mises à jour de compétences, ou encore des campagnes de sensibilisation de l'opinion publique pour combattre les stéréotypes au sujet du rôle des femmes dans la société, qui ont une incidence négative sur leur recrutement.

La loi interdit également la discrimination fondée sur la race ou l'ascendance ethnique. Cependant, d'après la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, les données sur l'emploi relatives aux différentes minorités ethniques indiquent des taux de chômage significativement plus élevés chez les Litوانيens d'origine russe ou polonaise que chez les autres Litوانيens. Les personnes d'ascendance rom continuent de faire face à des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Le gouvernement a adopté plusieurs mesures destinées à améliorer l'intégration des minorités ethniques dans la société, tels que le Programme pour l'intégration des Rom dans la société lituanienne.

Luxembourg

La loi rend obligatoire l'égalité de rémunération pour un travail égal. Cependant, d'après une étude réalisée dans le contexte du projet « Égalité de rémunération – défi pour le développement démocratique et économique », le différentiel entre hommes et femmes pour le salaire moyen horaire était de 28 pour cent en l'an 2000. Sur ce chiffre, 16 pour cent représente les différences structurelles dans l'emploi des femmes et des hommes, mais 12 pour cent de la différence n'a pas d'explication. En outre, l'étude notait que les femmes n'ont pas le même type ni le même niveau de qualification que les hommes, qu'elles sont recrutées pour des emplois peu rémunérés, qu'elles n'occupent que 22 pour cent des postes de direction et qu'elles ne représentent que 16 pour cent des membres de conseils d'administration.

La loi interdit la discrimination des personnes handicapées, que ce soit dans l'emploi ou dans d'autres domaines. Des quotas ont été fixés, obligeant les entreprises qui emploient plus de 25 personnes à recruter des travailleurs handicapés. Cependant, d'après le département d'État des États-Unis, ces dispositions n'ont pas été mises en pratique de manière cohérente, et un problème particulier s'est posé dans le cas des personnes ayant un handicap mental.

Malte

La loi interdit la discrimination fondée sur la race, le genre, le handicap, la langue, ou le statut social. Cependant, les femmes gagnent moins que leurs collègues hommes, et elles sont sous-représentées dans les postes de direction. En décembre 2003, la Loi pour l'égalité des hommes et des femmes a été adoptée, qui interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe ou les responsabilités familiales. En outre, une Commission nationale pour la promotion de l'égalité pour les hommes et les femmes a été mise en place, qui est chargée d'identifier, de mettre en œuvre et d'actualiser toutes les politiques liées directement ou indirectement aux sujets afférents à l'égalité des hommes et des femmes au travail, et d'enquêter et d'agir comme médiateur pour toute plainte en matière de discrimination.

La discrimination contre des personnes ayant un handicap est interdite, et la Loi sur les personnes ayant un handicap exige du secteur privé qu'il applique les garanties relatives à l'égalité dans l'emploi qui existent déjà dans le secteur public.

Pays-Bas

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a pris note dans une étude de 2004 effectuée par l'inspection du travail que l'écart des rémunérations entre hommes et femmes avait légèrement baissé, passant de 23 pour cent en l'an 2000 à 22 pour cent en 2002 dans le secteur privé, et de 15 pour cent à 14 pour cent dans le secteur public. L'étude expliquait que la différence dans les rémunérations des hommes et des femmes était en partie imputable au fait que les travailleuses sont généralement plus jeunes, ont un niveau d'éducation moins haut et travaillent souvent à temps partiel. En outre, elles sont plus souvent que les hommes employées administratives, ou dans des postes de bas de niveau dans le secteur des soins, elles ont plus souvent des contrats flexibles ou à durée déterminée, et elles sont plus présentes dans le secteur social et de la santé que dans la construction ou le secteur industriel. L'étude montrait néanmoins qu'il existe un écart salarial inexplicé de 7 pour cent dans le secteur privé et de 3 pour cent dans

le secteur public, et que par ailleurs des inégalités salariales étaient toujours constatées dans une même entreprise, entre des hommes et des femmes effectuant le même travail.

Le gouvernement a proposé des programmes d'action affirmative en faveur des femmes, et en général les conventions collectives comportent des dispositions destinées à renforcer la position des femmes. Une commission pour l'égalité de traitement a ouvert des enquêtes suites à des plaintes de discrimination à l'encontre de femmes.

La loi exige des employeurs qu'ils prennent des mesures pour protéger les travailleurs du harcèlement sexuel ; cependant, une étude de 2003 a signalé que 5,3 pour cent des travailleuses avaient subi des intimidations sexuelles sur le lieu de travail. Le gouvernement finance une campagne de sensibilisation de l'opinion publique, et il a pris des mesures pour lutter contre le harcèlement parmi les fonctionnaires.

Plusieurs rapports mentionnés par la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations exprimaient des préoccupations quant à l'affaiblissement de la position des minorités ethniques dans la société et sur le marché du travail. Ceci est essentiellement attribué à l'expiration de la Loi sur l'emploi des minorités (promotion), qui exigeait des employeurs qu'ils fassent rapport sur la proportion des travailleurs appartenant à des minorités ethniques et sur les mesures destinées à réaliser une représentation plus proportionnelle des minorités ethniques dans leur entreprise. Un accroissement aigu du taux de chômage parmi les minorités ethniques est signalé : il est passé de 9 pour cent en 2001 à 16 pour cent en 2004.

Pologne

La Constitution prévoit l'égalité des droits indépendamment du sexe, et inclut des dispositions sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Dans la pratique cependant, il arrive souvent que les femmes soient moins rémunérées pour un travail équivalent, elles se trouvent à des postes généralement inférieurs à ceux des hommes, elles sont les premières à être licenciées et elles ont moins de probabilités d'obtenir une promotion. D'après les données statistiques fournies par le gouvernement, en octobre 2002 les femmes percevaient 83,1 pour cent du salaire des hommes. Les femmes gagnaient moins que les hommes dans toutes les catégories professionnelles, même si en général elles avaient un niveau d'instruction supérieur et que souvent elles exerçaient un travail exigeant des qualifications plus élevées. D'après un bulletin statistique de 2001, le taux d'emploi des femmes (39 pour cent) était inférieur à celui des hommes (52,5 pour cent).

Le Plan national d'action en faveur des femmes (2004-2005) portait sur l'activité économique des femmes et envisageait des activités destinées à promouvoir le droit des femmes à l'égalité des chances et de traitement. Cependant, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a observé que les facteurs utilisés dans les systèmes d'évaluation du travail ont souvent tendance à favoriser les hommes. En outre, les annonces d'emploi comportent fréquemment une condition discriminatoire fondée sur le sexe.

La loi interdit le harcèlement sexuel. Le Centre pour les droits des femmes, une ONG, estime néanmoins que le harcèlement sexuel est un grave problème

insuffisamment signalé. Bon nombre des victimes ne déclarent pas les faits parce qu'elles ont honte ou par crainte de perdre leur emploi. La prise de conscience de ce problème dans la société s'est renforcée, du fait de l'augmentation de la couverture médiatique des cas de harcèlement sexuel.

En 2001, le Bureau central des statistiques a indiqué que le taux de chômage des handicapés était de 17 pour cent, identique au taux de chômage national, alors que d'autres sources estiment qu'il serait supérieur. Un certain nombre de lois protègent les droits des handicapés. Cependant, la mise en œuvre de ces lois s'est révélée insuffisante.

La communauté rom, d'environ 30 000 personnes, subit également un taux de chômage élevé de manière disproportionnée, une discrimination dans la société, et a été particulièrement frappée par la restructuration économique.

Portugal

Le code civil accorde aux femmes une pleine égalité aux hommes en droit. Cependant, dans la pratique, les femmes affrontent une discrimination économique ou d'une autre sorte. La centrale syndicale UGT signale que le Portugal est le pays de l'Union européenne où les inégalités sont le plus prononcées. Une femme y gagnerait en moyenne 77 pour cent de la rémunération d'un homme, mais la proportion baisse à 67 pour cent pour les femmes ouvrières. Les taux de chômage féminin continuent d'être supérieurs à ceux des hommes, malgré le fait que les indices de scolarité des femmes soient supérieurs à ceux des hommes pour toutes les tranches d'âge jusqu'à 24 ans. Par conséquent, les indices de pauvreté sont également supérieurs parmi les femmes. Il est signalé que la discrimination des femmes enceintes et des jeunes mères par les employeurs est aussi un problème fréquent.

Le gouvernement a fait des efforts pour éliminer la discrimination dans l'emploi. En particulier, un nouveau Code du travail a été adopté en 2003, tout comme un deuxième Plan national pour l'égalité, couvrant la période 2003-2006. Le Plan envisage différentes étapes et mesures pour promouvoir l'égalité des femmes et des hommes. Ces mesures couvrent la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, la formation, l'éducation, l'information et l'intégration sociale.

République tchèque

La discrimination est interdite par la loi, y compris la discrimination au motif du genre, de la race, de la religion, de l'ascendance nationale ou du handicap. Les femmes, les Rom et les personnes handicapées subissent toutefois des discriminations dans l'emploi. Bien que la législation tchèque stipule que tous les travailleurs doivent recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale, les salaires des femmes sont inférieurs d'environ 25 pour cent à ceux des hommes. En outre, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes, et l'on trouve un nombre disproportionné plus petit de femmes à des postes hiérarchiques élevés. Le Conseil pour l'égalité des chances des hommes et des femmes surveille les questions de genre et a conseillé le gouvernement dans ses efforts pour faire respecter l'égalité des droits pour les femmes.

La législation interdit le harcèlement sexuel. Ce phénomène continue pourtant de poser un problème et dans la pratique, le gouvernement ne fait pas respecter de

manière effective cette disposition. Une étude commandée par le ministère du Travail et des affaires sociales en août 2005 a déterminé que 28 pour cent des femmes et 22 pour cent des hommes avaient subi un harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

En République tchèque, les Rom ont été victimes de discriminations et continuent de l'être. Les estimations du chômage parmi la population rom varient, mais la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a signalé qu'entre 30 et 70 pour cent des personnes inscrites par les agences pour l'emploi en tant que « personnes trouvant difficilement un placement professionnel » sont des Rom.

Roumanie

La Constitution interdit toute discrimination fondée sur la race, la nationalité, l'ascendance ethnique, la langue, la religion, le sexe, l'opinion et l'allégeance politique, la richesse ou le statut social. Cependant, dans la pratique ces dispositions ne sont pas mises en œuvre de manière effective, et les femmes, ainsi que les Rom et d'autres minorités, sont sujettes à diverses formes de discrimination.

La loi interdit tout acte de discrimination fondé sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel. En dépit de cette loi, et du fait que les femmes ont un niveau d'éducation égal à celui des hommes, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes, et elles détiennent peu de postes de décision dans le secteur privé, où elles ont un revenu inférieur. Peu de ressources sont disponibles pour traiter de la discrimination économique envers les femmes.

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a demandé que des mesures soient prises pour garantir la protection des femmes contre la discrimination dans un « travail d'une valeur égale » ainsi que lorsqu'elles effectuent un travail identique, afin de réduire l'écart salarial considérable qui existe encore entre les hommes et les femmes.

La Commission a indiqué qu'elle demeure préoccupée par le pourcentage encore très élevé de Rom figurant dans la catégorie des personnes « inactives du point de vue économique ». Elle a pris note en particulier qu'au sein de la population rom, le pourcentage de personnes économiquement inactives entre 25 et 49 ans est deux fois plus élevé que le pourcentage correspondant au sein de la population totale. Pour ce qui concerne la répartition des Rom dans les différentes catégories professionnelles et activités économiques, la Commission a de nouveau observé l'absence de personnes des communautés rom dans les emplois les mieux rémunérés ou de plus haut niveau, et leur concentration dans certains domaines d'activité tels que le travail agricole, le bâtiment ou la pêche.

Le gouvernement est conscient du problème et a adopté, au début du millénaire, une « stratégie pour l'amélioration des conditions des communautés rom » couvrant la période 2001-2010, avec un plan d'action à moyen terme portant sur les années 2001 à 2004. Des progrès réels étaient cependant encore attendus.

Royaume-Uni

Bien que les femmes jouissent des mêmes droits que les hommes, y compris en droit de la famille et en droit de la propriété ainsi que dans le système judiciaire,

dans la pratique les femmes subissent malgré tout des discriminations. L'enquête de 2005 sur les revenus annuels, publiée par le Bureau national des statistiques, montre que la rémunération horaire moyenne des femmes (heures supplémentaires non comprises) était de 17,2 pour cent inférieure à celle des hommes. Le rapport indique aussi que les écarts salariaux entre hommes et femmes sont restés plus faibles dans le secteur public que dans le secteur privé (9,8 et 22,5 pour cent respectivement en 2003). Depuis l'entrée en vigueur en 1975 de la loi sur l'égalité de rémunération, les écarts salariaux n'ont connu qu'une baisse modérée de 10,7 pour cent. La commission pour l'égalité des chances a exprimé sa préoccupation au sujet des derniers chiffres en matière d'écart salarial, qu'elle trouve mauvais. D'après cette commission, la Loi a atteint les limites de son utilité, et dorénavant une action radicalement différente est nécessaire pour protéger une nouvelle génération de femmes de l'injustice que représente l'inégalité de rémunération.

Le rapport signale que l'écart de la rémunération horaire entre les femmes à temps partiel et les hommes à temps complet est encore plus significatif : 38,5 pour cent en 2005. Sachant que 78 pour cent des travailleurs à temps partiel sont des femmes, on en déduit aisément que ce sont elles qui souffrent le plus des effets sur leur revenu, ce qui renforce encore davantage l'écart salarial entre hommes et femmes. Au cours des 30 dernières années, dotées d'une législation sur l'égalité de rémunération, il n'y a pas eu de diminution significative de l'écart de la rémunération horaire des femmes travaillant à temps partiel par rapport à celle des hommes travaillant à temps complet (de 41,6 pour cent en 1975 à 38,5 pour cent en 2005).

Selon le gouvernement, de nouvelles politiques visant à réduire les éventails de salaire, à élaborer des systèmes transparents de progression des salaires, et à examiner les questions de rémunération dans le recrutement et la promotion auront pour effet immédiat de réduire encore les écarts salariaux relativement faibles qui existent dans le service public. Quant au secteur privé, le gouvernement continue d'encourager les révisions facultatives des rémunérations. Il a pris des mesures pour réduire les écarts salariaux - par exemple, l'élaboration d'une méthode d'examen de l'égalité de rémunération à l'usage des employeurs et d'un questionnaire sur le même sujet pour les salariés, l'inscription dans la législation du droit de demander des horaires de travail flexibles et l'adoption de nouvelles réglementations pour rationaliser la jurisprudence sur l'égalité de rémunération. Toutefois, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations signale que les deux tiers des employeurs n'auraient pas prévu de programme pour réviser leurs systèmes de rémunération et vérifier que les rémunérations sont égales. Par ailleurs, la commission pour l'égalité des chances estime que le gouvernement doit agir en amont pour lutter contre ce problème persistant en obligeant les employeurs à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et à éliminer la discrimination sexuelle sur le lieu de travail. La commission reste préoccupée par ailleurs par la lenteur des progrès réalisés pour réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Slovaquie

Les femmes et les hommes sont égaux en droit, y compris en droit de la famille, en droit de la propriété et dans le système judiciaire. Cependant, la discrimination des femmes dans la pratique constitue encore un problème. Le bureau de l'égalité des chances du ministère du Travail œuvre à titre consultatif pour veiller au respect de l'égalité des droits des femmes. Le Code du travail stipule que les

« conditions salariales » doivent être les mêmes pour les hommes et les femmes, sans aucune discrimination fondée sur le sexe, et que les femmes et les hommes sont en droit de recevoir une rémunération égale pour un travail de même niveau de complexité, de responsabilité et de difficulté, effectué dans les mêmes conditions de travail, si la même efficacité et les mêmes résultats de travail sont obtenus.

Aux yeux de la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations, ceci ne reflète pas pleinement le principe de la Convention sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La Commission a également observé que tout en interdisant la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération, ni l'adoption de la Loi anti-discrimination ni l'amendement du Code de travail n'ont entraîné l'insertion d'une disposition prévoyant de manière explicite l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale.

La loi n'interdit pas le harcèlement sexuel, et l'absence de données statistiques ne permet pas de mesurer la fréquence ou la gravité de ce phénomène. Le gouvernement n'a pris aucune action en 2005 pour lutter contre le harcèlement sexuel.

Les femmes, en particulier entre 35 et 39 ans, gagnent en général 25 pour cent de moins que les hommes. Les experts estiment que le différentiel salarial est imputable au grand nombre de femmes dont le travail est faiblement rémunéré, dans l'éducation ou les services sociaux. La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a observé que malgré l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail et la hausse de leur salaire moyen, le salaire des femmes reste bien inférieur à celui des hommes, et qu'il existe des différences de rémunération dans chaque tranche d'âge. Les données sur les revenus moyens montrent que dans le secteur privé les revenus des femmes, en proportion à ceux des hommes, ont diminué, passant de 77,4 pour cent en 2001 à 75,5 pour cent en 2004 ; dans le secteur public, le ratio femmes/hommes s'est stabilisé à environ 84 pour cent au cours de la même période. Dans les secteurs public et privé, l'écart salarial est le moins élevé chez les moins de 20 ans ; dans le secteur privé, il est le plus élevé pour les tranches d'âge allant de 30 à 39 ans et au-delà de 60 ans (71 et 72 pour cent respectivement). Dans le secteur public, les différences de salaires sont le plus prononcées pour les travailleurs ayant entre 50 et 54 ans (77 pour cent), alors que les revenus des femmes de plus de 60 ans ne représentent que 90 pour cent de ceux des hommes. Quant à la rémunération moyenne par profession, les statistiques de 2004 montrent que l'écart est le moins élevé pour les professions législatives, les gérants et le personnel d'encadrement (63 pour cent dans le secteur privé et 77 pour cent dans le secteur public), les artisans et les ouvriers qualifiés des professions apparentées (63 pour cent dans le secteur privé et 83 pour cent dans le secteur public), le personnel chargé de réparer machines et équipements (72 pour cent dans le secteur privé et 77 pour cent dans le secteur public) et les agents d'exécution des services et des activités commerciales (78 pour cent dans le privé et 72 pour cent dans le public).

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations (en anglais : CEACR) s'est constamment dite préoccupée par la discrimination dans l'emploi et l'éducation à l'encontre de la communauté rom, et par les problèmes graves d'intégration de cette communauté dans le marché du travail. Bien que la communauté rom constitue la deuxième plus grande minorité ethnique, estimée à quelque 350.000- 400.000, il a été confirmé que les employeurs refusent d'engager des Rom, dont le taux de chômage est supérieur à 95 pour cent à de

nombreux endroits. Il a également été signalé que la ségrégation ethnique perdure dans les écoles. Selon le centre national slovaque pour les droits humains, parmi les 217 plaintes soumises en 2005 en matière de discrimination contre les Rom, la plainte la plus fréquente concernait la discrimination relative à des questions liées au travail, notamment l'accès à l'emploi.

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations prend note avec intérêt de l'adoption du Plan d'action national sur l'exclusion sociale de 2002-2006, lequel prévoit une approche globale pour lutter contre l'exclusion des communautés rom. Elle note, à cet égard, que la politique d'intégration des communautés rom (2003) prévoit des objectifs à court, moyen et long terme, ainsi que des mesures concrètes pour favoriser l'inclusion des communautés rom dans les domaines suivants: éducation, emploi, protection sociale, logement, santé, droits de l'homme et culture. A propos de l'emploi, les initiatives prévues dans le cadre du Programme opérationnel sectoriel sur les ressources humaines visent principalement l'égalité de chances pour les Rom sur le marché du travail, en particulier pour les femmes, dans les domaines de l'amélioration des compétences, de la création d'emplois et des services alternatifs pour l'emploi.

Slovénie

La Constitution interdit la discrimination fondée sur différents motifs, dont la race, le genre, la langue et le handicap. Alors que la législation prévoit la non-discrimination dans l'emploi, certains groupes continuent à subir des discriminations dans l'emploi, notamment les femmes et les communautés rom. La loi prévoit l'égalité des droits pour les femmes, et il n'y a aucune discrimination officielle contre les femmes en droit de la famille, en droit de la propriété ou dans le système judiciaire. Le bureau pour l'égalité des chances protège les droits des femmes. S'il est vrai que la durée moyenne du chômage est identique chez les hommes et chez les femmes, ces dernières ont fréquemment des emplois moins bien rémunérés. En moyenne, le revenu des femmes représente 90 pour cent de celui des hommes. La loi n'interdit pas le harcèlement sexuel de manière explicite. Cependant, la loi interdisant les sévices sexuels permet des poursuites pour cause de harcèlement. Le harcèlement sexuel reste un problème commun dans le pays.

La communauté rom subit un chômage disproportionnellement plus élevé que d'autres groupes de population, et elle est pratiquement absente de la population active dans de nombreux domaines, cantonnée plutôt au travail occasionnel dans le secteur agricole ou celui du bâtiment, ou au travail informel tel que la collecte de ferraille. S'il est vrai que la Slovénie a mis en œuvre des programmes destinés à éliminer la discrimination contre les communautés rom, le succès desdits programmes a été très variable en fonction des régions. La fermeture postérieure à 1991 des grandes usines industrielles dans certaines régions du pays a fait basculer les communautés rom vers des taux de chômage allant jusqu'à 90 pour cent. Tout comme dans d'autres pays avec une population rom, une grande partie de la discrimination de fait dans l'emploi est imputable à un niveau inférieur d'éducation parmi les enfants de la communauté. En Slovénie, il y a dix fois plus d'enfants rom dans les écoles spéciales pour enfants avec un handicap physique ou mental que d'enfants non rom.

Suède

La loi interdit le harcèlement sexuel, et le gouvernement a généralement pu faire appliquer cette loi dans la pratique. Les employeurs qui n'ouvrent pas une enquête ou qui n'interviennent pas contre le harcèlement au travail peuvent être obligés de payer des indemnités à la victime. Les femmes jouissent des mêmes droits que les hommes, y compris en droit de la famille, en droit de la propriété et dans le système judiciaire. Certains secteurs du marché du travail enregistrent toutefois encore une grande disparité entre hommes et femmes. En 2005 en moyenne le revenu des femmes représentait 85 pour cent de celui des hommes, tenant compte des ajustements pour l'âge, le niveau d'éducation et les différences entre métiers. Le rapport annuel publié par le Bureau national de la médiation en 2004 observe qu'au cours des dix années précédentes, l'écart salarial entre hommes et femmes était resté à peu près identique, et qu'il reflète avant tout la ségrégation du marché du travail et le fait que les emplois où les femmes sont traditionnellement prédominantes sont les moins bien rémunérés.

Le médiateur pour l'égalité des chances, qui est un fonctionnaire public, enquête sur les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe dans le marché du travail. Des plaintes peuvent également être référées aux tribunaux ou à l'employeur, avec la médiation du syndicat des travailleurs. Au cours de l'année, le bureau du médiateur pour l'égalité des chances a enregistré 170 cas. Environ 80 pour cent d'entre eux ont été signalés par des femmes, et 39 pour cent concernaient les salaires. Le nombre de plaintes pour discrimination liées à une grossesse est passé de 19 en 2004 à 35.

Le gouvernement a introduit une obligation pour les employeurs dont l'entreprise compte plus de dix salariés, de préparer tous les ans une ventilation des salaires dans le cadre de leur plan d'action pour l'égalité des chances, afin de détecter tout écart salarial fondé sur le sexe. Les employeurs doivent aussi préparer un plan d'action pour remédier à toute discrimination identifiée, et ils ont en particulier une obligation de résoudre toute inégalité salariale dans un délai maximum de trois ans.

La plupart des conventions collectives rappellent expressément que le principe de l'égalité de salaire doit être respecté. Certaines conventions prescrivent également la coordination à l'échelon local d'une ventilation salariale et d'une analyse des salaires des femmes par rapport à ceux des hommes, avant le début des négociations.

Conclusions

En ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail, il reste encore une grande différence, dans tous les États membres de l'Union européenne, entre la loi et la pratique. Les femmes gagnent en Europe jusqu'à 40 pour cent de moins que leur collègues hommes, elles connaissent un taux de chômage plus élevé et elles sont sous-représentées dans les postes de cadre supérieur. La discrimination économique à l'égard des femmes est particulièrement aiguë dans certains des États membres de l'Europe orientale, où les écarts salariaux dans le secteur public sont souvent supérieurs à ceux du secteur privé. Cependant, la concentration croissante des femmes dans des emplois à temps partiel

et dans le secteur des services a également modifié défavorablement la situation des femmes dans certains pays d'Europe occidentale. La discrimination contre les minorités ethniques, en particulier contre la communauté rom, est un grave sujet de préoccupation. Le taux de chômage est de beaucoup supérieur parmi les Rom que parmi les autres groupes d'autres ascendances. Dans plusieurs pays se pose le problème du harcèlement sexuel.

III. Travail des enfants

Le tableau ci-après récapitule les ratifications par les États membres de l'UE de la Convention N° 138 (1973), sur l'âge minimum en matière d'emploi, et de la Convention N° 182 (1999), sur les pires formes du travail des enfants.

| Pays | N° 138 | N° 182 | Pays | N° 138 | N° 182 |
|-----------|--------|--------|--------------|--------|--------|
| Allemagne | 1976 | 2002 | Lettonie | 2006 | 2006 |
| Autriche | 2000 | 2001 | Lituanie | 1998 | 2003 |
| Belgique | 1988 | 2002 | Luxembourg | 1977 | 2001 |
| Bulgarie | 1980 | 2000 | Malte | 1988 | 2001 |
| Chypre | 1997 | 2000 | Pays-Bas | 1976 | 2002 |
| Danemark | 1997 | 2000 | Pologne | 1978 | 2002 |
| Espagne | 1977 | 2001 | Portugal | 1998 | 2000 |
| Estonie | - | 2001 | Rép. tchèque | - | 2001 |
| Finlande | 1976 | 2000 | Roumanie | 1975 | 2000 |
| France | 1990 | 2001 | Royaume-Uni | 2000 | 2000 |
| Grèce | 1986 | 2001 | Slovaquie | 1997 | 1999 |
| Hongrie | 1998 | 2000 | Slovénie | 1992 | 2001 |
| Irlande | 1978 | 1999 | Suède | 1990 | 2001 |
| Italie | 1981 | 2000 | | | |

Allemagne

La loi interdit l'emploi d'enfants de moins de 15 ans, avec quelques exceptions : des enfants de 13 ou de 14 ans peuvent faire du travail à la ferme pendant 3 heures par jour, ou livrer des journaux pendant deux heures par jour maximum ; et des enfants de 3 à 14 ans peuvent prendre part à des manifestations culturelles. Le gouvernement a mis en œuvre des lois et des politiques visant à protéger les enfants de toute exploitation sur le lieu de travail. Cependant des violations ont eu lieu, notamment dans de petites entreprises familiales telles que des pubs, des restaurants, et des épiceries.

L'exploitation des enfants dans le but de produire et de publier du matériel pornographique pose un problème. En 2004, 199 cas de cette nature ont été signalés. La loi prévoit la protection des enfants contre la pornographie et l'exploitation sexuelle. La peine la plus lourde pour la possession de pornographie infantile est de un an de prison, et de cinq ans de prison pour sa distribution. Cependant, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a demandé au gouvernement de prendre des mesures renforcées pour que des sanctions effectives et dissuasives soient prévues pour l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution.

Autriche

Le travail des enfants est interdit en Autriche et l'âge minimum en matière d'emploi est de 15 ans. L'emploi d'enfants exclusivement dans le but de les instruire

ou de les éduquer, ainsi que le fait d'engager ses propres enfants dans des tâches ménagères légères pour une courte période de temps, ne sont pas considérés comme étant du travail des enfants et sont par conséquent autorisés. Les services d'inspection du travail du ministère des Affaires sociales a de fait renforcé cette loi dans la pratique. Des rapports signalent toutefois que des enfants ont été forcés de se prostituer et qu'il existe un trafic d'enfants dans le but de les pousser à la mendicité et au vol.

Belgique

Il existe des lois et des politiques destinées à protéger les enfants de l'exploitation sur le lieu de travail, et l'âge minimum pour l'emploi des enfants est de 15 ans. Entre 15 et 18, les enfants peuvent s'adonner à des programmes d'études accompagnés de travail à temps partiel, et ils peuvent travailler à plein temps pendant les vacances scolaires. Les tribunaux du travail vérifient le respect des lois et des normes nationales.

Bulgarie

Le Code du travail établit l'âge minimum d'admission à l'emploi à 16 ans, mais des enfants âgés de 13 à 16 ans peuvent entreprendre des travaux légers et effectuer certains emplois avec l'autorisation du gouvernement. Le travail dangereux, en heures supplémentaires et de nuit est interdit pour les enfants de moins de 18 ans. Cependant, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a observé que le Code du travail ne comprend aucune disposition veillant à garantir que l'emploi à des travaux légers des enfants ne doit pas être de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire ou à leur participation à une formation professionnelle, comme le prévoit la convention N° 138.

Des amendements de 2004 au Code pénal stipulent une peine de 6 mois de prison et une amende pour l'emploi illégal d'enfants de moins de 18 ans, et de un an de prison et une amende pour l'emploi illégal d'enfants de moins de 16 ans. Le Code de la famille met en place une protection juridique pour les enfants qui travaillent dans l'entreprise familiale, y compris dans les situations où un parent « met en péril la personnalité, l'éducation, la santé ou la propriété de l'enfant ».

Peu de données statistiques officielles sont disponibles. En 2002 cependant, l'OIT a estimé que 14 pour cent des enfants âgés de 5 à 17 ans travaillaient. Des enfants étaient employés dans les secteurs du commerce et des services, dans l'agriculture, la sylviculture, les transports, les communications, le secteur industriel et celui du bâtiment. D'après l'OIT, la durée de la journée de travail des enfants dépasse souvent les sept heures maximum autorisées par la loi, et parfois ils ne reçoivent pas de compensation salariale pour les heures supplémentaires prestées. En outre, des ONG locales ont signalé que les enfants travaillent aussi dans les fermes pour de maigres rétributions pécuniaires ou en nature, comme des aliments, et que les enfants placés dans des institutions cherchent souvent un emploi faiblement rémunéré dans l'agriculture pendant les périodes où ils ont le droit de quitter les locaux résidentiels de l'institution.

Des enfants ont également été employés à des travaux physiques pénibles et dangereux dans les fermes familiales de culture du tabac, en particulier parmi la

minorité ethnique turque. La pauvreté généralisée a entraîné de nombreux enfants rom à se tourner vers la mendicité, la prostitution ou la petite délinquance sur la voie publique.

Le gouvernement a continué ses programmes destinés à éliminer les pires formes du travail des enfants. En mars 2005, il a négocié un mémorandum d'accord avec l'OIT, établissant une Unité sur le travail des enfants au sein du ministère du Travail et de la politique sociale. L'Unité sur le travail des enfants coordonne les questions liées au travail des enfants et tient une base de données nationale sur le travail des enfants.

Chypre

L'âge minimum d'admission à l'emploi industriel est de 16 ans, mais des enfants peuvent entrer à l'emploi à des fins d'apprentissage dès 15 ans. Le gouvernement met ces lois en œuvre de manière adéquate, ainsi que les politiques destinées à protéger les enfants de toute exploitation sur le lieu de travail. Cependant, les enfants travaillent communément dans les magasins familiaux après l'école, et des enfants aussi jeunes que 11 ans ont été mis au travail dans les vergers pendant les vacances scolaires. La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a observé que les travaux domestiques occasionnels ou de courte durée effectués chez des particuliers sont exclus du champ d'application de la loi sur l'âge minimum, et que la Loi sur l'emploi domestique permet l'emploi des enfants âgés de 14 ans révolus, dispositions qui ne sont pas conformes aux obligations du pays en vertu des Conventions.

Danemark

L'âge minimum d'admission à l'emploi est de 15 ans pour un travail à temps plein, et de 13 ans pour un travail à temps partiel. La loi contient des dispositions qui limitent le temps de travail des enfants et qui fixent des restrictions liées à la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Cependant, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a observé que la loi permet certains types d'emplois pour des jeunes de moins de 18 ans alors qu'en vertu des Conventions ceux-ci ne devraient pas être en mesure de les effectuer. En outre, les mineurs de moins de 16 ans peuvent être employés à des travaux dangereux sous certaines conditions. Ceci n'étant pas pleinement conforme à l'article 3 de la convention N° 138, la Commission a demandé au gouvernement du Danemark de réviser les dispositions pertinentes de sa législation.

Espagne

L'âge minimum légal pour l'emploi des enfants est de 16 ans. La loi interdit le travail de nuit ou dans des secteurs jugés dangereux pour les travailleurs de moins de 18 ans, qui ne doivent pas non plus travailler en heures supplémentaires. Le ministère du Travail et des Affaires sociales est responsable du respect de la loi, et celle-ci est correctement mise en œuvre dans les grandes entreprises.

Il a été cependant plus difficile de mettre en œuvre cette loi dans de petites fermes ou des commerces familiaux, et le travail des enfants y est persistant. Save the

Children Espagne estime que 5 000 mineurs sont exploités par des réseaux de prostitution en Espagne. Les enfants qui sont victimes d'exploitation sexuelle sont généralement des jeunes filles étrangères de 17 ou 18 ans, que les réseaux de prostitution font rentrer dans le pays illégalement.

Estonie

L'Estonie n'a pas ratifié la convention N° 138 sur l'âge minimum en matière d'emploi. La loi sur les contrats d'emploi fixe l'âge minimum pour l'emploi à 18 ans, mais les enfants âgés de 15 à 17 ans peuvent travailler avec le consentement d'un parent ou d'un tuteur ainsi que les enfants entre 13 et 15 ans, avec l'autorisation additionnelle d'un inspecteur du travail. Les enfants de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer des travaux dangereux ou comportant des risques. En outre, la loi sur le temps de travail et de repos limite les heures de travail pour les enfants de moins de 18 ans et leur interdit d'effectuer des heures supplémentaires ou du travail de nuit.

Certains rapports signalent la présence dans les rues d'enfants colporteurs ou mendiants. Des enfants ont également été recrutés à des fins de prostitution, et la traite des petites filles les mène en Europe occidentale, aux États-Unis ou en Asie.

Finlande

Le gouvernement a mis en œuvre des lois et des politiques destinées à la protection des mineurs de l'exploitation sur le lieu de travail. Les enfants de moins de 16 ans ne peuvent pas travailler plus de 6 heures par jour et ne peuvent pas travailler de nuit. La loi met également en place des restrictions pour les enfants en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

Aucune plainte pour exploitation d'enfants sur le lieu de travail n'a été signalée. En revanche, le département d'État des États-Unis invoque des cas de traite de petites filles russes vers le pays à des fins de prostitution.

France

En France les enfants de moins de 16 ans n'ont pas le droit de travailler. Il existe cependant quelques exceptions pour des enfants inscrits dans certains programmes d'apprentissage ou qui travaillent dans le secteur du spectacle. En général, les mineurs n'ont pas le droit d'effectuer un travail jugé pénible ou du travail de nuit. Récemment, le gouvernement a adopté un décret définissant les modalités de placement pour l'emploi d'enfants de moins de 16 ans et pour les élèves ayant suivi une formation professionnelle.

Les lois relatives au travail des enfants ont en général été correctement mises en œuvre, comme en témoignent les contrôles périodiques effectués par les inspecteurs du travail qui ont compétence pour porter devant les tribunaux les employeurs qui enfreignent la loi. Cependant, d'après le département d'État des États-Unis, en 2005 entre trois et huit mille enfants auraient été forcés à se prostituer, à effectuer des travaux domestiques, à commettre de la petite délinquance ou à se livrer à la mendicité. La plupart d'entre eux sont des victimes de la traite des enfants en provenance des pays d'Europe orientale, en particulier de Roumanie.

Le gouvernement a déployé des efforts en vue de lutter contre les diverses formes d'exploitation des jeunes de moins de 18 ans. En mars 2003, une disposition a été insérée dans le Code pénal interdisant la traite des êtres humains et en particulier celle de jeunes de moins de 18 ans. Le Code du travail prévoit en outre la coopération entre différentes administrations de l'état dans le but de lutter contre les formes cachées de travail des enfants.

Grèce

Le gouvernement grec a mis en œuvre des lois et des politiques visant à protéger les enfants contre toute exploitation sur le lieu de travail. Cependant, la protection des enfants travaillant dans des entreprises familiales ou dans l'agriculture n'est pas suffisante, et de nombreux enfants se sont retrouvés dans des situations d'emploi abusives. L'âge minimum pour l'emploi dans le secteur industriel est de 15 ans, mais certaines activités ont des limites supérieures. En ce qui concerne le travail dangereux, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a observé que certaines dispositions de la législation ne sont pas tout à fait conformes à la Convention N° 138 de l'OIT.

Dans les entreprises familiales, les manifestations culturelles et l'agriculture, l'âge minimum d'admission à l'emploi est de 12 ans, en violation flagrante de la Convention N°138 de l'OIT. Le respect de l'âge limite est contrôlé par des inspections surprises. Les violations sont pourtant monnaie courante et les familles exerçant une activité agricole, de restauration ou de marchandisage comptent souvent sur l'assistance de leurs plus jeunes membres, ne serait-ce qu'à temps partiel.

La traite des enfants à des fins de travail forcé ou d'une exploitation sexuelle constitue un problème. La majorité des enfants victimes de la traite qui sont forcés à la mendicité ou au vol sont d'ascendance albanaise rom.

Hongrie

Le Code du travail stipule que les personnes entrant dans une relation d'emploi doivent être âgées de 16 ans au minimum, mais les enfants à partir de 14 ans ont le droit de travailler si cet emploi ne se fait pas au détriment de leur scolarité. Tous les enfants de moins de 16 ans doivent obtenir l'autorisation de leur tuteur légal avant d'accepter un contrat de travail. Le Code du travail interdit en outre aux enfants de moins de 18 ans de travailler à des tâches qui pourraient nuire à leur bien-être physique ou à leur développement, et ils ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires ou du travail de nuit. Il a été signalé, bien que dans une faible mesure, que des enfants ont travaillé dans le cadre d'entreprises familiales, dans les exploitations agricoles, ou se sont livrés à la mendicité dans les rues, et que des enfants, dont certains aussi jeunes que 12 ans, ont été victimes du travail forcé et de l'exploitation sexuelle.

Irlande

Aux termes de la législation irlandaise, les employeurs ne peuvent pas recruter d'enfants de moins de 16 ans pour des emplois réguliers et à temps complet. Les employeurs peuvent recruter des enfants âgés de 14 à 16 ans pour effectuer des

travaux légers pendant les vacances scolaires, ou dans le cadre d'une expérience de travail autorisée ou d'un programme éducatif. Les enfants de plus de 15 ans peuvent être employés à temps partiel pendant l'année scolaire. Les employeurs ont l'obligation de tenir un registre particulier des travailleurs âgés de moins de 18 ans. Peu de violations ont eu lieu ; d'après le gouvernement, 1 593 inspections ont été réalisées en 2003, qui ont entraîné des poursuites contre 20 personnes en vertu de la loi sur la protection des jeunes personnes (emploi). Sur ces 20 personnes, 19 ont été déclarées coupables.

Italie

La loi italienne interdit le travail des enfants de moins de 15 ans, et il existe des restrictions spécifiques à l'emploi à des travaux dangereux pour les hommes de moins de 18 ans et les femmes de moins de 21 ans.

Cependant, l'ampleur du travail des enfants est alarmante. D'après les statistiques nationales, près de 144 000 mineurs ont travaillé en Italie. Dans son rapport à la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations, le Gouvernement a déclaré que sur 3 000 entreprises inspectées en 2003, 1 636 enfants occupés dans des conditions illicites ont été recensés. Dans la plupart des cas, les employeurs de ces entreprises n'avaient pas observé la législation sur les examens médicaux périodiques ou sur la durée maximale autorisée du travail journalier et hebdomadaire, les périodes de repos et les congés. Par ailleurs, 242 cas relevaient en effet de l'emploi de mineurs n'ayant pas atteint l'âge minimum requis.

Les violations des dispositions d'âge minimum pour l'emploi ou d'autres lois de protection de l'enfance sont encore plus répandues dans la vaste économie informelle. Un centre de recherche indépendant a estimé qu'environ 460 000 enfants ont travaillé au moins de manière occasionnelle au cours de l'année 2005, et que 70 000 enfants ont travaillé au moins quatre heures par jour. Des enfants travailleurs immigrés clandestins ont continué d'entrer en grand nombre dans le pays, en provenance d'Afrique du nord, des Philippines, d'Albanie et de Chine. Beaucoup d'enfants travaillent aux côtés du reste de leur famille, dans la fabrication d'écharpes, de sacs et d'autres produits de ce type.

Le gouvernement, les associations patronales et les syndicats ont maintenu leur coopération tripartite contre le travail des enfants. En 2002, le gouvernement avait adopté une loi visant à mettre un terme à tout forme de travail, y compris le travail des enfants, dans l'économie informelle et les activités non protégées.

Des faits démontrent que certaines des pires formes du travail des enfants surviennent. La traite des enfants représente un problème, les estimations du pourcentage des mineurs parmi les victimes de la traite des être humains arrivant à entre 8 et 10 pour cent.

Lettonie

Des lois et des politiques protègent les enfants de toute exploitation sur le lieu de travail et exigent le respect de conditions de travail acceptables. L'âge minimum légal pour l'admission à l'emploi des enfants est de 15 ans, mais des enfants âgés de 13 à 15 ans peuvent effectuer certains travaux en dehors des heures de scolarité. En outre la loi impose des restrictions à l'emploi des moins de 18 ans, en interdisant le

travail de nuit ou la prestation d'heures supplémentaires. Des rapports signalent que le gouvernement a mis en oeuvre ces lois et ces politiques de manière adéquate dans la pratique. Néanmoins, la prostitution infantile et la traite de petites filles sont des phénomènes qui existent.

Lituanie

La loi sur les contrats d'emploi détermine l'âge minimum d'accès à l'emploi à 16 ans, mais elle autorise l'emploi d'enfants à partir de l'âge de 14 ans pour effectuer des travaux légers, à condition que les parents et l'école de l'enfant aient donné une autorisation écrite. Les heures de travail ne peuvent pas entrer en conflit avec les heures de scolarité. La loi sur la protection du travail interdit aux enfants de moins de 18 ans de travailler à des postes dangereux, de nuit ou en faisant des heures supplémentaires. Elle oblige en outre à un temps de travail réduit pour les enfants de 14 à 18 ans.

En général les autorités ont correctement mis en oeuvre ces lois. Dans un rapport à la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations, le gouvernement a indiqué que lors d'inspections visant à vérifier le respect de la Convention N° 138, 122 entreprises employant 408 jeunes ont été visitées en 2004. Sept cas de violation des protections des jeunes travailleurs ont été recensés dans six entreprises. Cependant, la Commission a pris note que le travail pour compte propre semble être exclu du champ d'application de la Convention sur l'âge minimum, ce qui signifie que le travail effectué par des enfants ou des jeunes en l'absence d'une relation de travail contractuelle risque de ne pas être couvert par les dispositions relatives à l'âge minimum pour l'emploi.

Le travail illicite d'enfants dans l'agriculture est démontré. En mai 2005, les médias ont rapporté qu'un certain nombre d'enfants en âge de scolarité effectuaient du travail dans les champs, sans contrat, pour de maigres salaires.

Luxembourg

La loi interdit l'emploi des enfants avant l'âge de 16 ans. Les travailleurs de moins de 18 ans jouissent de protections juridiques supplémentaires, dont des limites aux heures supplémentaires et au nombre maximum d'heures de travail consécutives. Les ministères du Travail et de l'Éducation ont mis en oeuvre de manière adéquate les lois sur le travail des enfants.

Malte

La loi interdit le travail des enfants âgés de moins de 16 ans et elle protège les jeunes, les adolescents et les enfants des dangers à leur santé et leur sécurité sur le lieu du travail. Elle prescrit également la durée du travail, les pauses et les périodes de repos. Cependant, les violations des réglementations du travail des enfants sont communes. Le gouvernement a indiqué à la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations que du mois de mai 2000 au mois de mai 2002, les inspecteurs de la Corporation de l'emploi et de la formation ont réalisé 108 inspections ayant trait à l'emploi de mineurs. Au cours de ces inspections, 130 mineurs ont été recensés en situation d'emploi.

Pays-Bas

Les lois et les politiques nationales prévoient la protection des enfants de toute forme d'exploitation sur le lieu de travail. L'âge minimum d'emploi est de 16 ans et la loi interdit aux personnes de moins de 18 ans de travailler en heures supplémentaires, de nuit, ou dans des secteurs comportant des dangers pour leur bien-être physique ou mental. Le travail pendant les vacances scolaires et les emplois à effectuer après l'école sont soumis à une législation très stricte et le bureau des inspections du ministère du Travail est chargé de vérifier le respect de ces réglementations. Cependant, en 2004 les inspections du travail ont observé que 28 pour cent des entreprises visitées violaient la réglementation relative au travail pendant les vacances scolaires, y compris en employant des enfants aussi jeunes que 13 ans. Le rapport sur la traite des enfants aux Pays-Bas publié par le Comité national néerlandais de l'UNICEF apporte des preuves de l'existence de la traite des enfants à des fins de service domestique, d'exploitation professionnelle et d'activités de délinquance aux Pays Bas.

Pologne

La loi polonaise interdit l'emploi des personnes âgées de moins de 15 ans. Les enfants âgés de 15 à 18 ans peuvent entrer dans une relation d'emploi s'ils ont terminé l'enseignement primaire et si l'emploi proposé relève de la formation professionnelle. En outre, l'emploi ne doit pas nuire à leur santé. L'âge requis pour le travail potentiellement dangereux est de 19 ans.

L'inspection nationale du travail (PIP) a signalé une croissance du nombre de mineurs ayant travaillé et que de nombreux employeurs ont violé la législation du travail en les sous-payant ou en les payant en retard. Au cours de l'année 2005, le PIP a effectué 732 enquêtes portant sur un potentiel de près de 3 930 salariés mineurs. Des amendes ont été imposées dans 428 cas. Les violations ont été recensées dans des restaurants, dans le secteur agricole et dans quelques petites entreprises ou usines privées.

Portugal

L'âge minimum légal d'accès à l'emploi est de 16 ans. Cependant, des enfants peuvent avoir un travail dès l'âge de 15 ans dans le cadre de programmes d'apprentissage. Les enfants de moins de 16 ans ne pourront effectuer que des travaux légers, pour autant qu'ils aient terminé la scolarité obligatoire et aient déjà acquis des qualifications professionnelles ou, dans le cas contraire, s'ils réservent 40% de leur temps de travail à une formation et éducation.

Une législation entrée en vigueur en juillet 2004 régit le travail des enfants à partir de 16 ans dans certains types d'emplois comportant des dangers.

D'après la dernière étude exhaustive du travail des enfants réalisée par le gouvernement en 2001, près de 48 900 enfants âgés de 6 à 15 ans étaient engagés dans une forme d'activité économique. Parmi eux, 85,3 pour cent étaient des travailleurs familiaux non rémunérés et 14,7 pour cent travaillaient pour des tierces personnes. La

grande majorité travaillait 15 heures par semaine ou moins, mais près de 11 pour cent travaillait plus de 35 heures hebdomadaires.

Le travail des enfants a tendance à être concentré géographiquement. Les principaux problèmes ont été signalés à Braga, Porto et Faro, dans les secteurs de l'habillement, de la chaussure, du bâtiment et de l'hôtellerie. Cependant, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a observé que le nombre d'enfants en situation d'emploi s'est considérablement réduit au cours des dernières années.

République tchèque

Le gouvernement de la République tchèque n'a pas ratifié la Convention N° 138 sur l'âge minimum en matière d'emploi. Le Code du travail établit toutefois un âge minimum d'accès à l'emploi de 15 ans, et exige que les jeunes âgés de 15 à 18 ans reçoivent une attention et une protection particulières. Les heures supplémentaires et le travail de nuit sont interdits pour les mineurs. Des inspections sur le lieu de travail veillent à la mise en œuvre des lois régissant le travail des enfants, qui est aussi objet d'un suivi du ministère de la Santé et du ministère du Travail et des Affaires sociales.

Au cours des dernières années, la presse s'est fait écho de cas de traite des enfants et de leur exploitation sexuelle commerciale, et les rapports du gouvernement indiquent que la prostitution infantile est un problème croissant. Le gouvernement déploie des efforts pour renforcer la mise en œuvre de la législation sur l'exploitation sexuelle des enfants, mais la crainte de représailles des victimes freine souvent le processus.

Roumanie

Bien qu'une loi destinée à protéger les enfants de l'exploitation soit entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004, le travail des enfants reste un grave problème en Roumanie. Le gouvernement n'a pas mis en œuvre les dispositions de manière effective dans la pratique.

L'âge minimum pour l'emploi est de 16 ans. Toutefois, une personne peut être employée dès l'âge de 15 ans avec le consentement d'un parent ou d'un tuteur légal, à condition que le travail effectué ne nuise pas à sa santé et corresponde à ses capacités, et ne fasse pas obstacle à sa scolarité. Les enfants âgés de 15 à 18 ans ne peuvent pas travailler plus de 6 heures par jour, et leur assiduité scolaire ne doit pas s'en ressentir. Les mineurs n'ont pas le droit de travailler dans des conditions dangereuses et ne peuvent travailler que entre 14 heures et 18 heures. D'après la loi, les enfants de moins de 16 ans qui travaillent doivent avoir le droit de continuer leur éducation, et les employeurs ont l'obligation de les aider à cet égard. Cependant, dans la pratique il est signalé que de nombreux enfants renoncent occasionnellement à aller à l'école pendant qu'ils travaillent dans la ferme familiale, notamment dans les zones rurales et au sein des communautés rom.

Les rapports indiquent que sur les 5,6 millions d'enfants du pays, 3,9 millions auraient été « économiquement actifs » au cours de l'année 2005. Plus de 300 000 travaillaient sans aucun dispositif contractuel, dans l'agriculture ou des emplois à compétences réduites, et 900 000 travaillaient dans leur propre foyer, notamment dans

les zones rurales. Environ 300 000 étaient employés à des tâches très lourdes physiquement, et 70 000 étaient victimes des pires formes de travail des enfants, y compris les travaux dangereux, l'exploitation sexuelle, le travail forcé, la traite des enfants ou les activités de délinquance.

La loi permet de sanctionner les parents qui contreviennent à la législation sur le travail des enfants, avec des amendes ou des peines de prison allant de 2 mois à 7 ans. Cependant, le gouvernement n'a pas mis en œuvre ces dispositions de manière systématique, sur l'argument que la punition, dans certains cas, traumatiserait davantage les enfants. Au cours de l'année 2005, le gouvernement n'a imposé des amendes qu'à 52 paires de parents, et aucun n'a été condamné à une peine de prison. Les usines sont aussi parmi les plus en cause dans la plupart des cas d'exploitation des enfants au travail. Aux termes de la loi, l'autorité nationale peut fermer une usine au motif de l'emploi illicite de mineurs, mais l'application de cette loi comporte un certain laxisme. Malgré la prévalence du travail des enfants, les rapports ne signalent aucun employeur ayant été accusé ou déclaré coupable en vertu d'une des lois réglementant le travail des enfants.

D'après les données statistiques de l'Office des migrations internationales, les enfants victimes de la traite représentent 25 pour cent du nombre total des victimes rapatriées pendant l'année 2003.

La loi sur la protection des droits de l'enfance est entrée en vigueur en janvier 2005 et traite de la prévention et de l'élimination des pires formes de travail des enfants, y compris la traite des enfants.

Royaume-Uni

La loi interdit l'emploi quel qu'il soit d'enfants de moins de 13 ans. Les enfants âgés de 13 à 16 ans peuvent travailler dans le cadre d'un cours éducatif, à condition que cet emploi ne porte pas préjudice à l'assiduité scolaire. Les autorités mettent généralement en œuvre ces lois de manière effective.

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a signalé en 2005 qu'une étude sur l'emploi des enfants en âge de scolarité en Angleterre et au Pays de Galles avait révélé que 75 pour cent des enfants âgés de 10 à 16 ans travaillaient soit le samedi soit le dimanche, et 30 pour cent les deux jours. En outre, 65 pour cent des enfants âgés de 10 à 16 ans travaillaient au moins un jour de la semaine. Plus de 20 pour cent des enfants avaient perdu des journées d'école en raison de leur travail.

Des rapports signalent la traite des enfants emmenés de force dans le pays et obligés de travailler comme domestiques, mendiants, pickpockets, passeurs de drogue, dans des ateliers clandestins ou des restaurants. Des enfants ont également été soumis à l'exploitation sexuelle. Des rapports indiquent que, rien qu'à Londres, au moins un millier d'enfants seraient exploités sexuellement chaque année.

Slovaquie

Le Code du travail établit à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi. Les enfants de moins de 15 ans peuvent réaliser des travaux légers dans des manifestations artistiques ou culturelles à la condition que ces travaux n'affectent pas

leur santé, leur sécurité, leur développement ou leur scolarité à plein temps. Des dispositions limitent la durée du travail pour les mineurs, et définissent les conditions de travail acceptables.

Des rapports indiquent que les lois et les politiques destinées à protéger les enfants de toute exploitation sur le lieu de travail ont été correctement mises en œuvre. Si dans un district une unité d'inspection détermine qu'une loi ou une réglementation sur le travail des enfants a été enfreinte, l'affaire est référée à l'unité nationale de l'inspection, qui relève du ministère du Travail. Il existe néanmoins des rapports isolés d'enfants ayant été recrutés à des fins de mendicité et forcés à la prostitution. D'après le Code pénal, qui interdit la traite et la vente des personnes, de tels crimes entraînent des sanctions plus sévères si la victime est âgée de moins de 18 ans, ainsi une personne déclarée coupable de vendre un enfant de moins de 15 ans à des fins de prostitution est passible d'une peine allant jusqu'à 12 ans de prison.

Slovénie

L'âge minimum en matière d'emploi est de 15 ans. En outre, la loi limite les heures de travail et stipule des normes de santé et sécurité sur le lieu de travail pour les enfants.

D'après les rapports du gouvernement à la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations, les inspecteurs ont recensé deux violations en 2004 liées au travail d'enfants de moins de 15 ans, l'une dans la restauration et l'autre dans l'industrie de transformation du bois. Cependant, le gouvernement a ajouté que le travail réalisé par des enfants de moins de 15 ans semble être plus fréquent que ne le constatent les inspecteurs, surtout dans les activités artistiques et culturelles. Des rapports ont signalé en outre le travail d'enfants en zone rurale pendant la saison des récoltes et à d'autres tâches agricoles.

Suède

Des lois et des politiques protègent les enfants de l'exploitation sur le lieu de travail. Elles incluent des dispositions relatives aux conditions de travail acceptables. L'emploi à temps plein est autorisé à partir de l'âge de 16 ans, mais exige la supervision des autorités locales. Les salariés de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer du travail de nuit. Le respect effectif de ces dispositions est vérifié par les représentants syndicaux, par la police et par les procureurs publics.

Conclusions

L'exploitation économique des enfants est un problème dans l'Union européenne. Le travail des enfants est constaté dans presque tous les États membres. Bien que le travail des enfants soit concentré dans les activités informelles, l'agriculture et les entreprises familiales, des violations de l'âge légal minimum d'admission à l'emploi et d'autres réglementations du travail des enfants ont été constatées également dans des relations d'emploi contractuelles, notamment en Bulgarie, en Pologne, en Roumanie, en Italie et au Portugal. En outre, les enfants sont employés à des fins de prostitution ou sont forcés à travailler dans le

service domestique, dans des activités de délinquance ou dans la mendicité. Les communautés rom et d'autres groupes minoritaires sont particulièrement vulnérables.

IV. Travail forcé

Le tableau ci-après récapitule les ratifications par les États membres de l'UE de la Convention N° 29 de l'OIT (1930), sur le travail forcé ou obligatoire, et de la Convention N° 105 de l'OIT (1957), sur l'abolition du travail forcé.

| Pays | N° 29 | N° 105 | Pays | N° 29 | N° 105 |
|-----------|-------|--------|--------------|-------|--------|
| Allemagne | 1956 | 1959 | Lettonie | 2006 | 1992 |
| Autriche | 1960 | 1958 | Lituanie | 1994 | 1994 |
| Belgique | 1944 | 1961 | Luxembourg | 1964 | 1964 |
| Bulgarie | 1932 | 1999 | Malte | 1965 | 1965 |
| Chypre | 1960 | 1960 | Pays-Bas | 1933 | 1959 |
| Danemark | 1932 | 1958 | Pologne | 1958 | 1958 |
| Espagne | 1932 | 1967 | Portugal | 1956 | 1959 |
| Estonie | 1996 | 1996 | Rép. tchèque | 1993 | 1996 |
| Finlande | 1936 | 1960 | Roumanie | 1957 | 1998 |
| France | 1937 | 1969 | Royaume-Uni | 1931 | 1957 |
| Grèce | 1952 | 1962 | Slovaquie | 1993 | 1997 |
| Hongrie | 1956 | 1994 | Slovénie | 1992 | 1997 |
| Irlande | 1931 | 1958 | Suède | 1931 | 1958 |
| Italie | 1934 | 1968 | | | |

Allemagne

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a critiqué à maintes reprises la loi allemande et ses pratiques relatives au travail dans les prisons. S'il est vrai que certains prisonniers bénéficient d'une relation d'emploi librement acceptée, d'autres sont obligés de travailler, sans leur consentement, dans des ateliers gérés par des entreprises privées au sein des prisons d'État. Ceci constitue une violation flagrante de l'article 2(2) (c) de la Convention N° 29, qui interdit explicitement le recrutement de prisonniers ou leur mise à la disposition d'entreprises privées. La Commission a demandé maintes fois au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre une disposition requérant le consentement des prisonniers à travailler dans un atelier.

Des personnes ont été victimes de la traite vers le pays ou à travers lui, avec l'obligation de travailler dans la prostitution. La plupart des victimes de la traite sont des femmes et des filles, âgées de 16 à 25 ans, essentiellement d'Europe de l'est et de l'ancienne Union soviétique, mais aussi d'Afrique et d'Asie.

Autriche

Bien que la loi interdise le travail forcé ou obligatoire, y compris pour les enfants, de telles pratiques ont eu lieu. Notamment, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a critiqué l'Autriche pendant plus d'une décennie en raison du traitement des prisonniers qui sont recrutés

par des entreprises privées. En particulier, la Commission a signalé que le manque d'une relation d'emploi librement souscrite, l'absence de contrat de travail, une rémunération de très loin inférieure au taux du marché et l'exclusion du régime des retraites constituent des violations de la convention N° 29 de l'OIT.

La traite d'êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle ou de service domestique est également prévalente. De plus, des enfants ont été victimes de traite pour être livrés à la mendicité et probablement à l'exploitation sexuelle.

Belgique

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire et sanctionne la traite des êtres humains. Cependant, la Belgique est à la fois un point de transit et un pays de destination dans la traite des femmes et des enfants. D'après le département d'État des États-Unis, le trafic de femmes et d'enfants à des fins d'exploitation sexuelle a connu une croissance soutenue, ses victimes provenant essentiellement d'Afrique subsaharienne, d'Europe centrale et orientale et d'Asie.

Bulgarie

Le travail forcé ou obligatoire est interdit par la loi, mais la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a récemment exprimé sa préoccupation quant aux dispositions légales régissant le travail des prisonniers, qui ne serait pas tout à fait conforme à la convention N° 29. En particulier, elle a observé que la loi sur l'exécution des châtiments prévoit expressément l'obligation pour les prisonniers d'effectuer le travail qui leur sera assigné par l'administration de la prison, et impose des sanctions disciplinaires à quiconque ne se plierait pas à cette obligation de travailler.

Le Code pénal bulgare contient une disposition contre la traite des êtres humains. Cependant, ce phénomène représente toujours un grave problème. La Bulgarie est essentiellement un pays de transit, et dans une moindre mesure un pays d'origine et de destination, la plupart des victimes l'étant à des fins d'exploitation sexuelle. La police a signalé une tendance à la hausse dans le nombre de personnes victimes de ce trafic à partir du pays.

Chypre

Le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants, est interdit. Cependant, des rapports indiquent que ces pratiques ont eu lieu et que des travailleurs migrants légaux ou clandestins ont été victimes du non-paiement ou du paiement partiel de leur salaire, de mauvais traitements physiques, ou de menaces de déportation.

En outre, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a exprimé sa préoccupation devant les règlements de Défense 79A et 79B régissant le maintien, le contrôle et la régulation des fournitures et des services, au titres desquels la participation à des grèves est passible de peines incluant le travail obligatoire.

La loi n'interdit pas spécifiquement la traite des êtres humains, et la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle a été constatée.

Danemark

Le travail forcé ou obligatoire est interdit au Danemark, tout comme la traite d'êtres humains. D'après le département d'État des États-Unis, cependant, la traite des femmes et des enfants existe, à des fins de prostitution forcée. Le Danemark est à la fois un pays de destinations et de transit pour les personnes victimes du phénomène depuis l'ancienne Union soviétique, l'Europe orientale, la Thaïlande et l'Afrique.

L'un des syndicats danois, l'association des maîtres du Danemark (Dansk Magisterforening, DM) a récemment exprimé sa préoccupation face aux réformes des politiques du marché du travail mises en place par le gouvernement en 2004, en particulier par l'introduction de l'obligation d'une « offre d'emploi » et de systèmes « d'activation » du travail, ainsi que de l'impact que ces mesures pourront avoir sur les personnes au chômage recevant des prestations dans le cadre de l'assurance-chômage actuelle et des programmes d'assistance sociale. Parmi les préoccupations énoncées, celle que, au titre des nouvelles politiques, une personne au chômage risque de perdre ses droits aux indemnités de chômage ou d'assistance sociale si elle rejette une offre d'emploi ou une mesure d'activation. De l'avis du syndicat, les nouvelles politiques du gouvernement reviennent à mettre en place une obligation de travailler, soit du travail forcé aux termes de la Convention. La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a prié le gouvernement d'apporter des éclaircissements au sujet du fonctionnement du système d'assurance-chômage.

Espagne

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants. La loi interdit également la traite des êtres humains. Ces pratiques existent néanmoins. L'Espagne est à la fois un pays de destination et une plaque tournante pour les victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle. Les victimes de la traite sont généralement d'Amérique latine, d'Europe de l'Est, d'Afrique sub-saharienne et d'Asie, ce sont des femmes âgées de 18 à 30 ans, mais on trouve également des jeunes filles de jusqu'à 16 ans.

Estonie

Le travail forcé ou obligatoire existe en Estonie. Des rapports ont indiqué qu'elle est un pays d'origine, de transit et de destination pour un nombre restreint de femmes et d'enfants qui sont victimes de la traite nationale ou internationale à des fins de prostitution forcée. Une étude élaborée récemment par L'Office pour les migrations internationales estime à environ 100 le nombre de femmes et d'enfants ayant été victimes de traite vers le pays, à partir du pays ou à l'intérieur du pays entre 2001 et 2004.

Finlande

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants. Elle interdit également la traite des êtres humains, mais celle-ci a lieu fréquemment, vers le pays ou en y passant. La plupart des cas de ce phénomène portaient sur des femmes ou des filles des anciens pays soviétiques, mais un nombre croissant de femmes asiatiques sont également victimes de la traite et passent par le pays vers d'autres régions d'Europe. La plupart des victimes le sont à des fins d'exploitation sexuelle, mais certaines personnes ont aussi été contraintes de travailler dans la restauration, le bâtiment, ou le travail domestique. Elles sont souvent obligées d'accepter de très longues journées de travail pour un salaire misérable.

France

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants. Elle interdit également la traite des êtres humains. Des rapports signalent toutefois que des femmes et des enfants ont été victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle, de travail forcé domestique et de petite délinquance. La France est un pays de destination pour les victimes de la traite en provenance d'Europe orientale, des Balkans, de l'ancienne Union soviétique et d'Afrique occidentale. La police a estimé que 90 pour cent des 15 000 à 18 000 prostituées qui travaillent dans le pays sont des victimes de la traite, et que 3 000 à 8 000 enfants sont forcés de se prostituer ou de travailler, y compris dans la mendicité.

Grèce

La loi interdit toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, ainsi que la traite des êtres humains. Il a été néanmoins rapporté que de telles pratiques existent. La Grèce est à la fois un pays de transit et de destination pour un nombre considérable de femmes, d'enfants, et dans une moindre proportion d'hommes, victimes de traite à des fins d'exploitation sexuelle et de travail forcé. Des ONG ont estimé que le nombre de victimes de la traite dans le pays se situe entre 13 000 et 14 000.

Hongrie

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, mais la Hongrie a été critiquée par la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations au sujet du travail des prisonniers. La Commission a observé en particulier que le décret-loi n° 11 de 1979 sur l'exécution des peines de prison prévoit l'obligation de travailler pour les détenus. En outre, en vertu des dispositions nationales, les autorités chargées de l'application de la loi peuvent conclure des accords concernant l'emploi des prisonniers non seulement auprès d'institutions publiques mais d'entreprises privées. Ces dispositions constituent des violations flagrantes de la Convention N° 29.

La loi interdit également la traite des êtres humains. Cependant, la traite des femmes et des filles demeure un problème en Hongrie, qui est un pays d'origine, de transit et de destination pour la traite des êtres humains. Le nombre annuel de victimes de ce phénomène dans le pays est estimé à entre 3 000 et 4 000 pour l'année 2005.

Irlande

Le travail forcé ou obligatoire est interdit en Irlande, tout comme la traite des êtres humains. Cependant, des rapports non confirmés signalent des pratiques de travail forcé ou obligatoire dans le pays. D'après des sources d'ONG, des femmes ont été victimes de la traite et amenées dans le pays essentiellement à des fins d'exploitation sexuelle, mais des hommes auraient été amenés clandestinement pour travailler dans l'industrie du bâtiment ou dans le secteur agricole.

Italie

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants. La loi interdit également la traite des êtres humains, néanmoins des rapports font état de personnes en ayant été victimes, depuis le pays, à destination du pays ou à l'intérieur du pays. D'après les sources gouvernementales et d'ONG, environ deux mille nouvelles victimes de la traite sont arrivées dans le pays ou l'ont traversé en 2004, et entre 8 et 10 pour cent seraient des mineurs.

Des cas de travail forcé ont été relevés en ce qui concerne des migrants sans papiers, par exemple lorsque la police italienne a découvert, en août 2006, un « camp de travail » dans les Pouilles, région du sud-est du pays, où des douzaines de Polonais étaient enfermés à clef par des bandes de la mafia qui les forçaient à travailler dans des champs de tomates voisins. Après avoir découvert ces faits, d'autres reportages, notamment de l'hebdomadaire italien *L'espresso* et du journal britannique *The Guardian*, ont révélé des conditions d'exploitation extrême dans la région, où des migrants (principalement d'Europe de l'Est et de l'Afrique subsaharienne) cueillaient des tomates pendant 14 heures par jour pour environ 1 euro de l'heure. En réponse en partie à ces faits, le gouvernement italien a publié un décret, en novembre 2006, octroyant des permis de séjour aux migrants sans papiers qui ont dénoncé des conditions de travail forcé et d'exploitation.

Lettonie

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants. La loi interdit également la traite des êtres humains. Cependant, de plus en plus fréquemment au cours des dernières années, la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle est constatée. Les femmes, les adolescents à la dérive, et les mineurs sortant des pensionnats ou des orphelinats sont parmi les groupes les plus à risque de devenir victimes de la traite.

Lituanie

La Constitution du pays interdit le travail forcé, et la traite des êtres humains est interdite par le Code pénal. Cependant, la traite de femmes et d'enfants à des fins d'exploitation sexuelle est constatée. Europol estime que près de 1 200 femmes et filles de Lituanie sont victimes de la traite chaque année.

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a observé récemment que les dispositions réglementaires empêchant de mettre un terme au service militaire de carrière ne sont pas pleinement compatibles avec la Convention N° 29.

Luxembourg

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants. Elle interdit également la traite des êtres humains. Cependant, le Luxembourg est un pays de destination pour les femmes victimes de la traite depuis l'Europe de l'est à des fins d'exploitation sexuelle et deux rapports confirmés ont fait état de l'existence de cette traite au cours de l'année 2005.

Malte

Le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants, est interdit par la loi à Malte. La loi interdit également la traite des êtres humains. Cependant, ces pratiques ont été identifiées et le pays est une des destinations des victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle.

Pays-Bas

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants, mais la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a critiqué à maintes reprises la législation en vigueur au sujet du travail des prisonniers pour des particuliers ou des entreprises privées, qui n'est pas pleinement compatible avec la Convention N° 29. La Commission a rappelé que le travail de prisonniers pour des entreprises privées doit donner lieu à un consentement accordé librement par les travailleurs concernés.

La loi sanctionne la traite des êtres humains. Cependant celle-ci existe, à des fins de travail forcé. Les estimations du nombre de femmes et de filles victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle au cours de l'années 2005 vont de 1 000 à 3 600.

Pologne

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants. La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a critiqué récemment la pratique relative au travail des prisonniers. D'après le Code d'exécution des châtiments, qui régit l'emploi des prisonniers, les détenus peuvent être mis au travail sur la base d'un ordre leur assignant une tâche spécifique, ce qui n'est pas en conformité avec la Convention N° 29.

La loi interdit également la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle ou non sexuelle, et impose des sanctions allant de 3 à 15 ans de prison. La Pologne n'en est pas moins un pays d'origine, de transit et de destination de personnes victimes de la traite, essentiellement des femmes et des filles en provenance d'Ukraine, de Bulgarie, de Roumanie, du Belarus et de Moldova. Une traite est également constatée à l'intérieur du pays, à des fins d'exploitation sexuelle. L'ampleur du problème est incertaine, l'ONG internationale La Strada avait néanmoins estimé préalablement que 75 pour cent des femmes étrangères travaillant dans le pays en tant que prostituées étaient des victimes de la traite. En outre, La Strada a signalé que jusqu'à 10 000 femmes polonaises sont victimes de la traite internationale tous les ans.

Portugal

Le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants, est interdit par la loi, tout comme la traite des êtres humains. Ces pratiques existent néanmoins. Le Portugal est un pays de destination pour des hommes et des femmes amenés d'Ukraine, de Moldova, de Russie, de Roumanie et du Brésil à des fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle. La plupart des victimes sont des hommes d'Europe de l'est qui aboutissent dans le secteur du bâtiment ou d'autres secteurs faiblement rémunérés, tels que le textile et la confection, le travail du bois, la métallurgie et la taille du marbre. Certaines des femmes victimes de la traite, notamment d'Europe de l'est et du Brésil, travaillent dans la prostitution. Les enfants immigrés sont utilisés pour la mendicité dans la rue.

République tchèque

Le travail forcé ou obligatoire est interdit par la loi, et le Code pénal interdit la traite des femmes et des enfants. Cependant, la traite d'êtres humains vers le pays, à partir du pays, et à l'intérieur du pays à des fins d'exploitation sexuelles ou de travail forcé, demeure un problème. Bien que bon nombre des victimes de la traite soient destinées au commerce sexuel, la forme la plus courante de ce phénomène est plutôt liée au travail forcé. Il n'existe pas d'estimations du nombre de victimes, mais tant le gouvernement que des sources d'ONG ont admis que le problème est très répandu. Une étude publiée par l'Office pour les migrations internationales et l'ONG La Strada conclut que les victimes sont tant des hommes que des femmes, qui viennent d'une grande diversité de pays. Quant aux employeurs, ils vont de simples familles aux filiales locales de grandes chaînes de distributions au détail européennes.

Roumanie

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants. Elle interdit également la traite des êtres humains. Celle-ci continue toutefois de représenter un grave problème. La Roumanie est un pays d'origine et de transit dans la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle de Moldova, d'Ukraine, et d'autres régions de l'ancienne Union soviétique. En 2005, l'Office pour les migrations internationales a indiqué avoir assisté 100 victimes de la traite, toujours des femmes, dont 26 étaient mineures.

Royaume-Uni

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants, ainsi que la traite des êtres humains. Cependant, la traite des êtres humains à des fins de travail forcé ou d'exploitation sexuelle a continué de représenter un problème.

Le gouvernement a estimé que de 140 à 1 400 femmes et enfants d'Europe centrale et orientale et d'Asie sont amenés illégalement chaque année au Royaume-Uni à des fins d'exploitation sexuelle. Des femmes, des hommes et des enfants sont également victimes de la traite à des fins d'exploitation professionnelle, dans le service domestique, le travail agricole et rural, le bâtiment et la restauration. Les victimes de la traite sont souvent sujettes à l'asservissement par les dettes, au retrait

de leurs passeports, à de fausses informations sur l'application de la loi et les amendes d'immigration, ou à des violences contre elles ou leur famille. Les groupes de délinquance organisée auraient été responsables de la majorité de la traite destinée à l'exploitation sexuelle commerciale.

Le gouvernement du Royaume-Uni vient d'annoncer son intention d'annuler les changements législatifs introduits pour permettre aux migrants employés dans les services domestiques de changer d'employeur, ce qui leur permettait d'avoir la possibilité d'éviter des abus sans être déportés. Il semble que le gouvernement a l'intention de lier à nouveau l'entrée dans le pays et l'octroi du permis de séjour à l'employeur. Des organisations de travailleurs des services domestiques au Royaume-Uni sont très préoccupés car cette mesure pourrait supprimer les échappatoires pour les travailleurs victimes d'abus qui, à la fin de leur contrat, se verront obligés de réunir des fonds pour retourner dans leur pays, pris au piège d'une sérieuse dette et susceptibles dès lors de retomber dans les réseaux du trafic illégal.

Une étude récemment compilée par COMPAS en collaboration avec le Congrès des syndicats (TUC) reconnaît que le gouvernement a beaucoup œuvré dans sa lutte contre le travail forcé. En particulier, il a adopté une législation pertinente contre la traite qui accorde une protection aux victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle. Cependant, comme signalé par le département d'État des États-Unis dans son rapport sur la traite des êtres humains en 2006, les victimes de la traite ne disposent pas d'un statut d'immigration particulier. Le gouvernement du Royaume-Uni vient d'annoncer son intention de ratifier la nouvelle Convention européenne et d'introduire des périodes de réflexion de 30 jours, ce qui est un bon début.

Slovaquie

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants. La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a critiqué à maintes reprises la législation en vigueur sur le travail des prisonniers pour des particuliers ou des entreprises, car celui-ci n'est pas compatible avec la Convention N° 29.

Le Code pénal interdit la traite et la vente des femmes, et ces crimes donnent lieu à des sanctions aggravées lorsque la victime est mineure. Cependant, l'Office pour les migrations internationales estime que de 100 à 200 personnes tous les ans sont victimes de la traite à partir du pays ou en passant par celui-ci, essentiellement à des fins d'exploitation sexuelle. La plupart des victimes qui sont en transit dans le pays proviennent des anciennes républiques soviétiques et des pays des Balkans.

Une nouvelle loi slovaque sur les étrangers est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, destinée à harmoniser la législation slovaque avec les normes européennes. Aux termes de la nouvelle réglementation, les personnes victimes de la traite pourront prolonger leur séjour dans le pays et obtenir des permis de séjour et de travail.

Slovénie

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants. La loi interdit également la traite des êtres humains. La traite des femmes et des adolescentes reste toutefois un grave problème en Slovénie.

Suède

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, y compris par les enfants. La loi interdit également la traite des êtres humains et prévoit des peines de deux à dix ans de prison pour ceux qui se rendraient coupables de ce crime. En outre, la loi pénalise la tentative de traite, la conspiration en vue d'organiser la traite, et le manquement de signaler ces crimes.

La Suède continue d'être un pays de transit, et dans une moindre mesure un pays de destination pour les femmes et les enfants victimes de la traite. Le nombre de femmes victimes de la traite est estimé à environ 500 par an. Les victimes viennent essentiellement de la Baltique, d'Europe de l'est ou de Russie.

Conclusions

Dans pratiquement tous les États membres de l'Union européenne, la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle constitue, dans une plus ou moins grande mesure, un problème. De surcroît, certains pays de l'Union européenne obligent les prisonniers à travailler pour des entreprises privées à des conditions qui sont loin de représenter une relation d'emploi librement choisie, telle que l'exige la Convention N° 29 de l'OIT. Ils sont recrutés sans leur consentement, en dessous des niveaux de salaire minimum nationaux et sans couverture sociale, ce qui est une violation flagrante de l'article 2(2) (c) de la Convention.

Conclusions et Recommandations

1. La politique commerciale de l'UE, avec son Système de préférences généralisées (SPG) pour les pays en développement, encourage au respect des normes fondamentales du travail dans les domaines du travail forcé, de la liberté syndicale et du travail des enfants. En même temps, dans certains domaines les gouvernements de plusieurs États membres de l'Union européenne doivent déployer davantage d'efforts en matière de législation tout comme dans la pratique, afin de respecter les engagements pris envers les droits fondamentaux des travailleurs soutenus par l'Union européenne lors de la Déclaration ministérielle de l'OMC à Singapour et dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
2. Les deux États membres qui n'ont pas encore ratifié l'ensemble des huit Conventions fondamentales de l'OIT, l'Estonie et la République tchèque, doivent procéder à cette ratification. Ils doivent en outre mettre leur législation en conformité avec les Conventions et veiller à leur mise en œuvre dans la pratique.
3. Certains problèmes demeurent dans quelques pays de l'UE en ce qui concerne la liberté syndicale et le droit de négociation collective, qui n'ont pas encore été pris de front et qui exigent d'ultérieures modifications aux législations du travail dans ces pays, sur la base des recommandations formulées par les syndicats concernés. C'est le cas essentiellement par rapport au droit de grève et à la représentation de tous les travailleurs au sein du pays. L'on constate également un problème répandu (et dans certains pays, croissant) de discrimination antisyndicale dans la pratique, qui doit être attaqué de manière plus résolue.
4. L'UE doit reconnaître de manière explicite le droit aux actions de grève secondaires transfrontières en tant qu'aspect intégral du droit de grève.
5. Des mesures doivent être prises pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans les États membres de l'UE. Les écarts salariaux entre hommes et femmes sont encore prononcés, et les femmes sont sous-représentées dans les postes d'encadrement, elles font souvent face à un taux de chômage supérieur et elles sont cantonnées à des emplois à temps partiel. La Commission européenne et les gouvernements nationaux doivent veiller à une mise en œuvre plus effective des principes de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et de l'égalité de traitement dans l'emploi. Des mesures sont nécessaires pour s'attaquer aussi à la discrimination sous ses formes indirectes.
6. La discrimination contre la minorité ethnique rom est commune dans presque tous les nouveaux États membres, ainsi que dans d'autres pays. Des efforts mieux coordonnés doivent être déployés pour prévenir la discrimination et améliorer l'accès des Rom à l'éducation et à l'emploi.
7. Il faut progresser davantage vers l'élimination du travail des enfants dans l'Union européenne. Dans certains pays, la législation sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et sur la protection des enfants sur le lieu de travail ne sont pas pleinement en conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT sur le travail des enfants. En outre, la mise en œuvre des lois et des politiques doit aller au delà des relations d'emploi formelles étant donné que la plupart des violations sont recensées dans des entreprises familiales, de petites

exploitations agricoles et des restaurants. L'Estonie et la République tchèque doivent ratifier la convention N° 138 de l'OIT. Dans la plupart des pays, des mesures particulièrement résolues sont nécessaires pour éliminer les pires formes du travail des enfants.

8. L'élimination effective du travail forcé et de l'exploitation sexuelle doit être une priorité absolue. Compte tenu du fait que la traite des êtres humains à ces fins est un problème présent dans toute l'UE, il est urgent de mieux coopérer entre États membres en vue d'éradiquer la traite des êtres humains sous toutes ses formes. Dans certains pays, il est crucial d'améliorer la protection des victimes de la traite.
9. Certains États membres de l'Union européenne font travailler des prisonniers pour des entreprises privées. C'est là une violation flagrante de la Convention N° 29 de l'OIT. Il convient de mettre un terme à ces pratiques et la législation doit être mise en conformité avec l'article 2(2) (c) de la Convention.
10. Conformément aux engagements acceptés par l'UE lors des Conférences ministérielles de l'OMC de Singapour, Genève et Doha, et en vertu de ses obligations en tant que membre de l'OIT, l'UE doit fournir des rapports périodiques à l'OMC et à l'OIT concernant les amendements législatifs et les programmes de mise en œuvre de toutes les normes fondamentales du travail.
11. L'OMC doit rappeler à l'UE ses engagements pris lors des Conférences ministérielles de Singapour et de Doha d'observer les normes fondamentales du travail. L'OMC doit demander à l'OIT d'intensifier son travail avec l'UE dans ce domaine et de présenter un rapport au Conseil général de l'OMC à l'occasion de la prochaine révision de la politique commerciale.

Bibliographie

- Anderson, Bridget, et Rogaly, Ben, *Forced Labour and Migration to the UK*, étude préparée par COMPAS en collaboration avec le Congrès des syndicats (TUC), 2005.
- Conseil de l'Europe, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) du Conseil de l'Europe, *Conclusions par le CEDS sur la Charte sociale européenne*, 2005.
- Der Standard, *Österreich: Die Schere bleibt weiblich*, 10 novembre 2006.
- Dorman, Peter, *Child Labour in the Developed Economies*, document de travail OIT-IPEC, janvier 2001.
- Bureau d'information européen des Roms (ERIO), plusieurs documents.
- Confédération européenne des syndicats (CES), plusieurs documents.
- CISL, *Les violations des droits syndicaux*, étude annuelle, 2006.
- OIT, Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), centre de ressources et d'information.
- OIT, *Rapports sur les conventions ratifiées et commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations*, 2003-2006.
- OIT-IPEC, *Child Labour in Europe and Central Asia: Problem and Response, An Overview of Selected Countries*, document de travail, 2003.
- OIT-IPEC, *PROTECT CEE: Fact sheet Bulgaria*, Project of Technical assistance against labour and sexual Exploitation of Children, including Trafficking, in countries of Central and Eastern Europe.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich, *Einkommensanalyse 2005. Die Löhne und Gehälter der niederösterreichischen ArbeitnehmerInnen*, novembre 2006.
- Fondation La Strada Pologne, *Trafficking in Women*, http://www.strada.org.pl/index_en.html, janvier 2006.
- Petra Burčíková, *Trafficking in Human Beings and Forced Labour or Labour Exploitation in the Czech Republic*, La Strada République Tchèque, o.p.s., 2006.
- Rõõm, Tairi and Epp Kallaste, *Men and Women in the Estonien Labour Market: An Assessment of the Gender Wage Gap*, Centre de pratiques des études politiques, analyse politique N° 08/2004.
- Save the Children, *Informe Nacional: Explotación sexual infantil*, Análisis de su situación en España.
- Save the Childhood Foundation, *Global Report on the Worst Forms of Child Labour*, Pages d'informations par pays.
- Trafficking Network, actualisation, janvier 2007.
- UNICEF, *Unseen and Unheard: Child Trafficking in the Pays Bas, A First Inventory*, La Haye, août 2004.
- Ministère du travail des États-Unis, *The Department of Labor's 2005 Findings on the Worst Forms of Child Labor*, Report Required by the Trade and Development Act of 2000, 2006.

Département d'État des États-Unis, *Rapports par pays sur les droits de l'homme 2005*.

Département d'État des États-Unis, *La traite des êtres humains, rapport 2006*.

Vartiainen, Juhana, *Gender Wage Differentials in the Finnish Labour Market*, Labour Institute for Economic Research, document de discussion, Helsinki, 2002.

ANNEXE : ORGANISATIONS AFFILIÉES À LA CSI DANS LES ÉTATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE

| Pays | Organisation |
|-------------|--|
| Allemagne | Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) |
| Autriche | Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) |
| Belgique | Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC-ACV) Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) |
| Bulgarie | Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (KNSB) (CITUB) Confederation of Labour PODKREPA (PODKREPA) |
| Chypre | Fédération démocratique du travail (DEOK) Fédération syndicale turque (TÜRK-SEN) Confédération des travailleurs (SEK) |
| Danemark | Confédération danoise des associations professionnelles (AC) Funktionærernes og Tjenestemaendenes Faellesrad (FTF) Landsorganisationen i Danmark (LO) |
| Espagne | Confederación Sindical de Comisiones Obreras - Acción Sindical Internacional (CC.OO) Eusko Langileen Alkartasuna - Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV) Unión General de Trabajadores (UGT) Unión Sindical Obrera (USO) |
| Estonie | Confédération des syndicats estoniens (EAKL) |
| Finlande | Confederation of Unions for Academic Professionals in Finland (AKAVA) Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK) Confédération finlandaise des employés salariés (STTK) |
| France | Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) Confédération Générale du Travail (CGT) Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (CGT-FO) |
| Grèce | Confédération générale grecque du travail (GSEE) |
| Hongrie | Confédération syndicale autonome (ATUC) Ligue démocratique des syndicats indépendants (LIGA) Confédération nationale des syndicats hongrois (MSZOSZ) |

| | |
|-------------|---|
| | National Federation of Workers' Councils (NFWC/MOSZ) |
| Irlande | - |
| Italie | Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) Unione Italiana del Lavoro (UIL) |
| Lettonie | Confédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS) |
| Lituanie | Fédération lituanienne du travail (LDF) Solidarité syndicale lituanienne (LPS" S") Confédération syndicale lituanienne (LPSK) |
| Luxembourg | Confédération Générale du Travail du Luxembourg (CGTL) Luxemburger Christlicher Gewerkschaftsbund (LCGB) |
| Malte | Confederation of Malte Trade Unions (CMTU) General Workers' Union (GWU) |
| Pays-Bas | Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) |
| Pologne | “Solidarnosc” Niezalezny Samorzadny Zwaiazek Zawodowy (NSZZ) Ogólnopolskie Porozumienie Zwiasków Zawodowych (OPZZ) |
| Portugal | União Geral de Trabalhadores (UGT P) |
| Rép.Tchèque | Czech-Moravian Confederation of Trade Unions (CM-KOS) |
| Roumanie | Blocul National Sindical (BNS) CNS Cartel Alfa Confédération des Syndicats Démocratiques de Roumanie (CSDR) Confédération nationale des syndicats libres de Roumanie - Fratia (CNSLR-FRATIA) |
| Royaume-Uni | Trades Union Congress (TUC) |
| Slovaquie | Confédération des syndicats de la République slovaque (KOZSR) |
| Slovénie | - |
| Suède | Landsorganisationen i Sverige (LO) Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO) Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) |
