



**Conseil Economique
et Social**

Distr.
GENERALE

E/1984/6/Add.21
23 août 1988

FRANCAIS
Original : ANGLAIS

Première session ordinaire de 1989

APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES
SOCIAUX ET CULTURELS

Rapports initiaux présentés par les Etats parties au Pacte
et correspondant à la première étape du programme établi par
le Conseil économique et social dans sa résolution 1988 (LX),
concernant les droits faisant l'objet des articles 6 à 9

Additif

LA TRINITE-ET-TOBAGO

[18 février 1988]

A. DROITS ENONCES DANS LES ARTICLES 6 A 9

DROIT AU TRAVAIL

PRINCIPALES LOIS VISANT A PROMOUVOIR ET SAUVEGARDER LE DROIT AU TRAVAIL

1. DISPOSITIONS GENERALES

1. La justice sociale est l'un des principes sur lesquels se fonde la Constitution de la Trinité-et-Tobago. Conformément à ce principe, le système économique doit fonctionner de telle sorte que, notamment :

- a) les ressources matérielles de la communauté soient distribuées de façon à servir l'intérêt général;
- b) chacun dispose de moyens de subsistance appropriés.

2. Il est à noter que, si la Constitution en soi reconnaît à tous les citoyens le droit au travail et si les politiques des gouvernements sont expressément conçues pour créer des emplois, le droit à l'emploi n'est garanti nulle part.

3. Le chapitre 46:01 des lois de la République de la Trinité-et-Tobago, intitulé "Loi sur l'enfance" ("Children Act"), assujettit aux restrictions suivantes l'emploi ou le droit au travail :

- i) une personne âgée de moins de 18 ans ne peut travailler de nuit dans une entreprise publique ou privée où seuls sont employés des membres de la famille du propriétaire. Toutefois, la loi précise les conditions dans lesquelles les personnes âgées de plus de 16 ans peuvent travailler de nuit;
- ii) les enfants de moins de 14 ans ne peuvent travailler dans une entreprise industrielle publique ou privée ni sur un navire sauf si cette entreprise ou ce navire sont de caractère strictement familial. La loi dispose également qu'"un enfant de moins de 12 ans ne peut être employé".

2. GARANTIES CONTRE LA DISCRIMINATION EN MATIERE D'ACCES A L'EMPLOI

4. L'embauchage se fait généralement après publicité et entretien avec les candidats au poste. Certaines entreprises privées ou familiales peuvent s'écarter de cette pratique, encore qu'il soit impossible, faute de renseignements pertinents sur le secteur privé, de se faire une idée exacte en la matière.

5. Toutefois, le secteur public, qui est le plus gros employeur du pays, est soumis à une réglementation précise en matière de recrutement. Dans la fonction publique par exemple, les candidats à un emploi permanent de bureau et de secrétariat sont sélectionnés par voie de concours et d'entretiens. Dans d'autres catégories, les candidats sont choisis par voie d'entretiens et en fonction de leur qualification et de leur expérience.

6. Dans la police, les procédures de recrutement sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Dans toutes les branches de la police, les femmes exercent les mêmes responsabilités que leurs collègues masculins. Toutefois, l'emploi de femmes dans l'administration pénitentiaire a été limité en raison des risques liés à la profession et du nombre des femmes détenues. De même, il n'y a pas de femmes pompiers, essentiellement en raison des risques que présente ce métier et des aptitudes physiques qu'il exige. Les services compétents ont toutefois engagé une procédure visant au recrutement de femmes mais il reste à décider si celles-ci devront s'acquitter des mêmes devoirs que leurs collègues masculins.

7. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à exercer des professions libérales, scientifiques et techniques, considérées naguère comme l'apanage des hommes. Toutefois la majorité des femmes qui travaillent sont encore aujourd'hui employées dans des secteurs traditionnellement féminins tels que la dactylographie, la couture, la cuisine, les soins infirmiers, l'agriculture, les tâches ménagères. Bien que rien ne s'oppose ouvertement ou sur le plan juridique à l'emploi de femmes dans des secteurs non traditionnels et que l'égalité de chance existe dans le système éducatif, il faut reconnaître que certains comportements des parents et de la société nuisent à l'éducation et à la formation des jeunes femmes. Cependant, la création d'organisations telles que la Commission nationale de la condition de la femme atteste qu'un pas décisif a été franchi vers l'élimination définitive de telles attitudes.

8. Officiellement mise en place en janvier 1980, mais active depuis 1974, la Commission nationale de la condition de la femme se consacre principalement à l'éducation et à l'emploi des femmes, aux attitudes à l'égard des femmes et à la législation les concernant. Le Gouvernement s'est engagé à prendre de nouvelles mesures pour éliminer les obstacles auxquels les femmes se heurtent dans la société et promouvoir leur pleine participation à tous les niveaux de la vie nationale.

9. S'agissant de l'emploi d'étrangers, l'article 10 (1) de la loi sur l'immigration (loi supplémentaire) qui fait l'objet du chapitre 18:01 des Lois de la République dispose ce qui suit :

"... Quiconque n'est pas un résident de la Trinité-et-Tobago ne peut y exercer d'activité professionnelle, commerciale ou autre, dans un but lucratif ou non, à moins d'être muni d'un permis de travail valide conforme au formulaire 36. L'activité professionnelle exercée doit alors correspondre aux modalités et conditions énoncées dans ledit permis".

10. L'époux étranger d'une Trinidadienne n'est pas considéré comme un résident et ne peut demander la nationalité trinidadienne qu'au terme de cinq années de résidence. Entre-temps, il ne peut travailler qu'à condition d'avoir un permis de travail. Par ailleurs, il n'est pas accordé de permis de travail aux étrangères mariées à des non-nationaux exerçant une activité professionnelle.

11. Toutefois, certaines personnes ne sont pas tenues d'avoir un permis de travail; aux termes de l'article 47.1 du chapitre 17:01 des Lois de la République, intitulé "Privilèges et immunités (diplomatiques, consulaires et relatifs aux organisations internationales)" :

"S'agissant des activités qu'ils exercent pour le compte de l'Etat accréditant, les membres des missions consulaires sont exemptés de toutes les obligations en matière de permis de travail imposées par les lois et règlements de l'Etat accréditaire relatifs à l'emploi de main-d'oeuvre étrangère."

B. MESURES VISANT A ASSURER UN PLEIN EMPLOI PRODUCTIF

1. POLITIQUES DE L'EMPLOI

12. Le Gouvernement considère la création d'emplois comme l'une des graves questions du moment. Le chômage a atteint un niveau critique en raison de la chute des prix du pétrole et de la contraction de l'activité économique qui en a résulté. Il reconnaît que le problème ne pourra être réglé qu'au moyen d'une politique plus agressive. Afin de remédier à cette situation et d'assurer la création d'emplois financièrement viables, le Gouvernement a élaboré plusieurs stratégies dont la mise en oeuvre a déjà commencé. Il ne s'agit pas tant de mesures ponctuelles que d'actions coordonnées qui s'inscrivent dans le cadre général d'un programme à long terme de réformes économiques, sociales et politiques adaptées à nos besoins et compatibles avec notre évolution historique et notre éthique sociale.

13. Au nombre des mesures spécifiques visant à créer des emplois, on peut citer les suivantes :

- 1) Utilisation de la capacité excédentaire du secteur du bâtiment acquise lorsque le commerce pétrolier était en plein essor (1974-1983) et du potentiel du secteur agricole pour jeter les bases d'un plan d'emplois et de production qui sera immédiatement mis en oeuvre et permettra d'allouer les ressources disponibles dans ces secteurs au développement des terres et du logement, de l'irrigation, du drainage, et de la production alimentaire;
- 2) Mise en place dans tout le pays d'un système d'auto-assistance, qui sera financé conjointement par les collectivités locales et le Gouvernement;
- 3) Soutien financier accru aux projets productifs et créateurs d'emplois élaborés par les organes locaux et municipaux;
- 4) Création d'un système de partage des fonds en vue d'orienter les ressources et l'action des associations de bienfaisance et autres organisations communautaires vers des activités créatrices d'emplois;
- 5) Investissement égal du Gouvernement et des syndicats dans des mesures créatrices d'emplois;
- 6) Restructuration du Programme de la Division du développement et de l'environnement (DEWD) pour atteindre l'objectif fixé au départ, à savoir faire baisser le chômage chronique tout en formant les travailleurs à des emplois qualifiés et en les préparant à un emploi permanent. Le programme de travail qui fournit, par roulement, un emploi aux travailleurs devra :

- a) Mettre l'accent sur l'amélioration de l'infrastructure et sur la mise en valeur du potentiel économique des zones en crise;
 - b) Etre intégré au programme de planification nationale en vue de corriger les déséquilibres structurels;
 - c) Aider les structures d'auto-assistance afin d'atteindre les objectifs du gouvernement en matière d'agriculture et de logement.
- 7) Utilisation des ressources accumulées par la caisse de contributions à la lutte contre le chômage (Unemployment Levy Fund) afin d'appuyer la politique de création d'emplois. Le Gouvernement s'efforcera également d'encourager l'utilisation des fonds des caisses de retraite et des indemnités de licenciement pour développer des activités génératrices d'emplois;
- 8) En outre, le Gouvernement estime qu'en raison de la crise économique actuelle, les investissements devraient, dans le court terme, aller notamment vers les secteurs à fort coefficient de main-d'oeuvre. Il est également d'avis que le critère à retenir est celui de la viabilité et que seule la création d'un grand nombre d'entreprises financièrement viables permettra de régler la question du chômage;
- 9) A plus long terme, le Gouvernement se propose d'infléchir le processus d'industrialisation afin de parvenir, notamment, à la création d'emplois stables. En vertu de cette nouvelle orientation :
- a) des avantages fiscaux seront accordés aux entreprises créatrices d'emplois;
 - b) on se concentrera moins sur les industries lourdes qui absorbent une part élevée des investissements mais créent peu d'emplois et plus sur un programme d'industrialisation équilibré portant sur un large éventail d'activités allant du travail familial à domicile à des systèmes plus vastes avec intégration verticale de grandes entreprises et d'industries à domicile;
 - c) on accordera la priorité aux interconnexions, tant verticales qu'horizontales, entre les entreprises locales. A cet égard, le Gouvernement a constaté que plus les entreprises utilisant des matières premières locales étaient liées entre elles, moins elles étaient tributaires d'un marché international instable et plus les emplois créés étaient stables;
 - d) on s'emploiera à implanter des industries dans tout le pays et à créer autour d'elles des communautés équilibrées. En effet, par le passé, la centralisation excessive de l'investissement industriel a freiné la création d'emplois dans les zones plus éloignées.

14. La politique du Gouvernement en matière d'emploi ne vise pas seulement à créer des postes de travail mais aussi à améliorer la qualité de la main-d'oeuvre. En menant cette politique, le Gouvernement entend avant tout

promouvoir l'esprit d'initiative, l'autosuffisance, l'effort personnel et la créativité dans tous les secteurs de la société, de telle sorte que les citoyens prennent une part active à la vie économique de la nation. Aussi le Gouvernement s'emploie-t-il à donner un haut niveau de formation à la population afin qu'elle soit pleinement équipée pour évoluer dans l'environnement moderne et technologique du XXI^e siècle. Il envisage notamment à cette fin de créer un Conseil pour la science et la technologie.

15. Afin d'élever davantage encore la qualité de la main-d'oeuvre, le Gouvernement prend des mesures pour :

- 1) Encourager les nationaux vivant à l'étranger à mettre leur savoir-faire et leurs connaissances techniques au service de l'édification de la nation. Un vivier de personnes pouvant exercer une activité à court ou à long terme dans leurs domaines de compétence respectifs sera créé par le biais des représentations diplomatiques à l'étranger;
- 2) Accroître considérablement le nombre de cadres de haut niveau ayant reçu une formation appropriée. Il est prévu de mettre en place une formule permettant aux diplômés de l'Université de suivre un programme de formation rigoureux visant à faire d'eux des cadres capables de relever les défis internationaux;
- 3) Lancer un vaste programme national de formation et de services destinés expressément à la jeunesse : tout jeune en âge de travailler se verra proposer un emploi productif ou une formation liée à un métier particulier. On mettra l'accent sur la formation et le perfectionnement afin que les jeunes puissent monnayer leurs compétences sur le marché du travail et trouver des emplois permanents. Il convient de noter que, durant cette période de formation, les jeunes participeront à l'effort de développement du pays dans des domaines tels que :
 - a) La construction de nouvelles communautés;
 - b) Le travail de la terre, l'irrigation, les récoltes et l'élevage;
 - c) La réfection des routes, des ponts et de l'infrastructure en général.

16. Le programme de formation le plus récent mis en place par le Gouvernement s'intitule "le service commence avec moi" et vise à améliorer la façon dont les fonctionnaires, notamment ceux qui sont en contact avec le public, s'acquittent de leurs tâches. En outre, plusieurs organismes d'Etat, tels que le Service central de la formation, le Centre de développement de la gestion, le Collège du travail Cipriani, le Ministère de la santé, de la protection sociale et de la condition de la femme, le Ministère de la production alimentaire, de la mer, des forêts et de l'environnement et le Bureau national de la formation, dispensent une formation conforme aux exigences spécifiques des diverses institutions.

2. LE MARCHE DE L'EMPLOI

17. Durant le boom pétrolier, entre 1974 et 1983, l'accroissement des recettes tirées des ventes de pétrole a permis à l'ancien Gouvernement de financer la mise en oeuvre d'un programme de transformation rapide de l'économie par l'industrialisation. C'est pendant cette période que le Gouvernement a mis fin à la planification quinquennale et adopté un système de planification sectorielle visant à la réalisation de projets spécifiques. Il a donc privilégié une planification de la main-d'oeuvre, conçue pour répondre aux exigences de projets particuliers, aux dépens d'une approche globale.

18. En raison de la baisse des recettes provenant du pétrole, l'économie ne pouvait plus supporter le poids d'importants projets de développement, d'où une aggravation du chômage. Le Gouvernement actuel a reconnu la nécessité d'adopter des méthodes détaillées de planification de la main-d'oeuvre, afin de déterminer la situation du marché du travail et de planifier de façon appropriée le développement du pays. A titre de première mesure, il a transformé le Ministère de la sécurité sociale et des coopératives en Ministère du travail, de l'emploi et de la main-d'oeuvre. En collaboration avec d'autres organismes concernés, ce ministère devrait élaborer des méthodes permettant de suivre et d'évaluer correctement le marché de l'emploi dans le pays.

19. A l'heure actuelle, les statistiques de la main-d'oeuvre et de l'emploi sont établies par plusieurs organismes, dont les plus importants sont l'Office central de statistique (CSO), qui est le principal organe chargé de recueillir et diffuser toutes les données statistiques dans le pays, le Ministère du travail, de l'emploi et de la main-d'oeuvre, qui utilise son propre service de statistique pour combler les lacunes de la base de données disponible et établir des statistiques relatives au travail et aux domaines connexes qu'il fournit ensuite au CSO, et le Bureau national de la formation dont l'un des principaux objectifs est de déterminer les besoins en main-d'oeuvre du pays. Toutefois, il n'existe pas entre ces organismes de collaboration continue permettant une analyse globale suivie du marché du travail.

20. Le Gouvernement reconnaît qu'en général la collecte, la diffusion et l'utilisation des statistiques manquent de cohésion.

21. Aussi est-il en train d'étudier l'ensemble des informations fournies par ces divers organismes en vue de la création d'un système national de gestion de l'information, qui fournirait une base de données pour l'élaboration et la planification des politiques. Parallèlement à la mise en place de ce système, on compte que les statistiques, dont celles concernant la main-d'oeuvre et l'emploi, ainsi que la façon dont elles sont recueillies, seront affinées de manière à faciliter au maximum la tâche du Gouvernement lors de l'élaboration et de la planification des politiques.

22. Afin de mieux organiser le marché de l'emploi, on a créé au sein du Ministère du travail, de l'emploi et de la main-d'oeuvre, une Division de la main-d'oeuvre et de l'emploi chargée de l'enregistrement de tous les demandeurs d'emploi du pays et de leur placement, parfois à l'étranger.

Quatre bureaux de placement relevant de la Division fonctionnent actuellement et il est prévu d'en créer cinq autres dans d'autres localités du pays afin de répondre plus efficacement aux besoins de la nation en matière d'emploi.

23. Les services fournis par la Division de la main-d'oeuvre et de l'emploi sont notamment les suivants :

- 1) Recommander l'emploi des chômeurs dans le secteur privé, de même que dans des entreprises d'Etat ou des sociétés et industries subventionnées par l'Etat;
- 2) Recruter temporairement les titulaires du certificat général d'éducation (GCE) (niveau ordinaire) dans les ministères ou les services gouvernementaux. Ce programme a débuté en 1976 et toutes les personnes âgées de 17 à 60 ans et titulaires du diplôme susmentionné peuvent se porter candidates à ces emplois;
- 3) Le recrutement de chômeurs en vertu du "Unemployment Levy Programme". Le Ministère du travail, de l'emploi et de la main-d'oeuvre procède à l'inscription et au recrutement de travailleurs non qualifiés dans le cadre de certains des projets financés au titre du programme et, dans toute la mesure possible, s'efforce de sélectionner des personnes qui résident dans la zone où le projet est mis en oeuvre;
- 4) Sélectionner de jeunes chômeurs qui recevront une formation dans des écoles professionnelles ou techniques;
- 5) Recruter des travailleurs pour des emplois saisonniers de courte durée (agriculture) au Canada.

3. L'ORIENTATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION

24. Le Gouvernement est conscient de l'importance que revêtent l'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation pour mieux préparer la main-d'oeuvre à l'emploi et, en particulier, accélérer l'emploi des jeunes. Le projet de plan d'éducation en 1985-1990 reflète ce souci.

25. Conformément à ce plan, l'activité de l'Etat dans le domaine de l'orientation technique et professionnelle et de la formation portera notamment sur les points suivants au cours des cinq années à venir :

- 1) Regrouper toutes les activités de formation menées à l'échelle nationale sous la responsabilité d'une seule entité administrative dans un souci de rationalisation des efforts;
- 2) Mise en place d'un système d'évaluation et de gestion de l'information en vue de maintenir un système national de formation aussi efficace que possible;
- 3) Introduction, dans les établissements secondaires publics de type classique, de cours de technologie et de travaux pratiques;

- 4) Mise au point d'un plan d'études :
 - a) Qui donne à la formation dans l'entreprise une place importante dans l'enseignement technique et professionnel;
 - b) Qui prévoit la révision continue des programmes des différents cours, afin de les aligner sur les pratiques industrielles et les derniers progrès technologiques.
- 5) Etablissement et maintien de liens étroits avec les milieux d'affaires et l'industrie, puisque c'est dans le monde du travail que le personnel qualifié utilisera ses compétences.

26. Actuellement, un enseignement préprofessionnel est dispensé aux élèves âgés de 11 à 14 ans qui fréquentent les écoles secondaires du premier cycle. Ces cours ont pour but de donner aux élèves, garçons et filles, une idée générale des attitudes et des disciplines requises dans diverses grandes catégories d'emplois et de les aider à choisir leur voie.

27. Les écoles secondaires polyvalentes du deuxième cycle dispensent aux étudiants venant des écoles secondaires du premier cycle un enseignement supplémentaire de deux années. Quatre disciplines fondamentales de l'enseignement technique sont inscrites à leur programme : agriculture, technologie, enseignement ménager et enseignement commercial. Il a été décidé dans le précédent projet de plan de l'éducation (1968-1983) d'axer l'enseignement sur ces matières parce que "l'industrie et les mutations rapides de la société technologique exigent qu'en matière de formation professionnelle l'accent dans les écoles soit mis non sur une formation spécifique mais sur un enseignement général et scientifique de base à partir duquel l'employeur assurera la formation des employés dans les domaines voulus".

28. Les étudiants recevant un enseignement technique et professionnel dans les écoles polyvalentes peuvent choisir entre des cours pratiques tels que la menuiserie, la mécanique automobile et la soudure, etc., qui sont orientés vers l'emploi, et des cours prétechniques, tels que le dessin, l'arpentage et l'électronique, qui peuvent déboucher sur une formation plus poussée dans les deux principaux instituts techniques du pays et/ou à l'université.

29. Certains collèges d'enseignement général et technique offrent un programme d'éducation et de formation continue, dans les domaines technique et professionnel, qui s'adresse aux personnes travaillant dans des domaines connexes, à celles qui suivent des cours à plein temps dans les écoles et à tous les adultes que ce type de formation pourrait intéresser.

30. D'autres institutions dispensent une formation technique : un institut d'agriculture et de sylviculture, une école hôtelière, une école d'aéronautique, une école dentaire. En outre, un certain nombre de sociétés et d'organismes publics ou privés organisent des cours de formation afin de répondre à leurs besoins particuliers.

31. Il existe dans tout le pays de nombreux organismes qui permettent d'acquérir une formation d'artisan ou d'ouvrier semi-qualifié ou qualifié : des écoles de commerce, des camps de jeunes (dont l'un est réservé aux jeunes femmes), des centres professionnels, deux grands instituts techniques, un institut de formation aux métiers de la pêche, une ferme-école et certaines institutions privées.

32. En 1972, le Gouvernement a créé le Bureau national de la formation qui est notamment chargé de l'aider à déterminer la politique générale et les divers types de formation technique et professionnelle, et de proposer des programmes spécifiques et des institutions susceptibles de les mettre en oeuvre. Depuis sa création, ce bureau a participé à un certain nombre de programmes et de projets de formation.

33. La loi No 22 de 1972 - Loi sur la formation professionnelle (Industrial Training Act) vise à promouvoir la formation professionnelle. Elle portait également création d'un Bureau de la formation professionnelle de la Trinité-et-Tobago, dont les fonctions étaient notamment les suivantes :

- i) Dans toute la mesure possible, assurer la formation des apprentis et conclure des accords à cette fin;
- ii) Tenir un registre des maîtres et des apprentis;
- iii) Placer les apprentis et fixer la durée de l'apprentissage dans les diverses branches;
- iv) Assurer, dans toute la mesure possible, la formation technique des artisans et des apprentis.

4. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ARBITRAIRE

34. L'article 50 du Règlement des commissions de la fonction publique (qui s'applique à la fonction publique, aux pompiers et à l'administration pénitentiaire) énonce les raisons pour lesquelles il peut être mis fin aux fonctions d'un agent de l'Etat. Un règlement analogue s'applique au personnel de la police, des organes officiels et de l'éducation :

- a) Il peut être mis fin aux services d'un fonctionnaire employé à titre permanent dans les cas suivants :
 - i) Renvoi ou révocation à la suite de procédures disciplinaires;
 - ii) Mise à la retraite d'office;
 - iii) Retraite volontaire;
 - iv) Retraite pour raisons médicales;
 - v) Mise à la retraite pour raisons d'intérêt public;
 - vi) Démission sans indemnités au titre de toute loi prévoyant le versement de retraites, primes ou autres avantages;
 - vii) Suppression de poste.

- b) Il peut être mis fin aux services d'un fonctionnaire employé à titre temporaire dans les cas suivants :
- i) Lorsque l'engagement expire ou prend fin de toute autre manière;
 - ii) Lorsque le poste lui-même a un caractère temporaire et n'est plus nécessaire;
 - iii) Au terme de l'engagement lorsqu'il y a période d'essai;
 - iv) Au terme de l'engagement dans le cas d'un agent exerçant un emploi ne donnant pas droit à pension et n'ayant pas exercé d'emploi donnant droit à pension;
 - v) Lorsqu'il y a renvoi ou révocation par suite de procédures disciplinaires;
 - vi) Pour raisons de santé.
- c) Il est mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire sous contrat, conformément aux modalités prévues dans ledit contrat.

35. S'agissant de la révocation d'un fonctionnaire à la suite d'une procédure disciplinaire, le règlement de la Commission de la fonction publique prévoit expressément la marche à suivre pour enquêter sur toute faute professionnelle qui aurait été commise.

36. La procédure autorise l'intéressé à donner sa version des faits, autrement dit à reconnaître ou à nier ce qui lui est reproché. Lorsque l'affaire est portée devant le tribunal disciplinaire créé à cette fin, l'accusé peut aussi demander le réexamen par l'organe compétent de la sanction imposée par la Commission après étude du rapport du Tribunal. Il peut enfin faire appel de tout ou partie de la décision de la Commission compétente devant un "Public Service Appeal Board" (Commission de recours de la fonction publique) établie en application de l'article 130 de la Constitution. Celle-ci "peut confirmer ou infirmer la décision ou lui substituer toute autre décision qu'aurait pu rendre la Commission ou la personne qui est à l'origine de la sanction".

37. Dans le secteur privé, les conditions d'emploi des travailleurs sont généralement prévues et garanties dans les conventions collectives entre les employeurs et les syndicats reconnus. Conformément à la loi No 23 de 1972 - Loi sur les relations du travail - (Industrial Relations Act), une convention collective doit contenir, notamment, des dispositions efficaces concernant des procédures appropriées pour éviter ou régler les conflits du travail.

38. Lorsque le licenciement d'un travailleur donne lieu à contestation, l'intéressé, soit individuellement s'il n'est pas syndiqué, soit par l'intermédiaire de son syndicat, dispose de moyens de rechercher un règlement du problème. Dans un premier temps, il peut en référer au Ministre du travail, de l'emploi et de la main-d'oeuvre. Le Ministère, par l'intermédiaire de son Comité de conciliation, est habilité à intervenir, en temps que tierce partie neutre, pour aider l'employeur et le syndicat ou le travailleur à régler le litige.

39. Si le différend n'est pas réglé par voie de conciliation, le Ministre ou l'une ou l'autre des parties en cause peut porter l'affaire devant le tribunal du travail (Industrial Court) pour arbitrage obligatoire. L'article 10 du titre 1 de la loi sur les relations du travail (Industrial Relations Act) dispose notamment que "lorsque de l'avis du tribunal, un travailleur a été licencié d'une manière brutale et arbitraire ou incompatible avec le maintien de bonnes relations du travail", le tribunal peut ordonner la réintégration de l'intéressé dans les conditions qu'il jugera bon d'imposer. En outre, le tribunal n'est tenu de suivre aucune règle de droit déterminée et peut prononcer la décision qu'il jugera équitable et appropriée.

40. En vertu de la loi No 35 de juin 1976 sur le salaire minimum (Minimum Wages Act), sont également protégées contre le licenciement arbitraire les personnes employées dans des lieux de travail où n'existe aucun mécanisme, ou du moins aucun mécanisme adéquat, de réglementation efficace de la rémunération ou des conditions d'emploi. Aux termes de l'article 26 1) de cette loi, un employeur inculpé ou convaincu d'infraction à ladite loi ne peut licencier un travailleur ou lui nuire de quelque autre manière au motif que :

- a) Cette inculpation ou cette condamnation était fondée sur le non-respect d'un décret relatif au salaire minimum ou une violation de l'article 20, qui dispose que les preuves du respect dudit arrêté doivent être conservées pendant trois (3) ans; ou que
- b) Le travailleur a communiqué des informations à un agent habilité ou permis à cet agent de s'acquitter de son devoir lorsqu'il est d'avis que la loi a été violée.

Tout employeur qui enfreint cet article est passible, selon la procédure de condamnation sommaire, d'une amende de 5 000 dollars et d'une peine de prison de deux ans.

5. PROTECTION CONTRE LE CHOMAGE

41. Les travailleurs qui sont au chômage de façon temporaire ou permanente à la suite de compressions de personnel, de maladie ou de blessure, perçoivent des allocations-chômage conformément aux dispositions suivantes :

1. Le système national de sécurité sociale

Les lois No 35 de 1971 et 23 de 1980 sur la sécurité sociale (National Insurance Act) régissent le fonctionnement de ce système et disposent que tous les salariés (à l'exclusion des travailleurs indépendants) âgés de 16 à 65 ans doivent être immatriculés comme assurés sociaux. Les cotisations hebdomadaires qu'ils versent ouvrent droit à des prestations. Le montant de la cotisation, qui est fonction des revenus de l'assuré, est versé pour les deux tiers par l'employeur et pour un tiers par l'employé.

Il existe huit classes de revenus, plus une classe spéciale dite Z. Dans ce dernier cas, l'employeur paie la totalité de la cotisation hebdomadaire en vue du paiement de prestations accident du travail à un apprenti non rémunéré ou à une personne employée qui n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans ou qui a atteint l'âge de 60 ans et continue de travailler.

42. Les prestations-chômage versées au titre de ce système sont notamment les suivantes :

1) Prestations maladie

Peut recevoir cette prestation tout assuré, sur présentation d'un certificat médical attestant qu'il est dans l'incapacité de travailler pour raisons de santé ou parce qu'il souffre d'une maladie contagieuse. Les prestations maladie peuvent être versées pour une durée maximum de 52 semaines et leur montant est fonction de la classe de revenu à laquelle appartient l'assuré.

2) Prestations d'invalidité

Peut en bénéficier tout assuré ayant perçu des prestations maladie pendant au moins six semaines et dont un médecin a certifié qu'il resterait probablement dans l'incapacité de travailler pour raisons de santé pendant 12 mois au moins. Cette prestation est payable aussi longtemps que persiste l'invalidité.

3) Prestations en cas de maladie ou d'accident du travail

Peut en bénéficier tout assuré qui se trouve dans l'incapacité de travailler à la suite d'une maladie professionnelle ou d'une blessure reçue sur le lieu de travail.

43. Les prestations entrent dans différentes catégories :

- a) les prestations pour accident du travail, dont le montant est fonction du niveau de cotisation, sont versées pour la durée de l'incapacité de travail à concurrence de 52 semaines.
- b) i) La pension d'invalidité dont bénéficient les personnes ayant perçu les prestations pour accident du travail. Elle est payable à vie ou jusqu'à ce que cesse l'invalidité;
- ii) L'allocation d'invalidité est une somme forfaitaire qui est versée à l'assuré après qu'un médecin a évalué son incapacité à moins de 20 %.

44. Le système national de sécurité sociale ayant accumulé d'importantes ressources lorsque l'emploi était élevé, le Gouvernement se propose de le restructurer en vue d'introduire un système d'assurance chômage qui s'ajoutera aux prestations existantes et qui sera soigneusement réglementé : un plafond sera fixé à l'allocation chômage que peut toucher une famille pendant une période donnée.

2. Loi d'indemnisation des travailleurs (Workmen's Compensation Act)

45. Cette loi (No 24 de 1960), telle qu'elle figure au chapitre 88:05 du recueil des Lois de la République, prévoit le paiement d'indemnités aux travailleurs victimes d'accidents du travail. Toutefois, en vertu de cette loi, les membres des forces de défense, les membres de la police et les pompiers ne sont pas considérés comme des travailleurs.

Aux termes de la section 4 1) du titre II de la loi :

Si, quel que soit l'emploi qu'il occupe, un travailleur subit un dommage corporel accidentel dans l'exercice de ses fonctions, son employeur est tenu ... de lui verser des indemnités sous réserve des dispositions suivantes :

- a) L'employeur n'est pas tenu responsable si la blessure n'entraîne pas pour le travailleur une incapacité de travail d'au moins trois jours et ne l'empêche pas de percevoir la totalité du salaire correspondant à l'emploi qu'il exerce;
- b) S'il est établi que la blessure résulte d'une faute grave et délibérée commise par le travailleur, il ne sera fait droit à aucune demande d'indemnité à ce titre, sauf si la blessure entraîne la mort ou une invalidité permanente.

46. Une liste de maladies professionnelles est annexée à cette loi. S'il est établi qu'un travailleur souffre de l'une de ces maladies et qu'elle a entraîné une invalidité ou la mort, la loi prévoit le versement d'indemnités : la maladie est alors assimilée à un préjudice corporel subi lors d'un accident du travail, et l'invalidité est considérée comme le résultat d'un accident.

47. Le montant des indemnités est fonction de la nature du préjudice subi et de l'ancienneté du travailleur dans les fonctions qu'il exerçait au moment de l'accident.

3. Les conventions collectives

48. Le paiement d'indemnités de licenciement fait partie des questions que négocient les syndicats et les employeurs et figure généralement dans les conventions collectives. Le montant de ces indemnités est habituellement fonction de l'ancienneté et du salaire de base. Le Gouvernement a récemment introduit dans la législation du pays une loi dite "Retrenchment and Severance Act", laquelle prévoit la procédure à suivre en matière de compression de personnel ainsi que la formule à appliquer pour calculer le montant des indemnités de licenciement à verser. Cette loi intéresse les chefs d'entreprises qui emploient dix travailleurs ou plus et qui mettent fin aux services d'au moins cinq d'entre eux.

DROIT A LA SECURITE ET A L'HYGIENE DANS LE TRAVAIL

49. La législation de la Trinité-et-Tobago contient plusieurs dispositions visant à assurer et à promouvoir le droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail. L'Ordonnance sur l'enfance (chapitre 46:01 - Children Ordinance) qui réglemente l'emploi des jeunes et la Loi sur les accidents du travail (chapitre 88:05 - Workmen's Compensation Act) ont déjà été évoquées dans le présent rapport.

50. L'article 17 de la loi No 6 de 1938 (chapitre 84:02) sur les heures d'ouverture et les horaires de travail dans les magasins dispose ce qui suit :

- 1) Dans chacune des pièces d'un magasin où sont employées des vendeuses, le propriétaire du magasin veillera à ce que ces dernières disposent de sièges, placés derrière le comptoir ou en tout autre endroit approprié, à raison d'au moins un siège pour trois employées et d'au moins un siège par pièce;
- 2) Le propriétaire est tenu d'autoriser les employées à faire un usage raisonnable de ces sièges.

51. Deux ordonnances réglementent l'embauchage des travailleurs :

- 1) Aux termes de la loi No 23 de 1938 (chapitre 88:10) sur l'embauchage des travailleurs (Recruiting of Workers Act) et des dispositions réglementaires y relatives :
 - i) Il est interdit d'embaucher des jeunes de moins de 18 ans. Des mineurs de 14 ans ou plus peuvent toutefois être embauchés si leurs parents y consentent;
 - ii) Les travailleurs embauchés doivent subir un examen médical et se présenter devant un magistrat qui s'assure que les règlements en matière d'embauche ont été respectés;
 - iii) Des mesures relatives au bien-être de la famille du travailleur embauché doivent être prises;
 - iv) Les travailleurs doivent être groupés dans des conditions appropriées sur le plan ethnique;
- 2) La loi No 4 de 1900 (chapitre 88:11) sur les contrats de travail concernant la main-d'oeuvre travaillant à l'étranger (Foreign Labour Contracts Act) dispose notamment que :
 - 1) Tout contrat conclu entre un employeur et une autre personne en vue de l'exécution par ce dernier, en tant qu'ouvrier, d'un travail dans un pays étranger, sera rédigé en bonne et due forme. Devront notamment y figurer les conditions de travail et une clause stipulant qu'à l'expiration de son contrat, le travailleur ne sera pas laissé sans ressources dans le pays en question et qu'il sera rapatrié aux frais de son employeur;
 - 2) Tout magistrat est tenu, avant d'autoriser l'exécution d'un contrat de ce type :
 - D'expliquer en détail au travailleur les conditions et modalités du contrat;
 - De s'assurer qu'il en a bien compris la nature.

- 3) Tout magistrat doit personnellement avertir les ouvriers s'engageant par contrat à travailler à l'étranger des risques qu'ils courent en raison du climat ou de la dureté du travail et du fait qu'ils prennent cet engagement à leurs risques et périls.

52. Il existe au sein du Ministère de l'industrie et de l'entreprise un service de l'Inspection du travail chargé de veiller au respect de la législation du travail (Factories Ordinance - chapitre 30:02), laquelle vise à promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des personnes employées dans les usines. On trouvera ci-après la liste des règlements et ordonnances adoptés en vertu de cette législation :

- 1) Réglementation en matière de sécurité dans les distilleries;
- 2) Décret sur les usines (normes prescrites);
- 3) Réglementation concernant les chaudières;
- 4) Réglementation relative aux récipients de gaz sous pression;
- 5) Décret sur les usines (nettoyage des appareils en mouvement);
- 6) Réglementation relative aux appareils servant au travail du bois;
- 7) Décret sur les usines (électricité);
- 8) Décret sur les usines (bien-être);
- 9) Décret sur les accumulateurs;
- 10) Décret sur les usines (mesures de protection).

53. Les services de l'Inspection du travail s'occupent notamment de la propreté, du surpeuplement des locaux, de la ventilation, de la température, de l'éclairage, du système d'écoulement des eaux, de l'équipement sanitaire, de la protection contre l'incendie, de l'accessibilité aux issues de secours et de la fourniture d'équipement et de vêtements personnels de protection.

54. L'Inspection du travail s'assure que tous les récipients sous pression, qu'ils soient chauffés ou non, et tous les monte-charge et ascenseurs dont la plate-forme ou la cage se déplace le long d'une ou plusieurs glissières, font périodiquement l'objet des examens ou des contrôles réglementaires. Elle inspecte les bâtiments afin de déterminer s'ils peuvent être utilisés comme usines ou entrepôts, elle examine la configuration des usines et des installations, elle identifie les produits chimiques dangereux et inspecte les installations commerciales et industrielles de stockage des hydrocarbures.

55. Dans le domaine social, l'Inspection du travail se préoccupe des questions suivantes : eau potable, douches ou lavabos, vestiaire pour les vêtements non portés durant les horaires de travail, sièges et matériel de premiers secours. Par ailleurs d'autres installations telles que les centrales électriques, les institutions charitables ou les maisons de redressement, les docks, les quais et les entrepôts, relèvent également, partiellement ou totalement, de l'Ordonnance sur les usines (Factories Ordinance).

56. La loi sur les mines, les forages et les carrières (chapitre 61:01) (Mines, Borings and Quarries Act) dispose que l'Inspection du travail est responsable de l'inspection des carrières et doit veiller au respect de la réglementation relative d'une part à la sécurité dans l'exploitation des masses minérales, d'autre part à l'usage des explosifs et à l'emplacement des magasins d'explosifs.

57. Pendant la période triennale 1984-1986, c'est dans l'industrie pétrolière (y compris les installations en mer) qu'on a enregistré le plus grand nombre d'accidents du travail (1 696); viennent ensuite les industries d'assemblage et de montage (689) puis l'industrie chimique et celle des matériaux non métalliques, dont les carrières (667). Par ailleurs, la majorité des accidents survenus en 1985 sont dus au fait que les travailleurs ont marché sur des objets, ont heurté des objets ou ont été heurtés par des objets.

58. Il existe aussi un service d'inspection des installations électriques qui relève du Ministère des travaux publics et est notamment chargé d'inspecter les installations et équipements électriques de tous les bâtiments - logements, usines, bureaux -, de délivrer l'autorisation d'exercer des professions telles qu'électricien et projectionniste et d'enquêter sur les accidents et incendies d'origine électrique.

59. Le Gouvernement a conscience que les dispositions de la Factories Ordinance de 1948 ne sont pas pleinement adaptées aux progrès de l'industrie et de la technique intervenus depuis cette date.

60. Aussi a-t-il élaboré une nouvelle loi sur le respect de la sécurité, de la santé et du bien-être de toutes les personnes exerçant une activité dans les établissements industriels (Occupational Safety and Health Act, 1983). Cette loi devrait abroger à la fois la Factories Ordinance de 1948 et la loi sur le travail des femmes (travail de nuit) (chapitre 88:12).

61. La législation proposée différera de la législation actuelle (Factories Ordinance) sur les points suivants :

- 1) Elle s'appliquera à toutes les personnes exerçant un travail, à l'exception des employés de maison;
- 2) Elle prévoit le contrôle des déchets et effluents industriels, des examens médicaux beaucoup plus rigoureux, la surveillance et la réglementation de l'embauchage de toutes les personnes;
- 3) Elle énonce des normes de sécurité supplémentaire applicables à des domaines tels que les substances, les équipements et les fumées dangereux, le manque d'oxygène, les poussières explosives et inflammables, les chaînes, les moyens de lutte contre l'incendie et les issues de secours. Cette loi exigera également que l'employeur fournisse, à ses propres frais, des équipements et vêtements de protection à ses employés;
- 4) La réglementation sanitaire prévoit notamment l'obligation d'évacuer fréquemment la poussière et les fumées, de lutter contre le bruit et l'humidité artificielle et de protéger les employés contre les substances toxiques;

- 5) L'inspecteur sera habilité à interdire, si besoin est, l'utilisation d'une usine ou d'une installation tant que des mesures efficaces n'auront pas été prises pour écarter tout danger;
- 6) L'employeur devra informer l'inspecteur en chef du nombre de jours de main-d'oeuvre perdus chaque mois en raison d'accidents du travail;
- 7) De nouvelles dispositions seront ajoutées à la législation relative aux services sociaux dont bénéficient les employés;
- 8) Tout établissement industriel existant devra être enregistré;
- 9) Les plans de tout établissement industriel qu'il est envisagé de construire devront être soumis à l'inspecteur en chef pour approbation.