



**Conseil économique
et social**

Distr.
GENERALE

E/1984/7/Add.20
15 novembre 1984
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Première session ordinaire de 1985

MISE EN APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS
ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Deuxièmes rapports périodiques 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

ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE ET D'IRLANDE DU NORD*

[2 août 1984]

	<u>Pages</u>
PREMIERE PARTIE. ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE ET D'IRLANDE DU NORD ...	2
DEUXIEME PARTIE. TERRITOIRES NON METROPOLITAINS	57

* Le rapport initial présenté par le Gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord concernant les articles 6 à 9 du Pacte figure dans les documents E/1978/8/Add.9 et 30. Le Groupe de travail de session d'experts gouvernementaux chargé d'étudier l'application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, a examiné le document E/1978/8/Add.9 à sa session de 1980 (voir E/1980/WG.1/SR.19) et le document E/1978/8/Add.30 à sa session de 1982 (voir E/1982/WG.1/SR.1).

Les documents sont ceux fournis par le Gouvernement du Royaume-Uni et cités dans le rapport en tant qu'annexes et appendices; ils figurent dans les dossiers du Secrétariat où ils peuvent être obtenus pour consultation dans la langue d'origine (pour une liste de ces documents, voir l'annexe au présent rapport).

PREMIERE PARTIE. ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE ET D'IRLANDE DU NORD

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

A. Lois principales

Loi de 1974 sur les syndicats et les relations professionnelles (annexe 8A).

Loi de 1975 sur la protection de l'emploi (annexe 8C).

Amendement de 1976 à la loi sur les syndicats et les relations professionnelles (annexe 8B).

Loi de 1978 sur la protection de l'emploi (texte codifié) (annexe 7A).

Loi de 1981 sur le transfert des entreprises (protection de l'emploi) (annexe 6K).

Loi de 1982 sur l'emploi (annexe 8E).

B. Emploi

B 1)

1. La section 16 de la loi de 1974 sur les syndicats et les relations professionnelles prévoit qu'aucun tribunal ne pourra obliger un salarié à exécuter un travail ou à se rendre sur un lieu quelconque pour y effectuer un travail, que ce soit par un arrêt portant sur une exécution ou une application déterminée d'un contrat de travail ou par une injonction ou une interdiction tendant à empêcher une rupture ou l'exécution d'une menace de rupture de pareil contrat.

2. Des informations détaillées sur les dispositions relatives à l'emploi de la loi de 1976 sur les relations raciales ont été données dans le rapport précédent (E/1978/8/Add.9). La loi bien sûr ne s'applique qu'en Grande-Bretagne et ses dispositions ne visent pas la langue, la religion, les opinions politiques ou l'origine sociale.

3. Lorsqu'ils recrutent des employés, il est illégal pour les employeurs de faire preuve de discrimination :

a) Dans les mesures qu'ils prennent pour déterminer à qui l'emploi devrait être offert (par exemple, dans les instructions qui sont données à un administrateur du personnel ou à une agence pour l'emploi);

b) Quant aux conditions auxquelles ils offrent cet emploi (par exemple, en matière de salaire ou de jours de congé);

c) En refusant ou en omettant délibérément d'offrir cet emploi (par exemple, en rejetant un candidat ou en évitant délibérément de tenir compte d'une candidature).

/...

4. La loi de 1975 sur la discrimination selon le sexe rend illégale la discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi et la formation, l'enseignement et l'offre de logements, de biens et de services. Dans le domaine de l'emploi et de la formation, la discrimination à l'encontre des personnes mariées est également illégale.
5. Aux termes de la loi de 1976 sur les relations raciales, les domaines dans lesquels la pratique de la discrimination raciale est illégale sont les mêmes que ceux visés par la loi sur la discrimination selon le sexe. On entend par discrimination raciale toute discrimination fondée sur la race, la couleur, la nationalité (y compris la citoyenneté) ou les origines nationales et ethniques.
6. Au titre de ces deux lois, la discrimination est un acte dommageable pour lequel les victimes peuvent obtenir réparation en s'adressant directement aux tribunaux ou, s'il s'agit d'une question relative à l'emploi, en s'adressant aux conseils de prud'hommes.
7. Outre qu'elles prévoient des réparations pour les cas individuels, ces lois portent création d'organes publics dotés de pouvoirs généraux.
8. La loi sur la discrimination selon le sexe porte création d'une Commission de l'égalité de chances qui joue un rôle stratégique en oeuvrant à l'élimination de la discrimination et à la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Cette commission est chargée de suivre l'application de la loi sur la discrimination selon le sexe et de la loi sur l'égalité de rémunération et, quand elle le juge nécessaire, de présenter au gouvernement, des propositions d'amendement à ces lois.
9. La Commission pour l'égalité raciale, créée au titre de la loi sur les relations raciales, est chargée de combattre la discrimination raciale et de promouvoir l'égalité des chances et les relations amicales entre différentes communautés. Elle a pour tâche de suivre l'application de la loi sur les relations raciales et, quand elle le juge nécessaire, de présenter au gouvernement des propositions d'amendement à la loi.
10. Les deux commissions peuvent assister les personnes qui portent plainte, surtout s'il y a remise en cause d'un principe général de la loi. Les commissions peuvent formellement entreprendre des enquêtes sur les pratiques discriminatoires alléguées et émettre des "avis de non-discrimination" pour exiger la cessation de ces pratiques.
11. Aucune des deux lois n'autorise "la discrimination à contrario" (c'est-à-dire le traitement préférentiel accordé à une personne qui, en raison de son sexe ou de son appartenance à un un groupe particulier, aurait été en butte à la discrimination), mais l'une et l'autre autorisent certains types de "mesures de redressement", visant à former ou encourager des personnes qui, en raison de leur sexe ou de leur race, appartiennent à un groupe sous-représenté dans un secteur particulier de l'emploi.

/...

12. La Commission de l'égalité de chances. Une copie des rapports pour 1980 et 1981 de la Commission de l'égalité de chances figure aux annexes 6A et 6B. Ces rapports donnent un compte rendu exhaustif des activités de la Commission depuis le dernier rapport (E/1978/8/Add.9).

13. Malgré l'encouragement du gouvernement et les efforts de la Commission pour l'égalité de chances, certains comportements et préjugés traditionnels restent ancrés non seulement chez les employeurs et les syndicalistes mais également chez les femmes elles-mêmes et sont particulièrement difficiles à vaincre à une époque de fort chômage. Ainsi, des pressions se sont exercées sur le gouvernement du Royaume-Uni pour l'amener à décourager l'emploi des femmes mariées si le ménage dispose déjà d'un salaire. Le gouvernement a fermement résisté à cette pression parce qu'il est convaincu que dans une société libre tous doivent pouvoir concourir, à chances égales, pour l'obtention des emplois disponibles.

14. Le Gouvernement du Royaume-Uni s'oppose fermement à la discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe ou sur l'état civil. Il estime que dans une société libre tant les hommes que les femmes doivent pouvoir choisir de travailler à l'extérieur ou d'apporter une contribution, tout aussi importante et cruciale au bien-être de la société, en restant à la maison pour élever les enfants. Le gouvernement fait tout ce qui est en son pouvoir pour que cette liberté de choix puisse réellement s'exercer.

Crèches et garderies

15. Le Gouvernement du Royaume-Uni s'est engagé à mettre en place une gamme étendue de services pour répondre aux besoins divers des mères qui travaillent à l'extérieur ou des familles dont la mère (ou le père) reste à la maison pour s'occuper des enfants. Cependant, les pouvoirs publics ne peuvent à eux seuls répondre à ces besoins. Le Gouvernement du Royaume-Uni a appelé l'attention des autorités locales - à qui il incombe en fait de fournir et contrôler les crèches et garderies pour les enfants de moins de 5 ans sur leur territoire - sur l'importance de coordonner tous les services destinés aux enfants de moins de 5 ans (qu'ils relèvent des pouvoirs publics, d'associations de volontaires ou de la communauté elle-même) afin de tirer le parti maximum de toutes les ressources disponibles. Des exemples des types de services fournis figurent à l'annexe 6C.

Mesures prises par les employeurs et les syndicats

16. Dans les entreprises où les tâches sont exercées exclusivement par des hommes ou par un nombre relativement restreint de femmes, la loi sur la discrimination selon le sexe autorise l'employeur à dispenser une formation aux femmes et à les encourager expressément à assumer les tâches en question. Après des débuts très lents, il semblerait que cette idée fasse son chemin auprès des employeurs. La Commission pour l'égalité de chances rend compte dans son rapport d'un certain nombre d'initiatives prises par 10 grands employeurs - dont des autorités locales. Plusieurs de celles-ci se qualifient maintenant d'"employeurs pour l'égalité de chances" et mettent en oeuvre des programmes de redressement destinés expressément à promouvoir les intérêts des travailleuses. La Commission a organisé trois conférences, deux en 1982 et une en 1983, pour encourager les employeurs à prendre des mesures positives. Un prospectus publié récemment par la Commission figure à l'annexe 6D.

/...

17. La loi sur la discrimination selon le sexe permet à certaines organisations - notamment syndicats, organisations patronales ou de travailleurs indépendants - de prendre des mesures destinées à assurer une représentation plus équitable des deux sexes aux différents niveaux de l'organisation. La première Conférence nationale sur les mesures de redressement a été organisée par le Trade Union Congress (Confédération syndicale britannique) à l'intention des syndicalistes au mois de novembre 1980. La Commission consultative sur les questions féminines de la centrale syndicale est très active dans ce domaine.

18. Aussi bien les employeurs que les syndicats sont représentés dans les bureaux de formation industrielle. Le "programme de sensibilisation" du Bureau de formation en ingénierie a eu beaucoup de succès. En 1980, 1981 et 1982, des cours ont été organisés dans neuf universités auxquels ont participé chaque année environ 400 jeunes filles.

Mesures prises par le gouvernement central

19. Une commission mixte syndicat-administration a été mise en place en 1980 pour examiner la situation de la femme dans la fonction publique. Cette commission a récemment remis son rapport et le gouvernement est en train de préparer sa réponse. Cependant, des mesures ont déjà été prises sur deux fronts. D'une part, il a été demandé à l'administration d'étudier la possibilité d'augmenter le nombre de postes à temps partiel puisqu'il semblerait que le travail à temps partiel aide à combler l'écart entre les périodes de travail à plein temps et peut donc permettre à un nombre accru de femmes d'être promues à des postes de plus grandes responsabilités. D'autre part, les chiffres donnés par la Commission inquiètent l'administration dans la mesure où ils révèlent des taux de promotion différents entre les hommes et les femmes dans certaines catégories d'emploi de la fonction publique. On a convenu de constituer une commission de recherche chargée de déterminer les raisons pour lesquelles les femmes ne réussissent pas aussi bien que les hommes, dans l'espoir que cette étude permettra de discerner les mesures à prendre pour remédier à la situation.

Les coopératives de travailleurs

20. L'Agence nationale de développement des coopératives qui est financée par le gouvernement encourage la constitution de coopératives parmi tous les groupes sociaux, y compris les groupes féminins. Elle a eu recours aux médias et a tenu de nombreuses conférences et séminaires encourageant les femmes à former des coopératives de toutes sortes. L'Agence a également fourni des conseils pratiques à de nombreux groupes de femmes qui ont par la suite constitué des coopératives de travailleuses ou de communautés.

Mesures prises par les organes de formation

21. Conformément à la loi sur la discrimination selon le sexe, certains organes peuvent former des femmes ou les encourager à entrer dans des secteurs où elles ont été insuffisamment représentées jusqu'ici. Ils peuvent également former des femmes qui ont des besoins particuliers du fait qu'elles ont cessé de travailler à plein temps pour assumer des responsabilités familiales et ménagères. Les organes de

/...

formation qui peuvent se prévaloir de ces dispositions sont la Commission de la main-d'oeuvre, qui dépend du Ministère du travail, les bureaux de formation industrielle (voir par. 18 ci-dessus) et tout organe désigné à cette fin par le Secrétaire d'Etat au travail. A ce jour, 37 organes de formation ont été désignés de la sorte. La liste en figure à l'annexe 6E qui donne également un bref aperçu des objectifs de la formation offerte. Le nombre des organes de formation ayant fait une demande a récemment augmenté ainsi que celui des cours offerts par les organes de formation désignés depuis déjà quelque temps.

B 2)

22. La politique du Gouvernement de Sa Majesté vise à promouvoir le plein emploi et l'exercice d'un emploi productif et librement choisi. Toutefois, la promotion de l'emploi au Royaume-Uni a été influencée par un certain nombre de facteurs divers, dont certains échappent au contrôle du gouvernement. Certains de ces facteurs ont un caractère cyclique et découlent principalement de la récession mondiale et de la dépendance considérable de l'économie britannique à l'égard des exportations. D'autres ont un caractère structurel et résultent de la nécessité d'adapter le marché industriel et le marché du travail aux changements survenus dans le domaine économique. Les hausses du taux d'inflation, causées en partie par les tentatives faites par les gouvernements précédents pour promouvoir l'emploi en stimulant artificiellement la demande nominale nationale ou en dépréciant la monnaie, ont ébranlé la confiance des industriels et entravé les changements structurels nécessaires pour maintenir une croissance soutenue de l'emploi.

23. Le Gouvernement de Sa Majesté s'est donc efforcé de mettre en oeuvre une politique monétaire et financière visant à rétablir la stabilité des prix et à créer ainsi les conditions nécessaires pour une croissance soutenue de l'emploi. La réduction des tendances inflationnistes était considérée comme essentielle au succès de ce processus et il était admis qu'avant qu'elle soit acquise, les pressions financières risquaient d'entraîner provisoirement une augmentation du chômage. En l'occurrence, ces pressions ont été exacerbées par la récession mondiale et par des hausses du taux de change; on a assisté pendant les années 1980 et 1981 à une augmentation du chômage beaucoup plus importante que prévu. Au cours de l'année écoulée, les politiques du gouvernement ont réussi à réduire l'inflation. La production et la productivité ont également augmenté. Dans un proche avenir, on s'attend que la productivité augmente plus rapidement que la production, entraînant ainsi une nouvelle aggravation du chômage; mais à long terme, cette croissance de la productivité devrait stimuler une croissance plus rapide de la production, et il s'ensuivrait une croissance soutenue de l'emploi.

24. Le gouvernement s'est efforcé d'apporter une solution au problème transitoire du chômage en fournissant une aide temporaire à l'industrie et en instituant des programmes visant à aider les catégories de chômeurs les plus touchées. Le gouvernement accepte la nécessité de fournir une aide continue aux personnes les plus touchées, dans toute la mesure compatible avec sa politique visant à créer les conditions nécessaires pour une croissance soutenue de l'emploi.

/...

B 3)

Décisions des tribunaux

25. Deux jugements prononcés par la Cour d'appel en matière d'emploi ont eu une influence sur la discrimination directe et indirecte entre époux : Coleman contre Skyrail Oceanic et Hurley contre Mustoe. Des renseignements sur ces deux procès figurent à l'annexe 6B.

26. Des statistiques relatives aux plaintes déposées en vertu de la loi sur la discrimination selon le sexe auprès des conseils de prud'hommes pour les années 1980 et 1981 figurent à l'annexe 6 et à l'annexe 6B. Bien que le nombre de ces plaintes soit extrêmement réduit, il n'autorise pas nécessairement à conclure au succès de cette loi. En effet, la publicité faite aux jugements individuels tels que ceux qui figurent au paragraphe 25 ci-dessus contribue à modifier les pratiques discriminatoires sans qu'il soit nécessaire d'avoir recours aux tribunaux.

27. Les effets de l'article 119 du Traité de Rome et des directives de la Communauté européenne relatives à l'égalité en matière de salaire et de traitement sur la législation du Royaume Uni sont décrits à l'annexe 6B.

B 4) SERVICES DE FORMATION

Préparation des jeunes au travail

Initiative pédagogique technique et professionnelle

28. Une nouvelle initiative pédagogique à caractère technique et professionnel a été lancée dans le cadre du système d'enseignement pour les jeunes âgés de 14 à 18 ans. Il s'agit d'un plan pilote comportant un petit nombre de projets répartis dans différentes régions d'Angleterre et du pays de Galles. Chacun des projets offre aux jeunes à partir de 14 ans, pour une durée de quatre ans, des cours d'enseignement général à plein temps de caractère technique et professionnel, dont une expérience de travail adéquate. Le but de chaque projet en particulier et du plan en général est de tester et d'identifier non seulement les méthodes permettant de mener à bien ces programmes pédagogiques, mais aussi les types de programmes, de cours et de méthodes d'enseignement les plus efficaces.

29. La Commission de la main-d'oeuvre (Manpower Services Commission) travaille en liaison avec les autorités scolaires locales. Lors de sa réunion en date du 24 mars 1983, la Commission a retenu à titre provisoire les propositions de financement faites par les autorités des villes et comtés suivants : Barnsley, Bedfordshire, Birmingham, North Enfield, Bradford, Clwyd, Devon, Enfield, Hereford and Worcester, Hertfordshire, Leicestershire, Sandwell, Staffordshire, Wigan et Wirral.

Plan de formation pour la jeunesse

30. Le plan de formation pour la jeunesse [Youth Training Scheme (YTS)], qui a été lancé en avril 1983 et sera totalement opérationnel en septembre 1983, est destiné à remplacer les plans actuels établis à l'intention des jeunes et patronnés par la

/...

Commission, y compris le Programme de développement des possibilités d'emploi pour la jeunesse [Youth Opportunities Programme (YOP)], le Programme de préparation professionnelle unifiée [Unified Vocational Preparation Programme (UVP)] et la première année des stages de soutien à l'apprentissage.

31. Ce plan est un programme permanent, destiné à toucher à long terme tous les jeunes âgés de 16 et 17 ans qui ont quitté le système scolaire à plein temps en 1983-1984; tous les jeunes de 16 et 17 ans qui ont quitté l'école en 1983 et qui sont au chômage, certains jeunes âgés de 16 ans qui ont eux aussi quitté l'école en 1983 mais ont un emploi, ainsi que les jeunes handicapés âgés de 18 ans qui ont quitté l'école en 1983 et sont au chômage pourront en bénéficier. On fait en sorte d'offrir à tous les jeunes chômeurs qui quittent l'école à l'âge de 16 ans et sont habilités à bénéficier pendant un an des cours du YTS, une place adéquate au sein du système avant Noël 1983. On s'engagera en outre à faire de même, aussitôt que possible, pour ceux qui quittent l'école à l'âge de 16 ans et ne peuvent être admis qu'en cours d'année au YTS. Les agences de placement tiendront compte de l'éminente nécessité de respecter le délai fixé. Le plan sera par ailleurs accessible, d'une part à certains jeunes qui n'entrent pas dans les catégories susmentionnées (à condition que cela ne réduise pas de façon importante les chances de réalisation de l'entreprise), d'autre part à ceux qui ont quitté l'école à l'âge de 17 ans et aux handicapés âgés de 18 ans.

32. Le plan est mis en oeuvre par la Division de formation de la Commission. Au niveau national, le Conseil de formation pour les jeunes, composé de représentants d'employeurs, de syndicats, d'autorités locales, de services pédagogiques et d'orientation et d'organisations bénévoles, conseille la Commission pour l'élaboration du plan.

33. Un groupe de spécialistes de la formation fait des recommandations au Conseil de formation pour les jeunes pour l'aider à déterminer le contenu et l'armature du plan. Les propositions relatives à la formation sont examinées et approuvées à l'échelon local et le réseau des 54 conseils régionaux de la main-d'oeuvre aide la Commission pour ce qui est de l'exécution. Les programmes de formation sont financés par des organisations très diverses, individuelles ou groupées. Il s'agit notamment d'employeurs, d'autorités locales, d'organisations bénévoles et de formation. La plupart des emplois seront fournis par les employeurs.

34. Le plan dispense aux jeunes une formation de haute qualité et une expérience pratique pendant une période qui dure généralement un an et dont 13 semaines au minimum sont consacrées à la formation théorique ou à un enseignement complémentaire. Les jeunes pourront ainsi passer progressivement de l'école au travail, tandis que les employeurs disposeront d'une main-d'oeuvre mieux formée et beaucoup plus motivée.

35. Tous les programmes de formation doivent comprendre des éléments permettant d'assurer une large formation de base, à savoir :

Admission;

Evaluation;

/...

Formation et enseignement théoriques;

Expérience pratique;

Orientation et soutien;

Formation à caractère professionnel;

Enseignement de matières fondamentales communes à toute une gamme d'emplois, y compris le calcul et calcul appliqué, communication, résolution de problèmes, habileté manuelle, introduction à l'informatique et aux techniques de l'information;

Révision et examen des progrès, et délivrance de certificats.

36. Tous les programmes de formation doivent donner aux jeunes les possibilités suivantes :

Acquisition de qualifications élémentaires, y compris dans les domaines essentiels;

Connaissance du monde du travail (réglementations du travail, rôle des syndicats, etc.);

Connaissance du monde extérieur au travail (y compris relations d'interdépendance des stagiaires avec la collectivité);

Acquisition de qualifications requises pour un emploi particulier, et de qualifications connexes;

Amélioration de l'efficacité personnelle (par exemple, aptitudes en matière de prévision, de résolution de problèmes et de communication);

Recyclage (y compris acquisition de nouvelles qualifications).

Le plan fonctionne de deux façons selon que la méthode A ou la méthode B est adoptée.

Méthode A

37. Selon cette méthode, les agents d'administration sont responsables du programme complet de 12 mois. Certains d'entre eux offriront des programmes complets dans le cadre de leur propre organisation; d'autres organiseront et coordonneront les activités de diverses organisations, telles que les petites entreprises et les établissements de formation. Ils reçoivent une subvention forfaitaire octroyée par la Commission de la main-d'oeuvre, qui leur permet de contribuer aux allocations versées aux stagiaires et aux coûts de la formation. Ce sont les agents d'administration qui décident du montant de la subvention à accorder aux autres organisations participant au programme. Ils reçoivent également une contribution au titre des frais administratifs, calculée en fonction du nombre de stagiaires.

/...

38. L'allocation est accordée à l'employeur, s'il embauche trois stagiaires supplémentaires à chaque fois qu'il en recrute deux qu'il aurait de toute façon employés.

Méthode B

39. La Commission organise des stages de formation et de travaux pratiques avec les administrateurs de projets collectifs, d'ateliers de formation et de centres d'information technique (méthode B1). Selon la méthode B2, la Commission finance des stages combinés qui comprennent des périodes de travaux pratiques alternées avec des périodes de formation et d'enseignement théoriques appropriés.

Méthode B1

40. La formation dispensée au titre de la méthode B1 comprend les éléments suivants :

a) Projets pour la collectivité. Ils sont destinés à offrir aux jeunes un programme de travaux pratiques, ainsi qu'une formation et/ou un enseignement portant sur des activités utiles à la collectivité. Le YTS mettra particulièrement l'accent sur des stages dispensant une expérience et une formation à caractère réaliste et professionnel. Les stages offrent l'occasion d'accomplir des tâches très diverses qui peuvent consister à travailler à l'amélioration de l'environnement, assurer des services de loisirs à l'intention du public ou s'employer dans des crèches, des hôpitaux ou des maisons de retraite. Ils peuvent également prévoir des travaux dans les ateliers;

b) Ateliers de formation. Les jeunes auront la possibilité de s'exercer à la pratique de tâches variées et susceptibles d'applications diverses en travaillant à la fabrication de biens ou à la prestation de services dans le cadre de la formation professionnelle d'un atelier. Parmi les activités proposées on compte la ferronnerie, la poterie, les techniques nouvelles, la restauration et le travail de bureau;

c) Centres de techniques d'information. Ces centres, en partie financés par le Département de l'industrie, sont conçus sur le modèle des ateliers de formation. Ils offrent aux jeunes une formation de base dans des domaines tels que le traitement de données, la micro-informatique, l'électronique et le traitement de textes, ainsi qu'une expérience pratique en matière de conception et de fabrication de produits à partir de nouvelles technologies. Les centres sont encouragés à favoriser l'accès de leurs services en dehors des heures de travail aux groupes intéressés, aux entrepreneurs locaux, etc., afin de susciter dans la collectivité davantage d'intérêt pour les techniques d'information et leur application. Les salaires des employés, les coûts de fonctionnement (dans certaines limites) et les allocations accordées aux stagiaires sont à la charge de la Commission de la main-d'oeuvre.

Méthode B2

41. La gestion des stages combinés (voir par. 39 ci-dessus) peut être :

a) Confiée par contrat à des organisations extérieures;

/...

- b) Assurée par le propre personnel de la Commission; ou
- c) Répartie entre des organismes extérieurs et la Commission.

Les stages doivent être conformes aux exigences du YTS et comprendre au minimum 13 semaines de formation théorique, le reste de l'année étant consacrée à l'acquisition d'une expérience pratique chez un ou plusieurs employeurs.

42. Les sommes destinées au financement des stages combinés sont réparties comme suit :

- a) Allocations des stagiaires;
- b) Salaires négociables accordés pour au moins 13 semaines de formation/enseignement théoriques (basés sur des taux négociés au niveau national);
- c) Le cas échéant, indemnités versées au titre des frais d'administration, pour chaque admission.

Travaux d'utilité collective

43. Le plan de travaux d'utilité publique [Community Industry scheme (CI)] vise à aider en particulier les jeunes défavorisés âgés de 16 à 19 ans à trouver et à garder un emploi, en leur procurant un travail temporaire utile à la collectivité. La plupart des jeunes recrutés ont quitté l'école à l'âge minimum de fin de scolarité, sans qualification; ceux qui sont défavorisés sur le plan personnel ou social font l'objet d'une attention particulière.

44. Le plan est appliqué depuis 1972 sous les auspices de l'Association nationale des clubs de jeunes [National Association of Youth Clubs (NAYC)]. Il est financé par une subvention octroyée par le Département de l'emploi, qui est gérée par la Commission de la main-d'oeuvre et versée au NAYC qui emploie des adultes à titre permanent et des jeunes. Les autorités locales des régions où le CI opère fournissent les locaux, les moyens de transport et, avec les organisations bénévoles finançant les travaux, le matériel nécessaire. L'administration générale du plan revient au Conseil national de gestion (National Management Board), dont font partie des représentants de la Commission de la main-d'oeuvre, de la Confédération de l'industrie britannique, du Trades Union Congress (TUC) et du NAYC. Le CI a son siège à Londres et 57 bureaux régionaux dans les régions où le taux de chômage est élevé ainsi que dans les centres urbains.

45. Les jeunes qui participent au plan sont employés par le NAYC, et en tant que tels, perçoivent un salaire hebdomadaire d'où sont déduits les cotisations à l'assurance et les impôts. Leur participation est d'en moyenne 39 semaines, et n'excède généralement pas un an, mais le CI peut parfois décider de la prolonger. Les employés sont affectés dans des équipes des huit à dix personnes, sous la direction d'un adulte qui est souvent qualifié dans un secteur particulier. Ces équipes travaillent sur des projets et dans des ateliers, et parfois dans des organisations extérieures, telles que des organismes sociaux. Les travaux effectués doivent être utiles à la collectivité, sans toutefois faire double emploi. Il s'agit notamment de travaux entrepris au titre de projets relatifs à

/...

l'environnement - construction, peinture et décoration, paysagisme - ainsi que d'activités dans des ateliers, y compris la charpenterie, la ferronnerie et l'imprimerie. Le plan assure également une formation théorique relative à la vie sociale et quotidienne, ainsi qu'une instruction élémentaire.

46. Le CI continuera en 1983/1984 à pourvoir 7 000 emplois (pour environ 9 000 inscrits chaque année). Le Trésor public contribue environ à la moitié de l'ensemble des frais occasionnés. Le CI ne recrutera pas les jeunes pour lesquels des crédits peuvent être mobilisés au titre du YTS.

Formation des adultes

47. Dans le but d'atteindre le troisième objectif de la nouvelle initiative de formation - offrir aux adultes davantage de possibilités d'acquérir de nouvelles qualifications et connaissances, d'actualiser ou d'accroître celles qu'ils possèdent au cours de leur vie professionnelle - la Commission de la main-d'oeuvre a publié en avril 1983 une étude intitulée "Towards An Adult Training Strategy" (Vers une stratégie de formation pour les adultes), d'où il apparaît qu'étant donné que les différentes branches d'activité feront davantage appel à des techniques nouvelles et différentes, les individus doivent se tenir prêts à suivre des cours d'enseignement et de formation permanente tout au long de leur vie professionnelle. Le système de formation, qui est bien sûr beaucoup plus large que les propres programmes de la Commission, doit être assez souple pour répondre à ces besoins; les auteurs du document ont donc sollicité des suggestions sur les moyens d'y parvenir. Une fois les consultations achevées et les réponses examinées, la Commission formulera des propositions pour l'établissement de programmes permettant de réaliser le troisième objectif. Les programmes que mènent actuellement la Commission sont décrits ci-dessous.

Plan de facilités d'accès à la formation

48. Le plan de facilités d'accès à la formation [Training Opportunities Scheme (TOPS)], introduit en 1972, offre aux individus une formation leur permettant d'acquérir les qualifications demandées sur le marché du travail. Le plan permet également de répondre de façon souple et rapide au manque de personnel qualifié ainsi qu'aux transformations techniques de l'industrie. Les conditions d'admission au TOPS et le programme des cours, sont définis de façon à ce que le plan :

a) Complète - sans pour autant les supplanter - les moyens de formation que les employeurs sont tenus de fournir à leurs travailleurs;

b) Permette d'acquérir les qualifications dont le besoin se fait sentir sur le marché du travail local, de manière à offrir aux stagiaires le maximum de chances d'obtenir un emploi.

49. Les cours dispensés dans le cadre du TOPS sont généralement des cours à plein temps qui mènent directement à un emploi. Ils durent normalement entre quatre semaines et un an et ont lieu dans les centres de qualification de la Commission, dans des établissements d'enseignement complémentaire, ou dans les établissements de formation de collèges privés ou d'entreprises.

/...

50. Les cours sont destinés aux personnes de 19 ans ou plus qui sont restées au moins deux ans sans recevoir un enseignement à plein temps (ces conditions ne s'appliquant pas aux personnes handicapées). Une limite d'âge est en outre fixée pour certains cours (par exemple 27 ans au minimum pour les cours d'études supérieures). Les candidats doivent être au chômage ou prêts à abandonner leur emploi pour suivre un cours et doivent avoir l'intention de chercher un emploi correspondant à leur formation, une fois le cours achevé. Les frais de formation sont payés directement par la Commission; les stagiaires reçoivent en outre une allocation hebdomadaire de formation, dont le montant, en rapport avec leur situation individuelle, leur permet de subvenir à leurs besoins courants. La Commission peut également, le cas échéant, contribuer aux coûts de transport, du repas de midi et de logement.

51. L'on s'attache en permanence à adapter la formation professionnelle dispensée dans le cadre du TOPS aux besoins du marché du travail. Tous les stagiaires reçoivent trois mois après la fin de leur cours un questionnaire qui permet d'évaluer les résultats des recherches qu'ils ont effectuées en vue de trouver un emploi.

Cours

52. Depuis 1978/79, date à laquelle environ 93 700 adultes étaient inscrits aux cours de formation, les activités du TOPS ont été réduites, en partie du fait de la diminution du nombre de stagiaires obtenant un emploi, pour atteindre en 1981/82 son niveau le plus bas, avec 71 200 nouveaux stagiaires. On a prévu pour 1983/84 de développer principalement les cours de préparation au travail qui, grâce aux ressources dégagées par une meilleure rentabilité et par la mise au point constante de cours moins onéreux et de moindre durée, devront accueillir environ 80 000 stagiaires.

Formation professionnelle

53. Le TOPS propose une formation pour une large gamme d'emplois qualifiés et semi-qualifiés. La part du programme consacrée à la formation permettant d'obtenir un emploi spécifique reflète l'évolution constante de la demande en matière de qualifications : par exemple, le nombre de stagiaires ayant achevé des cours de formation technique et informatique est passé de 3 000 à 7 000 entre 1978/79 et 1982/83, tandis que le nombre de personnes admises dans des cours techniques devrait s'accroître de 7 p. 100 en 1983/84. En 1983/84, les stagiaires se répartiront dans les cours de formation professionnelle de la façon suivante :

Mécaniciens et techniciens de l'automobile	14 300
Employés de bureau et cadres commerciaux	12 800
Techniciens et informaticiens	9 100
Ouvriers du bâtiment	7 300
Autres	14 200
Ouvriers spécialisés	3 000
	<hr/>
TOTAL	60,700
	<hr/> <hr/>

/...

54. Environ 17 700 personnes devraient suivre des cours de perfectionnement ou de recyclage, ou une formation pour laquelle il leur est demandé d'avoir une expérience ou des qualifications adéquates. Sur ce nombre, environ un tiers seront des artisans au chômage ou en surnombre qui suivront une formation courte, souvent individualisée, dans des centres de qualification, nommés "Skillplus".

Formation à l'entreprise

55. L'une des orientations particulières suivie dans le cadre du TOPS sont les cours de formation à l'entreprise. Le nouveau programme de formation à l'entreprise [New Enterprise Programme (NEP)] et le cours de formation à la petite entreprise [Small Business Course (SBC)], établis en 1977, dispensent une formation à ceux qui ont l'intention de créer une petite entreprise. Ces cours s'adressent à la fois à des individus qui souhaitent créer une entreprise avec de réelles chances de croissance (NEP) et à ceux qui prévoient d'établir des entreprises plus modestes (SBC). En 1983/84, environ 200 personnes devraient participer au NEP et environ 1 600 aux SBC. Les études de contrôle ont montré le succès de ces cours et l'on estime qu'en décembre 1983, ceux qui en avaient bénéficié avaient créé environ 1 000 entreprises employant quelque 4 000 personnes.

56. Un cours destiné aux personnes désirant devenir des travailleurs indépendants (et non établir une entreprise qui emploierait d'autres personnes) a été mis au point et commencera à l'automne. Il vise à faciliter le recyclage ou la réadaptation des travailleurs qualifiés en surnombre et offre une formation convertible de base. Les stagiaires pourront utiliser leurs différentes qualifications pour s'établir à leur propre compte. Ces cours seront développés et étendus à l'ensemble du pays au cours de l'année suivante. Un autre programme, le Management Extension Programme, permet de réaffecter les cadres surnuméraires dans des petites entreprises appelées à se développer, pour aider ces entreprises à élaborer et exécuter leurs plans de développement. Cinq cents places au moins seront disponibles en 1983. En outre, un certain nombre de projets sont mis en oeuvre afin de faciliter la gestion des petites entreprises. La plupart sont basés sur des principes combinant l'enseignement et la pratique, grâce auxquels les gestionnaires et les propriétaires des petites entreprises se rencontrent régulièrement pour partager le fruit de leurs expériences.

Préparation au travail

57. Outre une formation permettant d'acquérir des qualifications professionnelles, le TOPS offre divers cours de préparation au travail destinés à permettre aux adultes d'obtenir un emploi et de suivre une formation professionnelle. Il est prévu qu'en 1983/84 environ 19 000 adultes suivront ces cours, la plupart dans des établissements d'enseignement complémentaire. Les stagiaires inscrits pour 1983/84 se répartiront comme suit :

/...

Cours préparatoires	6 100
Cours d'expansion des possibilités professionnelles	1 000
Cours d'expansion des possibilités professionnelles pour les femmes	600
Evaluation professionnelle	4 500
Activités de direction, préparation	6 100
TOTAL	<u>18 300</u>

La description de ces cours est la suivante :

58. Les cours préparatoires sont destinés à aider les adultes qui n'ont pas reçu l'instruction élémentaire suffisante pour pouvoir travailler, d'atteindre un niveau qui leur permettra d'obtenir un emploi ou de suivre une formation complémentaire. Un peu moins d'un tiers des cours préparatoires sont destinés aux membres des minorités ethniques qui, du fait de la langue, ont des difficultés à trouver un emploi. La plupart des cours dispensés en anglais deuxième langue (ESL) ont lieu dans des régions à fortes minorités ethniques, comme Londres ou les Midlands. La Commission de la main-d'oeuvre finance également un certain nombre de ces cours combinés à une formation de base, ainsi que quelques cours expérimentaux de langue à temps partiel.

59. Les cours d'expansion des possibilités professionnelles (WOCs) sont destinés aux personnes qui sont au chômage depuis un certain temps ou sont devenues surnuméraires après avoir fait longtemps le même travail, et qui ont besoin de tester leur aptitude à travailler dans un autre secteur. Ils permettent aux intéressés d'évaluer leur capacité à se reconvertir, principalement de trois façons différentes :

a) En choisissant une série d'activités qui leur permettront de tester leur aptitude à exercer tel ou tel type d'emploi;

b) En passant en revue les différents types d'emplois ou de formation disponibles au niveau local;

c) En se familiarisant avec les conditions de travail entourant tel ou tel type d'emploi, à l'occasion de séances de travail organisées dans les locaux de l'employeur.

La formation dans le domaine des stratégies pour la recherche d'un emploi et des techniques d'entretien (formation dénommée "social and life skills") joue également un rôle important dans ces cours.

60. Les cours d'expansion des possibilités professionnelles pour les femmes (WOW) aident les femmes qui ont décidé de reprendre le travail après une période d'activités familiales. Ils sont destinés à répondre aux besoins spécifiques des femmes en matière de formation : à les aider à surmonter les obstacles créés, par exemple, par le manque de confiance en soi, des compétences périmées, une

/...

connaissance insuffisante du marché du travail et des moyens d'obtenir un emploi, la difficulté de concilier les exigences du travail et de la famille. Le groupe cible de ce programme sont les femmes, dépourvues de compétences et de qualifications, qui peuvent avoir les plus grandes difficultés à retrouver un emploi de direction ou de gestion, ou bien faisant appel à de nouvelles techniques.

61. Les cours d'évaluation professionnelle permettent aux intéressés d'évaluer leur capacité à recevoir une formation et à trouver un emploi et comprennent des éléments structurés, axés sur le processus de la recherche d'un emploi et l'aptitude à se présenter et à répondre à une offre d'emploi. Les intéressés sont souvent incertains quant à la formation ou l'emploi qu'ils souhaitent (comme pour le WOC); ils sont peut-être au chômage depuis longtemps ou sont devenus surnuméraires après avoir fait pendant longtemps le même travail. Un rapport d'évaluation, établi à la fin des cours, peut recommander une formation professionnelle ou être utilisé par les agences locales pour l'emploi ou les bureaux de placement.

62. Projets. La Commission de la main-d'oeuvre envisage actuellement de fournir ce type de préparation au travail par des méthodes différentes et encourage à cet égard une plus grande souplesse en ce qui concerne la durée des cours, les horaires, l'endroit où ils sont donnés, le contenu des programmes (y compris la préparation à des emplois ou à une formation faisant appel aux nouvelles technologies, et le travail indépendant). Ceci devrait se traduire par une plus grande rentabilité. Des initiatives pilotes sont déjà en cours, dont certaines permettent aux stagiaires de continuer à recevoir des indemnités de chômage ou supplémentaires (ce qui dispense de leur verser la subvention de formation habituelle, tout en les défrayant de certaines dépenses comme les frais de voyage).

63. Préparation au travail à un niveau de direction. Les cadres au chômage se voient proposer deux principaux types de préparation au travail, à savoir :

a) Les cours d'orientation et de perfectionnement (auparavant cours pour faciliter le changement de carrière) sont destinés à aider les cadres au chômage à retrouver un emploi. Ces cours à plein temps, d'une durée de deux semaines, permettent aux intéressés d'évaluer leurs compétences et leurs aptitudes en matière de gestion et de se présenter devant les employeurs de façon plus convaincante. Environ 1 300 personnes devraient commencer à suivre ces cours en 1983/84;

b) Les cours de transition visent les mêmes objectifs mais sont étalés sur une période plus longue et sont à temps partiel. Ils font une large place à l'orientation et sont relativement peu onéreux. Quatre mille huit cents personnes environ devraient commencer à en bénéficier en 1983/84.

Services fournis aux employeurs

Autres cours de direction

64. Formation dans le cadre des différentes branches d'activités : cours de brève durée (entre un jour et une semaine) à l'intention des cadres et des directeurs. Ces cours sont organisés de manière à pouvoir se tenir soit dans un endroit désigné à cet effet par la Division de la formation de la Commission de la main-d'oeuvre

/...

soit par les locaux mêmes de l'employeur. Ils comprennent une série de cours types destinés à apprendre à diriger le personnel, à lui donner des instructions et à veiller à sa sécurité, autant de compétences qu'un cadre se doit d'acquérir. Des cours portent également sur les techniques relatives à l'exportation et à l'importation. Une formation dans l'entreprise même, adaptée aux besoins de l'employeur, peut être dispensée après une évaluation réalisée par les formateurs. Ces cours sont payants.

Aide aux handicapés, aux minorités ethniques et aux femmes : TOPS et autres moyens de formation

65. La Commission de la main-d'oeuvre encourage les handicapés à suivre eux aussi la formation dispensée dans le cadre du TOPS et leur facilite l'accès aux moyens de formation en assouplissant à leur intention les règlements du TOPS et en les faisant bénéficier de certains avantages financiers. Des dispositions ont également été prises pour que les personnes handicapées puissent recevoir une formation individuelle chez un employeur pour une durée variant de quatre semaines à un an, à la suite de quoi celles-ci sont embauchées pour au moins six mois. Les handicapés nécessitant une formation spéciale en internat sont pris en charge par la Commission dans l'un des quatre internats ou dans des centres gérés par le Royal National Institute for the Blind et le Royal National Institute for the Deaf (Institut national royal pour les aveugles et Institut national royal pour les sourds).

66. Outre les cours de formation à l'emploi organisés au titre du TOPS à l'intention des minorités ethniques, le Industrial Language Training Service (Service d'enseignement des langues à des fins professionnelles), dont le financement est assuré par la Commission de la main-d'oeuvre depuis 1978, s'attache à améliorer les compétences des travailleurs étrangers en matière de langues et de communication en anglais, en utilisant des méthodes adaptées aux différents emplois et lieux de travail; elle s'attache aussi à dispenser, entre autres aux cadres et aux syndicalistes, l'information et les compétences indispensables pour leur permettre d'établir la communication nécessaire sur leur lieu de travail, au-delà des barrières de la langue et de la culture. Ce service est assuré par les autorités scolaires locales par l'intermédiaire des groupes du Industrial Language Training (formation linguistique à des fins professionnelles) dans des régions où la forte densité des travailleurs faisant partie de minorités ethniques a suscité pour ce type de formation un besoin important. Il y a actuellement 29 groupes de ce type qui ont formé 8 869 personnes en 1982/83.

67. Les femmes constituent environ 31 p. 100 des stagiaires bénéficiant du TOPS. Bien qu'elles suivent à présent des formations plus variées, elles continuent à être sous-représentées dans certains cours de la Commission, surtout les cours de formation à la direction et de caractère technique, ainsi que dans la formation artisanale. Outre les cours d'expansion des possibilités professionnelles pour les femmes, la Commission offre un programme restreint d'activités positives destiné à encourager les femmes à acquérir les compétences voulues pour exercer une profession de caractère non traditionnel, telles que celles de cadre supérieur ou d'artisan. Reconnaissant que les femmes continuent à être sous-représentées dans certaines branches d'activité, la commission organise un certain nombre de programmes pour encourager celles-ci à offrir aux femmes de plus amples possibilités de se préparer à des emplois comportant un niveau relativement élevé de responsabilités et/ou de compétences.

/...

Etablissements de formation

68. Les cours TOPS ont lieu dans différents types d'établissement, décrits ci-dessous. Les chiffres entre parenthèses représentent la proportion des nouveaux stagiaires qui devraient suivre en 1983/84 une formation dans chacun de ces établissements.

a) Centres de qualification (35 p. 100). La formation qui y est dispensée concerne principalement les techniques mécaniques, les techniques automobiles, la fabrication et le bâtiment. Environ 5 900 personnes devraient bénéficier de ces cours et actualiser ou étendre ainsi leurs compétences techniques. Près des deux tiers des stagiaires sont des adultes qui reçoivent pour la première fois une formation dans le cadre du TOPS. Les centres de qualification offrent également des cours de préparation au travail et des cours de perfectionnement et d'amélioration des compétences artisanales;

b) Etablissements d'enseignement complémentaire et collèges privés (54 p. 100). Une formation est dispensée notamment dans les domaines suivants : secrétariat, commerce, gestion, entreprise, techniques et informatique, tandis que des cours préparatoires sont consacrés à l'instruction élémentaire et à l'enseignement de l'anglais comme deuxième langue. Les intéressés peuvent suivre soit des cours spécialement conçus pour le TOPS, soit les cours existants appropriés;

c) Cours organisés par les employeurs à l'intérieur de leur entreprise (9 p. 100). La formation est dispensée à des groupes de stagiaires pour les préparer à occuper un emploi dans divers domaines dont la gestion, l'informatique, le bâtiment; elle comporte également une préparation aux conditions de travail. Les personnes handicapées peuvent recevoir une formation individualisée;

d) Etablissement de formation de type "internats" pour les handicapés (2 p. 100). Ces centres, gérés par des organisations bénévoles avec le soutien financier de la Commission, forment les personnes handicapées pour leur permettre d'obtenir des emplois variés. Les cours portent aussi bien sur le commerce et l'entreprise que sur l'électronique et l'horticulture.

Programme technique élargi

69. Le programme technique élargi (Open Tech Programme) a été créé en automne 1982 pour offrir aux adultes des possibilités supplémentaires de suivre une formation ou des cours de recyclage à des niveaux techniques et de direction, grâce à une série de projets conjoints pour une première période de quatre ans. Ce programme, qui comprendra un nombre limité d'importants projets opérationnels portant sur la mise au point de matériaux et de systèmes pédagogiques variés, permettra aux intéressés d'obtenir directement un emploi. D'autres projets permettront aux participants d'obtenir une assistance dans des domaines comme celui de la formation du personnel.

70. Douze projets avaient été élaborés en avril 1983, dont 10 projets opérationnels et deux projets de soutien. Des projets complémentaires s'y ajouteront en 1983/84.

/...

Subventions aux employeurs

71. L'assistance dispensée actuellement l'est principalement par l'intermédiaire d'établissements de formation à caractère professionnel pour une série de qualifications clefs, y compris la formation à l'informatique, et pour les recrutements transitoires.

72. On octroie par ailleurs une assistance aux employeurs pour les encourager à embaucher et à compléter la formation des apprentis en surnombre; cependant, la Commission réexamine sa politique, qui sera appliquée à partir de septembre 1983, c'est-à-dire pour la nouvelle année de formation 1983/84. Cette révision a été nécessitée par l'augmentation du nombre excédentaire d'apprentis, dont la plupart possèdent une formation devenue inutile, ou bien habitent dans des régions particulièrement touchées par la récession. Aux termes des dispositions proposées, des crédits seront mobilisés pour encourager les employeurs à utiliser ces apprentis en surnombre dans des secteurs d'activités faisant appel à des qualifications très demandées, pour faciliter la conversion de ceux de ces apprentis pourvus de compétences périmées et, si nécessaire, les aider à se rendre dans les régions où il y a du travail en leur octroyant des primes de mobilité. Ce programme devrait être mis en oeuvre par l'intermédiaire d'organisations de formation à vocation professionnelle et sera opérationnel à partir du 1er septembre 1983.

73. Les associations de formation de groupe continueront à bénéficier en 1983/84 d'une aide au démarrage, tandis qu'un deuxième et dernier programme d'appui à la transition est appliqué à l'intention des groupes qui se trouvent dans des secteurs qui dépendaient précédemment des conseils de formation professionnelle. La politique globale en matière de formation de groupes fait également l'objet d'une révision.

74. Des fonds de développement seront disponibles en 1983/84 pour contribuer à financer certains projets spécifiques qui prévoient des services de formation nouveaux ou améliorés conformément aux priorités établis par la Commission.

Agence de formation des centres de qualification

75. L'agence de formation des centres de qualification [Skillcentre Training Agency (STA)], qui fonctionne de façon autonome au sein de la Commission, contrôle, sur le plan des finances et de la gestion, toutes les opérations des centres de qualification, depuis le 1er avril 1983. Cela a permis de décharger les branches de la Commission assurant une formation du contrôle de la gestion des centres de qualification.

76. Le Royaume-Uni comprend actuellement 68 centres de qualification, dont 20 possèdent des annexes. Ces centres ont accueilli en 1982/83 près de 16 000 adultes dans les cours du TOPS, des jeunes dans les cours de formation du YOP, les cours de préparation au travail et les cours d'actualisation et d'expansion des qualifications artisanales.

77. Le STA, qui tient un propre compte d'exploitation, vise à en assurer l'équilibre, confronté qu'il est à la concurrence d'autres établissements de

/...

formation. Il continue à dispenser des qualifications très variées (actuellement dans plus de 70 secteurs d'activité : bâtiment, fabrication technique, outillage et automobile, travaux électriques et entretien général). Il dispense également aux handicapés une formation dans divers secteurs.

78. A mesure que les différentes branches d'activité font appel à des techniques nouvelles, la demande de qualifications traditionnelles va se réduire et être remplacée par une nouvelle demande pour des qualifications en matière d'utilisation et d'entretien des nouveaux matériels, tels que la robotique (Computer Numerically Controlled (CNC) machinery and robots). Les dispositions financières prises par le STA, combinées avec la nécessité d'être compétitif, permettront de favoriser rapidement l'organisation de nouveaux cours, d'envisager de nouveaux domaines de formation, de façon à répondre à l'évolution constante de la demande.

79. Pour contribuer à la nouvelle initiative de formation, les centres de qualification prévoient d'augmenter d'environ 20 p. 100 leur capacité à accueillir des jeunes en 1983/84, dans le cadre du Plan de formation pour la jeunesse (YTS). Il s'agit d'un processus logique, dans la ligne de la contribution qu'ils apportent au Programme de développement des possibilités d'emploi pour la jeunesse.

Services fournis aux employeurs

80. Les employeurs peuvent bénéficier par ailleurs des services de formation et des compétences spécialisées qui sont disponibles dans l'Agence de formation des centres de qualification, en vue d'accroître les connaissances et qualifications de leurs employés. Ces services sont octroyés contre une somme destinée à couvrir la totalité des frais occasionnés par la formation, sauf dans le cas de la formation prioritaire pour certaines qualifications artisanales, où les intéressés bénéficient actuellement d'une réduction.

81. Il est possible de distinguer trois principaux types de formation :

a) La formation patronnée, dispensée dans les centres de qualification. Des programmes de formation individualisée sont conçus de façon à répondre aux besoins spécifiques d'un employeur. En ayant recours à ce service, les employeurs peuvent voir leur personnel acquérir une formation pour de nouvelles qualifications sans avoir à immobiliser la main-d'oeuvre et l'équipement indispensables à la production;

b) Service mobile d'instructeurs, assuré dans une entreprise. Il arrive qu'il soit plus avantageux de dispenser une formation en ayant recours à l'équipement et au matériel de l'employeur. Il est possible dans ces cas-là de faire en sorte qu'un instructeur d'un centre de qualification organise un cours dans les locaux de l'employeur. Tous les instructeurs chargés de cette tâche reçoivent une formation qui leur permet de reconnaître les qualifications indispensables et d'établir un programme de formation adéquat;

c) Collèges de formation des instructeurs. Tous les instructeurs des centres de qualification sont formés aux techniques de formation, lesquelles sont également mises à la disposition des employeurs qui souhaiteraient que leurs employés expérimentés entreprennent ces tâches de formation. Les cours ont lieu dans les deux collèges de formation des instructeurs de Letchworth et de Hillington (Glasgow) et dans trois autres groupes des centres de qualification ainsi que dans les entreprises mêmes.

/...

Orientation professionnelle pour les jeunes

82. Comme il ressort du rapport précédent du Royaume-Uni (E/1978/8/Add.9), la loi de 1973 sur l'emploi et la formation impose à toutes les autorités scolaires locales en Angleterre et au pays de Galles et aux autorités scolaires en Ecosse l'obligation de fournir des services d'orientation professionnelle aux jeunes fréquentant à temps plein ou à temps partiel des établissements d'enseignement autres que les universités, ainsi qu'un service de l'emploi à ceux qui quittent ces établissements. Cette obligation incombe aux autorités scolaires en Ecosse en vertu également de la loi de 1980 sur l'enseignement en Ecosse. Elle doit être remplie conformément aux directives générales que peuvent donner (pour leurs pays respectifs) le Secrétaire d'Etat à l'emploi en Angleterre, le Secrétaire d'Etat pour l'Ecosse et le Secrétaire d'Etat pour le pays de Galles.

83. En novembre 1980, le Secrétaire d'Etat à l'emploi et le Secrétaire d'Etat pour le pays de Galles ont modifié les directives qui sont mentionnées dans le rapport précédent du Royaume-Uni (E/1978/8/Add.9) et qui y sont jointes en annexe, et en 1981, le Secrétaire d'Etat pour l'Ecosse a fait de même. De nouvelles directives publiées sous forme de mémorandum ont défini l'objectif général du service d'orientation comme consistant à aider les jeunes qui cessent d'être étudiants à temps plein à opérer une transition satisfaisante de l'école ou du college au milieu du travail, ceci en respectant les objectifs suivants :

a) S'assurer que les élèves, les étudiants et le personnel des écoles et colleges soient pleinement conscients des exigences qu'une vie productive impose normalement aux jeunes qui occupent leur premier emploi ainsi que de l'étendue de la gamme des possibilités qui leur sont offertes;

b) Fournir, en coopération avec les écoles et les colleges, une orientation professionnelle aux élèves et étudiants à des moments appropriés au cours de leurs études;

c) Aider les jeunes qui quittent l'école ou le college et ceux qui sont chômeurs à obtenir un emploi, une éducation ou une formation, ou à s'inscrire dans des programmes spéciaux appropriés.

84. Toutes les autorités scolaires devraient, pour appuyer ce but général et les objectifs particuliers qui l'accompagnent, formuler des directives claires embrassant les principales fonctions du service d'orientation. Celles-ci sont les suivantes : orientation professionnelle, étude d'emplois, liaison avec les écoles et les colleges, les parents et les employeurs; organisation, gestion et dotation en personnel du service (y compris la formation et le perfectionnement du personnel).

Mise au point d'une politique visant à fournir une orientation professionnelle aux jeunes

85. Le Conseil consultatif du service d'orientation pour l'Angleterre a été mis en place pour conseiller le Secrétaire d'Etat à l'emploi sur l'organisation de services des carrières relevant des autorités scolaires locales et sur toutes les questions intéressant ces services étant donné les responsabilités qui leur ont été conférées par la loi de 1973 sur l'emploi et la formation.

/...

86. Le Conseil est reconstitué tous les trois ans et la composition pour la période se terminant le 30 juin 1983 est la suivante :

Le Président (Ministre d'Etat, Ministère de l'emploi);
Trois représentants de l'Association des autorités locales;
Deux membres de l'Association des fonctionnaires de carrière;
Trois employeurs;
Trois syndicalistes;
Trois enseignants;
Un fonctionnaire de la Commission de la main-d'oeuvre;
Quatre membres indépendants.

(Il existe un conseil similaire en Ecosse mais pas au pays de Galles.)

87. Comme on l'a indiqué dans un rapport précédent, la loi de 1973 sur l'emploi et la formation et la loi de 1980 sur l'enseignement (Ecosse) exigent que les autorités fournissent aux secrétaires d'Etat des renseignements sur la manière dont elles s'acquittent de leurs fonctions. Il existe au sein des départements responsables du gouvernement central des corps d'inspection du service d'orientation qui, outre leurs programmes d'inspection ordinaire, mènent à bien des enquêtes fonctionnelles et sont à la disposition des autorités pour les conseiller s'il y a lieu. En Angleterre, le Ministère de l'emploi (service d'orientation) dispose d'un personnel local et tient régulièrement, dans chacune des sept régions, des réunions avec les autorités locales du service d'orientation.

88. La responsabilité de la formation au service d'orientation incombe au premier chef au Bureau de formation du gouvernement local (Local Government Training Board - LGTB) sous la direction de son Conseil de la formation au service d'orientation (Careers Service Training Council - CSTC) composé de représentants du service d'orientation. En juin 1982, un groupe d'étude créé par le LGTB a tenu sa première réunion afin d'examiner tous les aspects de la formation initiale des conseillers d'orientation. Le Groupe d'étude fera des recommandations au CSTC concernant toutes modifications qu'il juge nécessaire d'apporter aux objectifs fondamentaux de formation, à la procédure d'évaluation, et au contenu de l'année probatoire qui fait partie intégrante du programme menant à l'obtention du diplôme de conseiller d'orientation, aux qualifications professionnelles que tous les conseillers d'orientation nouvellement nommés doivent avoir ou obtenir. A l'échelon régional, le personnel du Ministère participe également aux travaux des comités régionaux de formation en cours d'emploi pour le personnel des services d'orientation qui dépendent des bureaux de formation du gouvernement local. (Au pays de Galles et en Ecosse, des dispositions analogues sont appliquées.)

89. En partie du fait de cette coopération étroite et constante, les départements responsables du gouvernement central sont à même d'élaborer des politiques qui traduisent les besoins, les possibilités et les problèmes en matière d'emploi aussi bien à l'échelon régional que national.

/...

90. Divers autres moyens sont employés pour communiquer les directives ministérielles. Outre les circulaires officielles qui définissent de manière détaillée les directives pratiques ayant trait à divers aspects des travaux des services d'orientation, un certain nombre de brochures-conseils ont été publiées dans la série "Pratique des services d'orientation : méthodes d'approche - Approaches to Careers Service Practice". Un exemplaire de chacune des 11 brochures publiées jusqu'ici figure à l'annexe 6F.

91. En juillet 1982, le Ministère de l'emploi a publié un rapport portant sur une évaluation systématique de 680 entretiens d'orientation professionnelle menés à bien par des conseillers d'orientation au cours des années 1980 et 1981, intitulé "Entretiens d'orientation professionnelle". Il est ressorti de ce rapport que dans les écoles bénéficiant d'un programme d'orientation les entretiens ont été plus fructueux et que, grâce à l'étroite participation des conseillers d'orientation à ces programmes, les entretiens ultérieurs ont été plus efficaces. L'an dernier, au mois de décembre, un autre rapport, venant compléter celui du mois de juillet a été publié. Dans ce rapport, les conséquences en matière de formation découlant de l'enquête sont analysées. Ce rapport, intitulé "Analyse des entretiens d'orientation professionnelle" figure à l'annexe 6G.

92. En outre, on a publié au mois de décembre 1980 un manuel visant à évaluer l'efficacité de l'orientation professionnelle dispensée en fournissant une information en retour systématique sur les entretiens, en se fondant sur les formulaires de suivi des entretiens d'orientation des étudiants [Students' Careers Interview Follow-up Forms (SCIFF)]. Les membres du corps d'inspection du service d'orientation ont reçu une formation portant sur l'utilisation de ces formulaires de suivi et ont également participé à un cours ayant trait à l'interprétation des résultats.

93. Ces dernières années, le Ministère de l'emploi a publié une série de rapports ayant trait au service d'orientation en Angleterre qui en évaluent le fonctionnement et contribuent à en propager les bienfaits. Des exemplaires de ces rapports figurent à l'annexe 6H.

Coordination avec les services publics de placement pour les adultes

94. Les jeunes (ou les adultes) qui cherchent un emploi peuvent avoir recours aux autorités locales du service d'orientation et/ou aux services fournis par un réseau de centres de travail ou de bureaux de placement qui relève de la Division de l'emploi de la Commission de la main-d'oeuvre. La majorité des jeunes jusqu'à l'âge de 18 ans à peu près font en général appel au service d'orientation tandis que ceux qui ont plus de 18 ans ont recours à la Division de l'emploi de la Commission de la main-d'oeuvre, mais il n'existe aucune règle formelle à cet égard.

95. Etant donné que le service et la division fournissent l'un et l'autre des services de placement, des dispositions sont prises aux échelons national et régional pour assurer leur liaison et leur permettre de collaborer. Un exemplaire de la brochure d'orientation publié en mars 1983 ("Amélioration de la coopération entre le service d'orientation professionnelle et le service de placement") figure à l'annexe 6I.

/...

96. En Angleterre, le Comité de liaison du service d'orientation (Careers Service Liaison Committee - CSLC) assure la liaison interdépartementale à l'échelon national. Des représentants du Ministère de l'emploi, de la Commission de la main-d'oeuvre et du Ministère de l'éducation et des sciences siègent dans ce comité. Des observateurs pour les bureaux écossais et gallois participent au nom de leur secrétaire d'Etat respectif, de sorte que ce comité constitue également un instrument de liaison officielle avec ces deux départements. Le mandat de ce comité est le suivant :

"Conseiller le Secrétaire d'Etat dans le cadre de ses fonctions d'orientation et d'inspection du service d'orientation; faciliter une coopération efficace entre les services d'orientation, les ministères intéressés et la Commission de la main-d'oeuvre; se tenir au courant de toutes les questions importantes de politique générale émanant soit du Ministère de l'emploi soit de la Commission de la main-d'oeuvre ou du Ministère de l'éducation et des sciences qui pourraient sensiblement affecter le fonctionnement du service d'orientation et fournir en temps opportun les avis qui s'imposent."

97. La liaison entre le service d'orientation et le service de placement de la Commission de la main-d'oeuvre est en outre assurée par le biais de consultations spéciales entre la direction du Ministère de l'emploi, la Commission de la main-d'oeuvre et les bureaux écossais et gallois. Sur le plan régional, des représentants de la Division de l'emploi peuvent prendre part aux réunions du Comité consultatif du service d'orientation et assistent fréquemment aux réunions régionales des fonctionnaires principaux du service d'orientation organisées par les bureaux régionaux de ce service. En outre, d'autres dispositions officielles permettent de maintenir le contact.

Politiques et programmes actuels

98. Le gouvernement considère que les branches locales du service d'orientation a un rôle fondamental à jouer pour assurer le succès du nouveau plan de formation des jeunes, notamment lorsqu'il s'agit :

- a) De fournir, au sujet du plan, des renseignements (d'ordre général et concernant les dispositions régionales) aux jeunes, à leurs parents ainsi qu'aux professeurs dans le cadre de sa contribution au développement de l'orientation scolaire;
- b) De présenter rapidement, s'il y a lieu, aux demandeurs d'emploi des jeunes ayant reçu une formation adéquate et répondant à leurs besoins;
- c) D'oeuvrer en liaison avec la Commission de la main-d'oeuvre en matière de planification afin de prendre les dispositions nécessaires à l'échelon régional;
- d) De contrôler les progrès accomplis en vue de tenir les engagements pris à l'égard de certaines catégories de jeunes;
- e) De se tenir prêt à conseiller, sur leur demande, les formateurs et les stagiaires.

/...

99. On incite actuellement le service d'orientation à améliorer ses relations avec les employeurs. Le service d'orientation a commissionné un projet de recherche portant sur les liens régionaux existant entre le service d'orientation et les employeurs. (Le rapport intitulé "Liaison entre le service d'orientation et les employeurs" a été publié en octobre 1982.) On continue de s'employer à appliquer plus avant les recommandations du rapport.

100. Au cours de l'année 1983, le corps d'inspection rassemblera les conclusions générales tirées de l'examen des questions de gestion et d'organisation qui se sont posées dans un certain nombre de circonscriptions locales au cours des trois années écoulées. La collaboration avec les services d'orientation, prévue au programme d'inspections pour l'année 1983, permettra de contrôler l'évolution de la situation.

Ordinateurs et techniques nouvelles au service du service d'orientation

101. Le bureau responsable au service d'orientation du Ministère de l'emploi a commissionné un projet de recherche indépendant portant sur l'utilisation croissante des ordinateurs par le service d'orientation qui a abouti à la publication, en octobre 1980, d'un rapport systématique et détaillé. On trouvera à l'annexe 6J un exemplaire de ce rapport, rédigé par Malcolm Ballantine ainsi qu'un résumé des résultats initiaux mis à jour.

102. A la suite de la publication du rapport Ballantine, un groupe consultatif national sur l'utilisation des ordinateurs dans le service d'orientation a été créé. Il s'agit d'un groupe consultatif officieux, représentatif des divers intérêts au sein du service d'orientation, dont les membres désignés par cooptation, sont choisis pour les connaissances nouvelles qu'ils peuvent offrir. Le but du groupe est le suivant : "encourager l'utilisation des ordinateurs dans les travaux du service d'orientation, et suivre de près les progrès accomplis à la lumière du rapport Ballantine". Depuis sa création en juin 1981, le Groupe s'est réuni un certain nombre de fois. Des sous-comités du Groupe ont été établis pour traiter de projets précis; par exemple, en novembre 1982, une brochure concernant les applications de l'ordinateur au service d'orientation a été publiée. Cette brochure fournit des renseignements pratiques, détaillés et mis à jour permettant à chaque service d'orientation de s'attaquer plus aisément aux divers aspects de l'automatisation.

103. En même temps, le gouvernement a annoncé sa décision de mettre un million de livres sterling à la disposition des autorités en Grande-Bretagne qui sont disposées à faire des contributions de contrepartie équivalentes en vue de couvrir les frais d'installation de micro-ordinateurs agréés dans leurs services d'orientation. On espère que cela incitera à la mise en place d'un programme standard d'enregistrement sur ordinateur des offres d'emploi et des demandes d'emploi présentées par des jeunes, assorti des moyens voulus pour faciliter le placement et les tâches administratives (au mois d'août 1982, quelque 18 autorités avaient déjà installé et utilisaient un nombre total de 32 micro-ordinateurs dans leurs services d'orientation. Depuis lors, neuf autres micro-ordinateurs ont été installés. Le Groupe consultatif national a établi un comité directeur chargé de suivre ce projet.

/...

Systemes d'enseignement professionnel et d'orientation mis à la disposition des jeunes

104. Les Secrétaires d'Etat, dans leurs directives révisées dont il est question au paragraphe 83 ci-dessus, soulignent que l'orientation scolaire constitue un cadre essentiel à la formation professionnelle dispensée aux jeunes par le service d'orientation et déclare que l'objectif du service devrait être le suivant :

"Visiter régulièrement les établissements d'enseignement et collaborer en vue de développer les services d'orientation dans ces établissements;

Encourager les parents à s'intéresser aux décisions de leurs enfants sur le choix d'une carrière, et soutenir cet intérêt;

Etablir de bonnes relations avec les employeurs et leurs associations, les syndicats et les établissements de formation, afin de se familiariser avec les divers emplois et milieux de travail, les possibilités d'emploi et les plans de formation."

Partant, la section d'orientation dispense une orientation professionnelle et non pas une formation professionnelle (laquelle relève de la responsabilité de la Commission de la main-d'oeuvre).

105. La première brochure publiée dans la série "Méthodes appliquées au service d'orientation" (voir par. 90 ci-dessus) était intitulée La contribution du fonctionnaire d'orientation à l'orientation scolaire et a été publiée en février 1981. Dans cette brochure, il était indiqué que l'orientation scolaire relevait de la responsabilité des établissements d'enseignement et que son objectif était de préparer les jeunes au monde du travail en leur faisant connaître les débouchés et les difficultés de certaines carrières, afin d'élargir leur horizon et de les aider à se situer sur le plan professionnel pour qu'ils puissent prendre une décision au sujet de leur carrière future en toute connaissance de cause. Dans cette brochure, on soulignait également que les conseillers d'orientation étaient tout particulièrement en mesure de contribuer à la réalisation de ces objectifs en raison de leurs connaissances approfondies du marché de l'emploi et de certaines occupations pour lesquelles une formation spéciale était nécessaire. Cela venait s'ajouter à leurs fonctions proprement dites, qui sont de dispenser une orientation professionnelle.

Formation professionnelle pour les jeunes handicapés

106. Dans les directives révisées dont il est question au paragraphe 83 ci-dessus, on souligne que la plupart des jeunes handicapés qui ont terminé leurs études sont capables de trouver un emploi et de s'y tenir mais que bien souvent ils ont davantage besoin d'être orientés et guidés dans le choix de leur carrière. En théorie, tout fonctionnaire d'orientation peut conseiller un jeune handicapé; toutefois, en pratique, dans la plupart des cas, un ou plusieurs membres de l'équipe d'orientation sont spécialisés dans ce domaine. Actuellement, sur les 2 750 fonctionnaires d'orientation exerçant dans le cadre des circonscriptions relevant des 96 autorités locales en Angleterre, 150 sont conseillers d'orientation spécialisés des jeunes handicapés. En Ecosse, sur 336 conseillers d'orientation employés dans 12 circonscriptions, 43 sont spécialisés, et dans les huit circonscriptions du pays de Galles, sur 164 conseillers d'orientation, neuf sont spécialisés.

/...

107. Le service d'orientation continue d'être informé par le service médical scolaire de tout problème de santé pouvant affecter le choix professionnel d'un jeune. Lorsque de plus amples informations sont nécessaires au sujet de certains cas particuliers, elles peuvent être obtenues par le biais du service médical consultatif du Ministère de l'emploi.

108. Les fonctionnaires d'orientation spécialisés oeuvrent en étroite liaison avec les fonctionnaires de la Commission de la main-d'oeuvre chargés de la réintégration des personnes handicapées et le service de la réintégration met son savoir-faire à leur disposition.

Coopération entre le service d'orientation et les associations employeurs/travailleurs

109. Les employeurs et les syndicalistes sont associés au service d'orientation à l'échelon national par le biais de la représentation, au Conseil consultatif pour l'Angleterre du service d'orientation (Careers Service Advisory Council for England - CSAC) mentionné aux paragraphes 85 et 86 ci-dessus, de la Confédération de l'industrie britannique (Confederation of British Industry - CBI) et du Congrès des syndicats (Trades Union Congress - TUC).

110. A l'échelon régional, chaque autorité scolaire locale est responsable de son dispositif de liaison. Un certain nombre d'autorités disposent de comités consultatifs d'orientation où les employeurs et les syndicats sont représentés. D'autres autorités adoptent des formules moins officielles.

Contrôle et application des dispositions

111. Comme cela a été expliqué au paragraphe 82 ci-dessus, chaque autorité scolaire locale a la responsabilité de dispenser un service d'orientation, et celui-ci est contrôlé à l'échelon national par le Secrétaire d'Etat à l'emploi en Angleterre (et par les Secrétaires d'Etat pour l'Ecosse et le pays de Galles).

112. Les autorités sont tenues de fournir au Secrétaire d'Etat des renseignements et les moyens lui permettant d'obtenir, par le truchement de ses fonctionnaires, des renseignements sur la manière dont elles s'acquittent de leurs fonctions. L'inspection est effectuée par les inspecteurs du service d'orientation dont les deux principales tâches sont les suivantes :

a) Obtenir des renseignements à l'intention du Secrétaire d'Etat au sujet des activités et du fonctionnement du service;

b) Aider et encourager les autorités à développer efficacement leur service d'orientation.

113. En Angleterre, les inspections sont effectuées, au nom du Secrétaire d'Etat, par le biais du service d'orientation du Ministère de l'emploi (11 inspecteurs sont stationnés dans les sept régions qui relèvent du Ministère). Les inspections faites au nom des Secrétaires d'Etat pour le pays de Galles et l'Ecosse sont effectuées par un inspecteur stationné au pays de Galles et par deux inspecteurs stationnés en Ecosse.

/...

114. Le Corps d'inspection du Service d'orientation s'acquitte essentiellement de ses fonctions en inspectant chaque service d'orientation, en menant à bien des enquêtes fonctionnelles ayant trait à certains aspects des travaux du Service d'orientation, en entretenant des contacts réguliers avec les principaux fonctionnaires d'orientation et en restant en liaison avec les autres et en contribuant à la formation en cours d'emploi offerte aux fonctionnaires d'orientation et aux professeurs.

115. Aux renseignements obtenus par le corps d'inspection s'ajoutent des renseignements statistiques fournis régulièrement par chaque autorité locale sur le volume de travail fourni, qui sont communiqués au Ministère de l'emploi et aux Bureaux écossais et gallois s'il y a lieu.

116. La Division de formation de la Commission de la main-d'oeuvre est en liaison constante avec le Comité exécutif d'hygiène et de sécurité pour ce qui est des questions générales de formation intéressant la sécurité et l'hygiène. Le Comité exécutif d'hygiène et de sécurité estime que les aspects de formation intéressant l'hygiène font partie intégrante de toute formation professionnelle et ne sauraient être traités de manière isolée. La loi sur la sécurité et l'hygiène du travail impose à tout employeur l'obligation de prendre les dispositions nécessaires en ce qui concerne l'information, l'instruction et la formation pour assurer, dans la mesure du possible, sur les lieux du travail, la santé, la sécurité et le bien-être des salariés à son service. Conformément au paragraphe 11 de cette loi, la Commission d'hygiène et de sécurité encourage la recherche et s'efforce de dispenser des services de formation et d'information en rapport avec les objectifs d'hygiène et de sécurité.

117. On a accordé une attention particulière à la formation des jeunes en matière de sécurité. L'article 21 de la loi de 1961 sur le travail dans les fabriques prévoit que les jeunes ne peuvent travailler sur certaines machines sans avoir reçu une formation adéquate sur les risques courus et les précautions à prendre et, par exemple, le règlement de 1970 sur les machines à bois prévoit que les jeunes ne pourront avoir accès à certaines machines déterminées à moins d'avoir suivi un cours de formation agréé. Certains cours reconnus ont été agréés à cette fin. Le Comité exécutif d'hygiène et de sécurité a également établi des directives générales à l'intention des jeunes qui commencent à travailler.

B 5)

118. La plupart des salariés ont droit, en cas de congédiement, à une période minimum de préavis plus ou moins longue selon la durée de l'emploi, aux termes des dispositions de la loi de 1978 sur la protection de l'emploi (texte codifié). Un employeur doit une semaine au moins de préavis si le salarié a travaillé pour lui pendant un mois ou plus de façon continue, et ce préavis est d'au moins deux semaines après deux ans d'emploi continu avec une semaine supplémentaire pour chaque autre année d'emploi continu jusqu'à un total de 12 semaines si le salarié a travaillé de façon continue pendant au moins 12 ans. S'ils le désirent, employeurs et salariés peuvent convenir de plus longues périodes de préavis. Les conditions s'appliquant au salaire perçu par le salarié pendant la période réglementaire de préavis figurent à l'article 50 et à l'annexe 3 de la loi.

119. La loi de 1978 sur la protection de l'emploi (texte codifié) reconnaît également à la plupart des salariés le droit de ne pas être congédiés sans juste motif. Si un employeur congédie un salarié, et si le salarié saisit le tribunal du

/...

travail, le congédiement sera considéré comme étant injustifié, à moins que l'employeur puisse démontrer que le motif du congédiement concernait la conduite du salarié ou était fondé sur le fait que le salarié constituait un excédent de main-d'oeuvre ou sur le fait que le salarié ne pouvait continuer à travailler dans l'occupation qu'il exerçait sans qu'il y eût violation ou infraction à l'égard d'une obligation ou d'une restriction réglementaire, ou qu'il y ait certaines autres raisons de fond justifiant le congédiement. En outre, aux termes des règlements de 1981 (annexe K) (Protection de l'emploi) sur les transferts d'entreprise, lorsque tout ou partie d'une entreprise est transférée, un congédiement sera considéré comme étant injustifié sauf s'il résulte de raisons économiques, techniques ou administratives associées au transfert. En outre, le Tribunal doit être convaincu que l'employeur a agi, en l'occurrence, en toute connaissance de cause, en estimant justifié le motif du congédiement. Le congédiement sera jugé injustifié si le motif invoqué est que le salarié a pris part ou envisage de prendre part, à une date appropriée, aux activités d'un syndicat indépendant, ou (sauf dans certaines circonstances où un accord approuvé d'adhésion à un syndicat est en vigueur) qu'il n'est membre d'aucun syndicat quel qu'il soit ou qu'il n'est pas membre d'un syndicat donné ou d'un syndicat d'un groupe donné de syndicats ou qu'il a refusé de devenir ou de demeurer membre d'un syndicat ou s'il a été congédié pour l'un quelconque des motifs mentionnés ci-dessus, le prétexte invoqué étant qu'il constituait un excédent de main-d'oeuvre. Lorsqu'un tribunal estime qu'un congédiement est injustifié, il a pouvoir d'ordonner la réinsertion ou la réembauche du salarié et/ou de lui accorder un dédommagement.

120. Les dispositions de la loi de 1978 ayant trait à la maternité prévoient en outre que, pour la plupart des salariés du sexe féminin, tout congédiement pour motif de grossesse ou pour toute raison liée à la grossesse, sera automatiquement considéré comme injustifié. Toutefois, un tel congédiement peut ne pas être injustifié si, de par son état, la femme n'est pas à même de s'acquitter de ses fonctions comme il convient, ou si l'exercice d'un travail particulier, pendant la durée de la grossesse, est interdit par la loi et si, dans l'un et l'autre cas, l'employeur n'a pas de poste de rechange adéquat à lui proposer.

121. Un salarié qui estime avoir été congédié à tort (c'est-à-dire par rupture de contrat) peut intenter une action en justice auprès des tribunaux civils pour dommages résultant de la rupture de contrat, et ce, qu'il ait ou non porté plainte auprès du tribunal du travail au sujet de son congédiement injustifié.

B 6)

122. Pour ce qui est des conventions No 2 et 88 de l'OIT, se référer aux rapports présentés par le Gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT.

Irlande du Nord

123. En Irlande du Nord, dans chaque bureau de l'emploi, les avis de vacance de poste sont affichés et des dispositions sont prises pour permettre aux employeurs d'avoir des entrevues avec les candidats à ces postes. Lorsqu'une personne est intéressée par un emploi, un fonctionnaire du Bureau de placement lui donne des renseignements détaillés sur le poste à pourvoir et s'entretient avec elle afin de déterminer si cet emploi lui convient ou non. Chaque bureau de placement a pour

/...

but de proposer aux employeurs des candidats dont les qualifications correspondent à leurs besoins. Toutefois, si un candidat, considéré par le Bureau de placement comme n'ayant pas les qualifications requises, souhaite se présenter de lui-même à l'employeur, rien ne l'en empêche, mais son nom ne figurera pas sur la liste des candidats adéquats proposés par le Bureau de placement.

124. Parmi les mesures prises pour assurer la collecte et l'analyse des données statistiques relatives à l'emploi, on compte un recensement triennal portant sur l'Irlande du Nord et une enquête trimestrielle portant sur tous les employeurs de 25 salariés ou plus.

C. Renseignements statistiques et autres

125. La mesure principale prise pour assurer la collecte et l'analyse des données statistiques relatives au chômage consiste en un recensement mensuel de toutes les personnes qui bénéficient d'une allocation de chômage, y compris les personnes sévèrement handicapées. Les jeunes qui viennent de terminer leurs études sont également recensés.

Services de lutte contre l'incendie

126. Les membres des services de lutte contre l'incendie jouissent au même titre que les autres salariés des privilèges généraux conférés par les lois sur l'emploi (par exemple la loi de 1975 sur la protection de l'emploi), ils sont en outre protégés par le code de discipline réglementaire des services de lutte contre l'incendie [Services de lutte contre l'incendie (Discipline) - Règlements 1948 (SI 1948, No 545)]. D'autres renseignements concernant la discipline appliquée aux services de lutte contre l'incendie ont été fournis en réponse au questionnaire de l'Organisation internationale du Travail établi en vue de la troisième session du Comité mixte de la fonction publique (novembre 1980).

Services de police

127. En Angleterre et au pays de Galles, les services de police sont régis par les lois de 1964, de 1972 et de 1976 s'appliquant aux membres des forces de police et les conditions de travail des agents des forces de police sont définies dans les règlements de 1979 des forces de police (tels qu'ils ont été amendés) qui figurent à l'annexe 6L.

128. La loi de 1975 sur la protection de l'emploi ne s'applique pas aux membres des forces de police, mais le Secrétaire d'Etat s'est engagé à faire bénéficier ceux-ci des améliorations prévues dans ces lois sous réserve des exceptions qu'il convient d'y apporter en raison de la situation très particulière des intéressés. Dans tous les cas de congédiement pour des raisons médicales ou disciplinaires, les agents des forces de police peuvent former un recours en première instance auprès de l'autorité de police compétente et en dernier ressort auprès du Secrétaire d'Etat. Durant ses deux premières années de service, un agent de police (Constable) est cependant considéré comme étant en période de stage et il peut être licencié si ses supérieurs estiment qu'il n'est pas qualifié pour s'acquitter de ses fonctions ou ne semble pas devoir devenir un agent efficace ou ayant un comportement satisfaisant.

/...

ARTICLE 7 : DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

A 1)

Loi de 1978 sur la protection de l'emploi (texte codifié), tel qu'amendée (annexe 7A).

A 2)

1. En général, au Royaume-Uni, les salaires et les conditions de travail des salariés, tant ressortissants britanniques qu'étrangers, sont fixés par voie de négociations entre les employeurs et les salariés (ou leurs représentants respectifs) sans intervention gouvernementale de caractère statutaire ou autre (voir annexe 7B pour le mécanisme de fixation du salaire minimum).

2. La rémunération des agents de la fonction publique qui font partie des services administratifs est actuellement fixée par voie de négociations collectives libres entre le Conseil des syndicats de la fonction publique (Council of Civil Service Unions), représentant les syndicats, et des hauts fonctionnaires du Trésor, représentant le gouvernement. Des négociations sont en cours entre les deux parties en vue de parvenir à un accord sur un système efficace de fixation des salaires basé sur les recommandations du rapport Megaw. Il est normal pour un accord de ce type que les deux parties aient à accepter certaines limitations à leur liberté d'action; chacune cherchera sans nul doute à obtenir des garanties, y compris dans le cas du gouvernement, des garanties visant à protéger les deniers de l'Etat et l'intérêt général.

A 3)

3. L'article 1 de la loi de 1978 sur la protection de l'emploi (texte codifié) (annexe 7A) oblige les employeurs à fournir à la plupart de leurs employés, dans les 13 semaines suivant leur embauche, un document écrit énonçant les principales clauses et conditions d'emploi. Sur ce document doivent figurer l'échelle ou le taux de rémunération, ou la méthode utilisée pour calculer cette dernière, ainsi que sa périodicité. En cas de modification ultérieure, un document faisant état de ce changement doit être fourni dans le mois suivant la notification dudit changement.

4. L'article 8 de la loi de 1978 oblige les employeurs à fournir à la plupart de leurs employés avant ou au moment de la paye une feuille de paye détaillée comportant des informations sur le salaire brut, les retenues et le salaire net.

5. Si un employeur refuse de fournir soit un document écrit énonçant les principales clauses et conditions d'emploi soit une feuille de paye détaillée, ou fournit des documents que l'employé juge insuffisants, ce dernier a le droit de porter l'affaire devant un tribunal du travail.

/...

A 5)

Loi sur l'égalité de rémunération

6. Les informations concernant la loi sur l'égalité de rémunération données au titre de la section A 5) de l'article 7, aux paragraphes 18 à 21 du rapport précédent (E/1978/8/Add.9), sont toujours valables. Il est possible cependant qu'il y ait un changement important à partir du 1er janvier 1984 si le règlement sur l'égalité de rémunération (amendement) de 1983 dont est saisi actuellement le Parlement est adopté.

7. Ce règlement, comme la loi sur l'égalité de rémunération, s'appliquera aux hommes aussi bien qu'aux femmes. Il modifiera, s'il est adopté, la loi sur l'égalité de rémunération pour disposer qu'à partir du 1er janvier 1984, les femmes auront droit à un traitement égal à celui des hommes du point de vue des salaires et des autres conditions d'un contrat de travail, non seulement, comme c'est le cas actuellement, lorsqu'elles sont embauchées pour faire le même travail que les hommes ou un travail similaire ou un travail différent mais auquel a été attribué la même valeur qu'au travail d'un homme dans la classification des emplois, mais également lorsqu'elles sont recrutées pour effectuer un travail de valeur égale.

B. Sécurité et hygiène du travail

8. La loi de 1974 sur l'hygiène et la sécurité au travail constitue une législation complète et unifiée sur la sécurité et l'hygiène s'appliquant à tous les salariés à l'exception des gens de maison. Quelque 7 à 8 millions de personnes auxquelles ne s'appliquait pas auparavant la législation sur l'hygiène et la sécurité au travail peuvent, grâce à cette nouvelle loi, en bénéficier. Aux termes de cette loi, qui vient s'ajouter à la législation précédente sur l'hygiène et la sécurité au travail (figurant à l'annexe 7C), les employeurs, employés, travailleurs indépendants, concepteurs et fournisseurs de substances et articles à usage professionnel, personnes responsables de locaux, sont tenues de s'assurer que les lieux de travail sont sûrs et ne présentent pas de risques pour la santé. Cette loi protège également le public dans les cas où certaines activités professionnelles pourraient lui porter préjudice. Elle a également prévu la mise en place d'une Commission d'hygiène et de sécurité et de son organe opérationnel, le Comité exécutif d'hygiène et de sécurité, afin de faire appliquer la législation et de pouvoir disposer d'un centre d'initiatives pour toutes les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail.

9. Les obligations de caractère général définies par la loi sont complétées par des règlements (voir liste à l'annexe 7D). La loi dispose également que la Commission d'hygiène et de sécurité approuve, avec le consentement du Secrétaire d'Etat, les codes de pratique qui peuvent dès lors établir, sur une base légale, les normes à respecter pour satisfaire aux exigences de l'hygiène et de la sécurité. Un certain nombre de codes de pratique ont été approuvés de cette façon (voir liste à l'annexe 7E); en outre, un nombre important de directives de caractère moins officiel ont été publiées par la Commission d'hygiène et de sécurité et le Comité exécutif d'hygiène et de sécurité.

/...

10. La réglementation et les codes de pratique qui ont été approuvés aux termes de la loi remplacent peu à peu la législation précédente figurant à l'annexe 7C et permettent de contrôler régulièrement les risques en matière d'hygiène et de sécurité, qui permettra de disposer en temps voulu d'un ensemble de lois plus maniable sur l'hygiène et la sécurité au travail.

11. L'application de la loi de 1974 sur l'hygiène et la sécurité au travail et de ses dispositions légales pertinentes est principalement la responsabilité des services d'inspection du Comité exécutif d'hygiène et de sécurité. Ces services existent pour les secteurs suivants :

- Fabriques;
- Pollution industrielle de l'environnement;
- Explosifs;
- Installations nucléaires;
- Mines et carrières;
- Agriculture.

Ces services d'inspection sont soutenus, dans leurs fonctions de contrôle, par la Division médicale et la Division des services de recherche et de laboratoire du Comité exécutif d'hygiène et de sécurité.

12. En outre, les autorités locales sont responsables de l'application de la loi de 1974 sur l'hygiène et la sécurité au travail dans un grand nombre de locaux essentiellement de caractère non industriel, tels que bureaux, boutiques, hôtels et banques. Dans cet aspect de leurs fonctions, les autorités locales sont généralement responsables devant la Commission d'hygiène et de sécurité. La répartition des tâches figure dans le règlement d'hygiène et de sécurité de 1977 (autorités chargées de l'exécution des dispositions légales) (SI 1977, No 746, modifié par le SI 1980, No 1744). Des contacts sont maintenus entre le Comité exécutif d'hygiène et de sécurité et les autorités locales tant au niveau local que national. Le Comité de liaison du Conseil exécutif d'hygiène et de sécurité et des autorités locales, composé de représentants du siège du Comité exécutif d'hygiène et de sécurité et de son personnel local et des quatre associations d'autorités locales, se réunit trois fois par an pour examiner les questions d'intérêt commun relatives à l'application et à la mise en vigueur de la loi de 1974. Ce comité est composé de trois sous-comités techniques qui s'occupent plus spécialement de questions telles que les règles d'application de la loi, notamment la préparation de directives destinées à la publication, la formation d'inspecteurs et les statistiques en matière d'hygiène et de sécurité. Sur le plan local, le Service de liaison et de contrôle, qui comprend un ou plusieurs inspecteurs principaux du Comité exécutif d'hygiène et de sécurité dans chaque secteur, reste en liaison très étroite avec les responsables des autorités locales chargées de l'exécution des dispositions légales dans ces secteurs.

13. En 1982, le Comité exécutif d'hygiène et de sécurité et les autorités locales ont créé le Bureau des autorités locales (Local Authority Unit). L'objectif de ce bureau est d'accorder une attention accrue à la préparation et à la publication de directives sur les normes applicables aux lieux de travail dans lesquels les autorités locales sont chargées de faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité. Dans l'exercice de ses fonctions, le Bureau établit des relations de travail étroites avec les organisations nationales représentant les employeurs et les employés dans ces secteurs.

/...

14. Dans certains domaines spécialisés, des accords ont été conclus par la Commission d'hygiène et de sécurité en vue de charger de l'exécution des dispositions pertinentes les services d'inspection des pipelines et à la division des études pétrolières du Département de l'énergie, aux services d'inspection des chemins de fer du Département des transports et aux services d'inspection de la pollution industrielle, en tant qu'agents de la Commission et du Comité exécutif.

15. Les services d'inspection du Comité exécutif d'hygiène et de sécurité sont organisés sur une base régionale mais ont leur siège à Londres. Les inspecteurs visitent les établissements qui relèvent de leur compétence dans leur région et peuvent aussi donner des avis sur les problèmes d'hygiène et de sécurité. La fréquence des visites faites par le Service d'inspection des fabriques est déterminée par un système de priorités fondé sur la façon dont les inspecteurs jugent a) la qualité de la gestion; b) le type de procédé utilisé et les risques qu'il implique; et c) l'exécution des tâches, telle qu'ils l'observent lors d'une inspection.

16. Les inspecteurs des fabriques sont divisés en groupes par type d'industrie; pour chaque branche, un groupe est désigné, que l'on appelle le Groupe national pour la branche considérée. Ces groupes sont chargés de coordonner, au niveau national, les normes de sécurité dans leurs diverses branches d'activité. Les inspecteurs peuvent, lorsque cela s'avère nécessaire, faire appel aux connaissances techniques d'inspecteurs spécialisés qui sont également basés dans les différentes régions.

17. Si un inspecteur ou l'un des services d'inspection découvre une infraction à la loi ou aux règlements d'hygiène et de sécurité, il est habilité, aux termes de la loi de 1974 sur l'hygiène et la sécurité du travail :

a) A émettre un avis d'interdiction lorsque les activités exercées comportent un risque de blessures graves, afin de mettre un terme aux activités qui provoquent ce risque jusqu'à ce qu'on ait pris les mesures appropriées pour remédier à la situation, qui sont indiquées dans l'avis;

b) A adresser à toute personne une mise en demeure s'il est d'avis qu'elle enfreint une des dispositions légales pertinentes afin que cette personne apporte les améliorations voulues dans le délai spécifié dans l'avis;

c) A poursuivre toute personne qui commet une infraction à une disposition légale pertinente au lieu de lui adresser une sommation ou même après lui en avoir adressé une.

18. Outre les services d'inspection, la Division médicale du Comité exécutif d'hygiène et de sécurité au siège et le Service consultatif de médecine du travail au niveau local sont composés de médecins et d'infirmières qui sont chargés de donner des avis en matière de médecine du travail. Ce service, créé en 1973 au sein du Département de l'emploi, a été placé en 1975 sous le contrôle de la Commission d'hygiène et de sécurité et donne maintenant des avis sur les questions médicales au Comité exécutif d'hygiène et de sécurité.

/...

19. La Division médicale est régie par la loi de 1974 sur l'hygiène et la sécurité au travail et la loi de 1961 sur les fabriques telles qu'elles ont été modifiées par la loi de 1972 sur les services consultatifs de médecine du travail. En application de certains règlements d'hygiène et de sécurité, le Service consultatif de médecine du travail procède aussi à intervalles réguliers à des examens médicaux des personnes qui exercent des activités tombant sous le coup de ces règlements. Il s'agit notamment des activités impliquant l'utilisation de plomb, de substances cancérigènes, de radiations ionisantes et d'air comprimé (plongée sous-marine). Le Service peut envoyer des médecins effectuer les examens nécessaires. Aux termes du règlement de 1983 sur l'hygiène et la sécurité (honoraires médicaux), les honoraires dus par un employeur pour l'examen médical de l'un quelconque de ses employés seront payables au Comité exécutif d'hygiène et de santé (voir annexe 7K).

20. Afin d'obtenir un maximum de participation à l'établissement de normes en matière d'hygiène et de sécurité au travail et pour parvenir à un accord de consensus sur ces normes, la Commission d'hygiène et de sécurité a mis en place un réseau de comités consultatifs couvrant les principales industries (comités consultatifs de l'industrie). Ces comités utilisent largement les experts mis à leur disposition par le secteur industriel et, lorsque cela s'avère nécessaire, le gouvernement, les universités et les professions libérales. Il existe différents comités :

a) Comités consultatifs de l'industrie pour les secteurs suivants : agriculture, céramique, construction, éducation, fonderie, santé, pétrole, papiers et cartons, impression, chemins de fer et caoutchouc;

b) Comités consultatifs par secteurs : substances dangereuses, substances toxiques, agents pathogènes dangereux, risques majeurs, questions médicales et installations nucléaires.

21. La Commission d'hygiène et de sécurité est également conseillée par un certain nombre d'autres comités ou conseils dont la tâche se limite à répondre à des besoins précis dans certains domaines, tels par exemple que l'homologation de matériel.

22. Tant dans l'élaboration de sa politique qu'au niveau des établissements eux-mêmes, le gouvernement attache une certaine importance aux méthodes tripartites en vue d'assurer et d'améliorer l'hygiène et la sécurité du travail. La Commission d'hygiène et de sécurité et les comités consultatifs sont donc des organes tripartites. Le règlement concernant les représentants et les comités chargés de la sécurité a pris effet le 1er octobre 1978; avec les codes de pratiques qui ont été approuvés, il offre aux employeurs et aux syndicats un cadre juridique leur permettant de prendre des dispositions pour que les comités et les représentants chargés de la sécurité sur les lieux de travail puissent exercer leurs fonctions.

23. En outre, tous les employeurs, sauf dans le cas des petites entreprises, sont tenus, aux termes de l'article 2 de la loi de 1974 sur l'hygiène et la sécurité, d'informer leurs employés de la politique qu'ils suivent en matière d'hygiène et de sécurité au travail et des dispositions prises pour la faire appliquer. Les salariés sont tenus, aux termes de l'article 7 de la loi, de prendre raisonnablement soin de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des

/...

autres personnes pouvant être affectées par leurs actes ou omissions dans le travail, et également de collaborer avec leurs employeurs. Ainsi, la loi de 1974 prévoit déjà une collaboration entre employeurs et salariés en vue d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.

24. On trouvera à l'annexe 7F des statistiques sur les taux d'accident du travail et de maladies professionnelles.

25. La loi de 1974 sur l'hygiène et la sécurité au travail s'applique aux membres des services destinés à faire face aux situations d'urgences et à maintenir l'ordre, tels que services d'incendie, de défense, de police et des prisons. L'hygiène et la sécurité des pompiers dans le travail et pendant la formation sont des questions qui sont aussi du ressort du Conseil consultatif central des brigades de lutte contre l'incendie créé en vertu de la loi de 1947 sur les services d'incendie. Le Comité exécutif d'hygiène et de sécurité est représenté dans certains sous-comités s'occupant des questions d'hygiène et de sécurité.

C. Egalité des chances de promotion

26. La Commission pour l'égalité raciale a préparé un code de pratique contenant des conseils pratiques destinés à aider les employeurs, les syndicats, les agences de l'emploi et les employés à comprendre non seulement les dispositions relatives à l'emploi de la loi sur les relations raciales et ses implications, mais également la meilleure façon d'appliquer des politiques visant à éliminer la discrimination raciale et à renforcer l'égalité des chances. Si le parlement l'adopte, le code entrera en vigueur le 1er avril 1984.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

27. En général, les clauses et conditions d'emploi relatives au repos hebdomadaire, aux heures de travail normales et supplémentaires, aux congés payés et à la rémunération des jours fériés doivent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et l'employé (ou leurs représentants respectifs), sans intervention gouvernementale, statutaire ou autre. L'accord conclu à ce sujet doit apparaître dans le document écrit énonçant les principales clauses et conditions d'emploi qui s'appliquent à la plupart des employés (voir sect. A 5) ci-dessus, par. 3 à 5).

28. La durée des congés payés annuels de la plupart des personnels a été augmentée suite à une sentence arbitrale du Tribunal d'arbitrage de la fonction publique (décision 509). Après accord entre le Trésor et le Conseil des syndicats de la fonction publique au début de cette année, les heures supplémentaires et les primes pour travail de fin de semaine ont été également accordées aux chefs de service administratif de rang élevé et aux personnes ayant des grades équivalents; le paiement de primes et les compensations pour travail de fin de semaine ont en outre été accordés aux cadres de direction et grades équivalents.

Irlande du Nord

29. Les principales dispositions législatives sont contenues dans la loi de 1965 sur les fabriques (Irlande du Nord), la loi de 1966 sur les bureaux et ateliers (Irlande du Nord), l'ordonnance de 1983 sur les carrières (Irlande du Nord) et la

/...

loi de 1959 sur l'agriculture (dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être), ainsi que la loi de 1978 sur l'hygiène et la sécurité au travail.

30. Concernant tous les autres aspects pertinents de la législation, ce qui a été dit sur la Grande-Bretagne est valable pour l'Irlande du Nord.

Services d'incendie

a) Rémunération

31. C'est aux autorités locales des services de lutte contre l'incendie qu'il incombe légalement de fixer dans chaque cas les salaires et les conditions d'emploi des pompiers des brigades de leur circonscription (au Royaume-Uni, 41 000 pompiers à plein temps et 18 900 à temps partiel), mais les négociations sont en fait centralisées au sein de conseils nationaux paritaires, comme c'est d'ailleurs le cas pour toutes les autres catégories d'employés des administrations locales. Le Conseil national paritaire des services d'incendie locaux comprend d'une part les associations d'autorités locales et l'Office de lutte contre l'incendie d'Irlande du Nord qui représentent les employeurs, et d'autre part les associations du personnel qui représentent les salariés. Le gouvernement central n'est pas représenté au Conseil.

32. Les femmes membres des services d'incendie reçoivent la même rémunération que les hommes pour un travail égal et bénéficient des mêmes conditions de service que leurs homologues de sexe masculin.

33. Les informations sur les rémunérations et les conditions de service proviennent des réponses au questionnaire du Bureau international du Travail établi en vue de la troisième session de la Commission paritaire de la fonction publique (novembre 1980). Les détails concernant les échelles de rémunération actuelles figurent à l'annexe 7G.

b) Sécurité et hygiène du travail

34. La loi de 1974 sur l'hygiène et la sécurité au travail s'applique aux membres des services d'incendie. L'hygiène et la sécurité des pompiers, dans le travail et pendant la formation, sont des questions qui sont aussi du ressort du Conseil consultatif central des brigades de lutte contre l'incendie, créé en vertu de la loi de 1947 sur les services d'incendie pour donner des avis au Secrétaire d'Etat sur toutes les questions découlant de la loi de 1947, à l'exception des conditions contractuelles de travail et de la discipline.

c) Egalité des chances de promotion

35. Le service d'incendie a une structure hiérarchique à classe unique et les procédures de promotion sont décrites dans le règlement des services d'incendie (nomination et promotion) de 1978, sous sa forme modifiée.

/...

d) Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

36. La majorité des membres du corps des sapeurs-pompiers travaillent 42 heures par semaine. Dans la plupart des cas, les pompiers doivent travailler quatre jours d'affilée avant de pouvoir se reposer quatre jours. Lorsqu'il est de service la nuit, le personnel est normalement autorisé à dormir à condition qu'il soit prêt à répondre immédiatement à tout appel urgent.

Rémunération des membres des forces armées

37. La solde et les indemnités perçues par les membres des forces armées jusqu'au grade de général de brigade (ou l'équivalent) inclus sont fixées sur la recommandation d'un organisme indépendant, le Armed Forces Pay Review Body (AFPRB). Depuis sa création, qui remonte à 1971, l'AFPRB a fait rapport tous les ans au Premier Ministre. Le gouvernement s'est engagé à accepter les recommandations de l'AFPRB à moins d'avoir des raisons précises et impératives de ne pas le faire.

38. Les membres des forces armées touchent une solde globale à partir de laquelle ils doivent payer leur nourriture et leur logement à des prix correspondants aux prix pratiqués dans le civil. Le personnel militaire peut avoir également droit à diverses indemnités (telles que des indemnités de séjour à l'étranger, des frais de voyage et des indemnités de subsistance) ou à certaines primes (versées par exemple au personnel volant, aux plongeurs, aux sous-marinières ou aux parachutistes).

39. Les traitements de base dans les différents grades et corps des forces armées sont fixés en fonction de l'importance de l'emploi (déterminée à l'aide de techniques d'évaluation des emplois) et des traitements versés dans le civil pour des emplois exigeant des compétences et entraînant des responsabilités analogues, compte dûment tenu d'autres conditions de service. Le traitement de base est affecté d'un coefficient supplémentaire (le coefficient X) destiné à contrebalancer les avantages ou inconvénients de la vie militaire par rapport à la vie civile. Les traitements de quelque 300 000 membres des forces armées sont fixés de cette manière.

40. Le 1er avril 1975, les forces armées se sont conformées aux dispositions de la loi de 1970 sur l'égalité des salaires en fixant un traitement de base égal pour les hommes et pour les femmes. En 1982, l'AFPRB est parvenu à la conclusion qu'il existait encore des différences dans les conditions d'emploi entre les hommes et les femmes au service de l'armée (par exemple, les femmes ne servent pas dans la marine et, bien que certaines d'entre elles soient maintenant entraînées au maniement des armes, elles ne sont pas envoyées au combat, ce qui continuait à "justifier" les différences dans les taux de calcul du coefficient X appliqué aux hommes (10 p. 100 du salaire) et aux femmes (7,5 p. 100 du salaire au lieu de 5,4) servant dans les forces armées. Ces différences sont justifiées aux yeux de l'AFPRB par l'article 7 de la loi, aux termes duquel elles constituent "une distinction que l'on peut équitablement attribuer aux différences entre les obligations assumées par les hommes et celles assumées par les femmes".

/...

Services de police

a) Rémunération

41. Le Comité de négociation de la police, érigé, en application de la loi sur le Comité de négociation de la police de 1980) (annexe 7H), en organe officiel de négociation, examine toutes les questions concernant les rémunérations et les conditions de service négociables des membres des services de police de tous grades. Tous les accords conclus par le Comité de négociation de la police doivent être approuvés par le Secrétaire d'Etat et, dans la plupart des cas, doivent devenir des décrets avant de pouvoir être mis en oeuvre.

42. Le nombre officiel des salariés auxquels s'appliquent les décisions prises au sein du Comité de négociation de la police est de 121 912 (chiffres de juin 1983). Il est procédé tous les ans à une révision des niveaux de salaires et, régulièrement, à des réajustements des indemnités que peuvent toucher les policiers et qui sont les suivantes :

Indemnité de logement;
Indemnité d'habillement (policiers en uniforme et policiers en civil);
Indemnité spéciale pour enquêtes;
Indemnité pour utilisation de voitures automobiles;
Indemnité pour frais médicaux;
Indemnité pour utilisation de chiens;
Indemnité de subsistance et de logement et pour faux frais.

43. En outre, les policiers de Londres reçoivent l'indemnité de poste prévue pour Londres et une indemnité spéciale à Londres (actuellement 762 livres et 1 011 livres par an, respectivement).

44. La courbe d'évolution du barème des traitements figure à l'annexe 7I.

45. La rémunération pour les policiers des deux sexes est basée sur le principe de l'égalité.

b) Sécurité et hygiène du travail

46. Les membres des forces de police en sont pas protégés par les principales dispositions de la loi sur l'hygiène et la sécurité au travail de 1974, mais une recommandation a été faite aux autorités de police et aux officiers de police les plus gradés d'accorder les bénéfices des améliorations introduites par la loi aux membres des services de police dans la mesure du possible.

c) Egalité des chances de promotion

47. Les procédures d'avancement dans les forces de police en Angleterre et au pays de Galles sont énoncées dans le règlement de police de 1979 (promotion) tel qu'il a été modifié (annexe 7J). Toutes les recrues sont engagées dans les services de police au grade d'agent (constable). Un agent peut être promu au grade de brigadier (sergent) au bout de deux années de stage et après avoir passé un examen portant sur des questions intéressant la police. Pour pouvoir être nommé

/...

inspecteur (inspector), un brigadier doit avoir servi durant au moins deux ans dans le grade et avoir été reçu à une autre série d'examens. Le fonctionnaire qui passe ces examens avec succès n'est pas assuré d'être automatiquement promu et peut simplement être proposé par son chef pour une promotion au grade supérieur. Dans la police métropolitaine, une partie des promotions du grade de brigadier à celui d'inspecteur se fait par concours et tous les fonctionnaires jugés aptes peuvent s'y présenter.

48. Au-delà du rang d'inspecteur, l'avancement est au choix. Seuls les fonctionnaires de police peuvent être promus aux postes supérieurs.

/...

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

A. Principales lois

Loi sur les syndicats et les relations professionnelles de 1974 et 1976 (annexes 8A et 8B).

Loi sur la protection de l'emploi de 1975 (annexe 8C).

Loi sur la protection de l'emploi (texte codifié) de 1978 (annexe 7A).

Lois sur l'emploi de 1980 et 1982 (annexes 8D et 8E).

B. Droit de constituer des syndicats et de s'y affilier

1. Se reporter aux rapports communiqués par le Gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord à l'Organisation internationale du Travail (OIT) conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT à propos des Conventions Nos 87 et 98 de celle-ci, pour la période allant du 1er juillet 1980 au 30 juin 1982. Se reporter particulièrement aux paragraphes 2 à 11 de la réponse (jointe au rapport sur la Convention No 98), à la demande adressée directement aux gouvernements les priant de présenter leurs observations sur les remarques générales formulées en 1981 par le Comité des experts concernant la Convention No 98. S'agissant du paragraphe 11 de cette réponse, il faut remarquer que la législation qui y est proposée sous le nom de Projet de loi sur l'emploi est entrée en vigueur sous le nom de loi sur l'emploi de 1982 (annexe 8E).

C. Droit des syndicats à se regrouper en fédération

2. Se reporter au paragraphe pertinent dans le rapport initial (E/1978/8/Add.9, art. 8, sect. C). Aucun changement n'est intervenu.

D. Droit des syndicats d'agir librement

3. Se reporter aux articles 13, 15, 16, 17 et 29 de la loi sur les syndicats et les relations professionnelles de 1974 et 1979, tels qu'ils ont été modifiés par les lois sur l'emploi de 1980 et 1982. Se reporter également à la section E ci-après.

E. Droit de grève

4. Se reporter aux rapports présentés par les gouvernements à l'Organisation internationale du Travail conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT, portant sur les Conventions Nos 87 et 98 de celle-ci, pour la période allant du 1er juillet 1980 au 30 juin 1982. Se reporter particulièrement à la réponse (jointe au rapport sur la Convention No 87) à la demande adressée directement aux gouvernements les priant de présenter leurs observations sur les remarques générales formulées en 1981 par le Comité d'experts à propos de la Convention No 87. S'agissant du paragraphe 7 de cette réponse, il faut noter que la loi sur l'emploi de 1982 est en vigueur à présent.

/...

5. Le Gouvernement britannique vient de publier des propositions en vue de la mise sur pied d'une législation en vertu de laquelle, lorsqu'un syndicat autorise ou donne son aval à une grève ou à une autre action revendicative, l'immunité en matière de responsabilité civile (voir par. 2 de la réponse à la demande directe d'observations sur la Convention No 87 de l'OIT) serait fonction de l'appui accordé par les membres du syndicat, consultés lors d'un scrutin secret.

F. Restrictions particulières imposées pour l'exercice des droits mentionnés dans les sections B à E ci-dessus par les membres des forces armées, de la police ou de l'administration de l'Etat

6. Se reporter aux rapports présentés par le gouvernement à l'Organisation internationale du Travail, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT, portant sur les Conventions Nos 87 et 98 de l'OIT, pour la période allant du 1er juillet 1980 au 30 juin 1982.

Services de lutte contre les incendies

7. Le droit des membres des services de lutte contre les incendies à s'affilier à un syndicat n'est soumis à aucune restriction et l'organisation et le fonctionnement des syndicats des pompiers ne sont pas soumis à des contrôles législatifs particuliers. Il n'y a aucune restriction légale au droit de grève.

Services de police

8. Aux termes de l'article 47 de la loi de 1964 sur la police, se rend coupable d'une infraction tout membre des forces de police qui adhère à un syndicat ou à une association cherchant à contrôler ou influencer le régime des traitements et des pensions et les conditions d'emploi dans une force de police. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas à l'affiliation à l'une des associations de police officiellement reconnues, à savoir :

The Association of Chief Police Officers of England and Wales;

The Police Superintendents' Association of England and Wales;

The Police Federation of England and Wales.

9. En vertu de la loi de 1964 sur la police, se rend également coupable d'une infraction quiconque incite, tente d'inciter ou accomplit tout acte visant à inciter un membre des forces de police à ne pas s'acquitter de ses fonctions. En outre, le fait de désobéir à un ordre constitue une infraction au sens du code de discipline de la police.

Forces armées

10. Il n'existe à présent aucun projet visant à autoriser toute forme de représentation collective au sein des forces armées, et rien ne laisse supposer que cette idée suscite un intérêt particulier. En raison des contraintes propres à la vie militaire, d'autres dispositions ont été prises en vue de protéger les

/...

intérêts des militaires, dont la mise sur pied d'un organe indépendant chargé de l'étude des soldes, des procédures destinées à consulter les militaires sur des sujets tels que leur solde et les conditions du service, et d'une procédure à suivre en vue d'excuser les plaintes individuelles.

11. Il n'existe cependant aucune réglementation interdisant à tout militaire de s'affilier à des syndicats propres à leurs activités professionnelles. Il n'existe non plus aucune objection à ce que des militaires assistent à des réunions syndicales ou politiques pendant leur temps libre. Néanmoins, tant qu'un militaire est en service actif à temps complet, il lui est interdit d'assumer toute obligation étrangère au service ou d'occuper un poste syndical qui entraverait l'accomplissement de ses devoirs militaires. Le seul cas où le Ministère de la défense peut encourager un militaire à s'affilier à un syndicat est celui des artisans qui, sur le point de quitter l'armée, pourraient ainsi faciliter leur réinsertion dans la vie civile.

/...

ARTICLE 9 : DROIT A LA SECURITE SOCIALE

1. Le présent rapport est présenté conformément à l'article 16 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Un rapport couvrant la période allant du 1er juillet 1976 au 30 juin 1980 a été présenté à l'OIT conformément à l'article 22 de la Constitution de celle-ci. Le présent rapport ne portera dès lors que sur la législation mise en application après le 30 juin 1980.

2. Aucune modification n'est intervenue quant aux catégories de population concernées ou aux zones géographiques d'application du régime de sécurité sociale. Par contre, il y a eu des modifications en matière de cotisations et des majorations des montants des prestations en novembre 1981 et 1982. Pour plus de précisions, se reporter aux appendices 1 à 3.

Prestations sociales nationales

3. Une augmentation générale de 11 p. 100 des prestations est intervenue à compter du 22 novembre 1982 : ce chiffre tient compte d'une augmentation escomptée du coût de la vie de 9 p. 100 entre novembre 1981 et novembre 1982 et de 2 p. 100 qui compensent une augmentation insuffisante appliquée en novembre 1981.

4. En réalité, l'augmentation réelle du coût de la vie entre novembre 1981 et novembre 1982 a été de 6,3 p. 100 et il sera tenu compte de la surestimation intervenue lorsqu'il sera procédé à l'examen du taux d'augmentation des prestations sociales en novembre 1983.

2 a) Soins de santé

5. Pour ce secteur, se reporter au quatorzième rapport annuel sur l'application de la partie II du Code européen de sécurité sociale (annexe 9A). Des listes de textes législatifs de base et subsidiaires figurent à l'annexe 9B et les nouvelles dispositions prises en matière de financement du Service national de santé sont expliquées dans le rapport intitulé Les soins de santé et leur coût (annexe 9C).

2 b) Prestations en espèces en cas de maladie

Prestations en cas d'incapacité sans certificat médical

6. Le règlement de 1982 (SI 1982 No 699) portant modification des règles applicables en matière de sécurité sociale (attestations médicales, demandes de prestations et règlements), entré en vigueur le 14 juin 1982, autorise, dans le cadre du régime d'Etat, le versement sans attestation médicale de prestations de maladie et d'invalidité, d'une assurance accident et d'une pension d'invalidité non contributive, pour des périodes d'incapacité de sept jours maximum, ainsi que pour les sept premiers jours de périodes d'incapacité plus longue. Le Comité consultatif en matière de sécurité sociale a examiné cette réglementation avant qu'elle n'entre en vigueur. Le rapport qu'il a établi sur cette question (Cmnd 8560) a été présenté en mai 1982 au Secrétaire d'Etat chargé des services sociaux.

/...

Allocations de maladie légales

7. Aux termes des dispositions de la partie 1 de la loi sur la sécurité sociale et sur les prestations de logement de 1982, depuis le 6 avril 1983, un employé placé dans l'incapacité de travailler pendant un minimum de quatre jours successifs bénéficiera d'une allocation de maladie payée par son employeur selon un minimum légal pendant un maximum de huit semaines au cours d'un même exercice fiscal. Celui-ci s'étend du 6 avril d'une année au 5 avril de l'année suivante. Pendant cette période, les prestations maladies versées au titre du régime d'Etat ne sont pas dues.

8. L'employeur et ses salariés peuvent déterminer ensemble le nombre de jours de congés de maladie admis avec versement d'allocation de maladie légales. On imagine que, généralement, ces jours correspondront à ceux pendant lesquels le salarié aurait normalement travaillé.

9. Aucune allocation de maladie légale ne sera versée pour les trois premiers jours d'absence pour cause de maladie, mais, à cet effet, les congés de maladie séparés par un maximum de deux semaines seront considérés comme un tout.

10. La majorité des salariés seront couverts, mais certains groupes ne bénéficieront pas de cette législation. Les salariés exclus pourront introduire des demandes de prestations maladies versées au titre du régime d'Etat et en bénéficieront s'ils satisfont aux conditions particulières requises en la matière.

11. En sont exclus :

a) Les salariés qui ont dépassé l'âge minimum ouvrant droit à la pension de retraite accordée par l'Etat lorsqu'ils tombent malades (60 ans pour les femmes, 65 ans pour les hommes);

b) Les salariés qui ont un contrat à durée limitée d'un maximum de trois mois;

c) Les salariés dont les revenus hebdomadaires sont inférieurs au seuil fixé pour le versement de cotisations du régime d'assurances national (32,50 livres par semaine au moment de l'entrée en vigueur du régime de sécurité sociale);

d) Les salariés qui tombent malades moins de 58 jours après une période de congés de maladie pendant laquelle ils ont bénéficié de prestations d'incapacité ou d'allocations de maternité versées par l'Etat;

e) Les salariés qui ne sont pas entrés en fonction au moment où ils tombent malades;

f) Les salariés qui tombent malades au cours d'un arrêt de travail provoqué par un conflit social auquel ils ont participé ou dans lequel ils ont un intérêt direct;

g) Les salariées qui tombent malades au cours de la période de 18 semaines débutant avec la onzième semaine antérieure à celle pour laquelle leur accouchement est prévu;

/...

h) Les salariés qui ont déjà bénéficié de huit semaines d'allocations de maladie légales prises en charge par leur employeur au cours de l'exercice fiscal;

i) Les salariés qui tombent malades alors qu'ils sont en détention préventive;

j) Les salariés qui tombent malades lorsqu'ils sont à l'extérieur de la Communauté économique européenne (à l'exception des aviateurs civils et des marins employés sur les lignes nationales);

k) Le personnel des ambassades;

l) Les salariés dont les employeurs ne résident pas ou ne sont pas présents en Grande-Bretagne.

12. Le montant hebdomadaire des allocations de maladie légales versées au salarié varie en fonction de ses rémunérations hebdomadaires moyennes : 40,25 livres pour les revenus égaux et supérieurs à 65 livres; 33,75 livres pour les revenus minimum de 48,50 livres mais inférieurs à 65 livres, et 27,20 livres pour les revenus de 32,50 livres minimum mais inférieurs à 48,50 livres. Ces montants seront réexaminés chaque année au mois de novembre. De nouveaux montants seront applicables à partir du 6 avril de chaque année, calculés sur la base de l'évolution réelle du coût de la vie au cours des 12 mois précédant le mois d'octobre de l'année antérieure (si d'autres facteurs, y compris la conjoncture économique générale, le permettent).

13. Il incombera aux employeurs de décider si l'allocation de maladie légale est due et de la verser, mais un salarié mécontent pourra en référer aux instances chargées du règlement des conflits en matière d'allocations sociales du régime d'Etat pour qu'elles prennent une décision officielle contraignante. Les droits de recours contre les décisions de ce type sont les mêmes que pour les allocations de maladie versées au titre du régime d'Etat, sauf que, dans ce cas, l'employeur peut également introduire un recours.

14. Les employeurs pourront déduire le montant total des allocations de maladie légales de leurs cotisations versées à la caisse nationale de sécurité sociale.

Textes législatifs pertinents

15. Les textes législatifs pertinents sont les suivants :

a) La loi sur la sécurité sociale et les prestations de logement de 1982;

b) La loi sur la sécurité sociale et sur les prestations de logement de 1982 (Commencement No 1) arrêté de 1982 (SI 1982 No 893);

c) Règlement (général) en matière d'allocations de maladie légales de 1982 (SI 1982 No 894);

d) Règlement en matière d'allocations de maladie légales (marins, aviateurs et personnes se trouvant à l'étranger) de 1982 (SI 1982 No 1349);

/...

e) Règlement (décision) en matière d'allocations de maladie légales de 1982 (SI 1982 No 1400);

f) Rapport présenté au Parlement par le Secrétaire d'Etat.

Suppression du supplément lié aux revenus professionnels

16. Ce supplément a été introduit en 1966 et était payé en complément des prestations de maladie, et de l'allocation de chômage, de l'assurance accident et de l'allocation de maternité, après les 12 premiers jours de paiement de ces prestations. En 1981-1982, ce supplément était calculé en fonction des revenus hebdomadaires de l'ayant droit, situés entre 19,50 et 135 livres, et le montant dû était au maximum de 14 livres par semaine pendant un maximum de six mois au cours d'une même période d'interruption de travail.

17. L'article 4 de la loi (No 2) de 1980 stipulait la réduction et la suppression ultérieure de ce supplément, les derniers paiements devant avoir lieu le 30 juin 1982. La raison de cette décision a été la suivante : vu la nécessité de réduire les dépenses en matière de sécurité sociale, la suppression de ce supplément serait une mesure moins pénible que d'autres. S'agissant des prestations de maladie, on estimait que l'engagement pris par la grande majorité des employeurs (aux termes des contrats d'emploi signés avec leur personnel) à verser à leurs salariés la totalité ou une partie de leurs rémunérations pendant une période de maladie réduisait considérablement l'importance financière de ce supplément pour la plupart des bénéficiaires.

2 c) Prestations de maternité

Prime de maternité

18. Une prime de maternité est versée sans le paiement de cotisations de contrepartie.

19. La prime de maternité forfaitaire de 25 livres est versée sans le paiement de cotisations de contrepartie pour tous les accouchements prévus ou effectués à partir du 4 juillet 1982. La seule condition pour l'octroi de cette prime est à présent la nécessité d'avoir séjourné pendant une période minimum au Royaume-Uni. Pour en bénéficier, l'ayant droit qui a donné le jour à un enfant au Royaume-Uni doit y avoir séjourné pendant plus de 182 jours au cours des 52 semaines qui ont précédé immédiatement l'accouchement. Des dispositions particulières permettent d'éviter de perdre ces droits en raison d'absences temporaires du pays au cours de la période précitée et/ou dans le cas d'un accouchement à l'étranger, lorsque l'ayant droit ou son conjoint y séjourne pour des raisons professionnelles.

20. Cette modification permettra d'octroyer cette prime à quelque 60 000 mères qui n'y auraient pas eu droit dans le cadre du régime requérant le versement de cotisations, entre autres, certaines se trouvant dans une situation particulièrement précaire.

21. La loi sur la sécurité sociale de 1980 (Article 5) est à la base de cette modification; le règlement sur la sécurité sociale (prime de maternité) de 1981 (SI 1981 No 1157) stipule son entrée en vigueur à partir du 1er avril 1982.

/...

2 d) Prestations d'invalidité

22. A la suite des modifications des dispositions en matière de prestations de maladie, lorsque l'ayant droit bénéficie du versement total des allocations de maladie légales (à savoir huit semaines d'allocations de maladie légales au cours d'un exercice fiscal ou au cours d'une période d'incapacité s'étendant sur deux exercices fiscaux) et de prestations maladie ultérieures soit immédiatement soit au cours de la période de huit semaines qui suit, le nombre de jours donnant droit, en matière de prestations maladie, aux prestations d'incapacité ou d'invalidité ultérieures, est réduit de 168 à 120 .

Pension complémentaire payable avec les prestations d'invalidité

23. L'article 14 de la loi sur les pensions de 1975 stipule une augmentation des prestations d'invalidité pour les cotisations de la classe 1 prélevées sur les revenus professionnels [c'est-à-dire les cotisations versées par une personne travaillant pour un employeur (voir appendice 2)]. Dans une certaine mesure, le taux de prestations d'invalidité dues sera donc fonction du montant des rémunérations antérieures. Ce régime s'applique sans distinction aux personnes ayant versé des cotisations en qualité de participants ou de non-participants au régime d'Etat.

24. Ce régime est entré en vigueur le 6 avril 1979 et les versements complémentaires effectués en plus de la pension d'invalidité, de toute allocation liée à l'âge du bénéficiaire et de toute majoration pour personne à charge, constituent la pension complémentaire (ou composante). Pendant les 20 années postérieures au 6 avril 1979, pour chaque exercice fiscal complet jusqu'à et y compris l'exercice fiscal précédant celui où il y a demande de prestations d'invalidité, le bénéficiaire peut se prévaloir d'une pension complémentaire représentant un quatre-vingtième de ses revenus professionnels, si ceux-ci sont situés dans la fourchette autorisée, (voir appendice 2); une fois la pension complémentaire divisée par 52, on obtient le montant hebdomadaire correspondant. Après plus de 20 ans d'application de ce régime (c'est-à-dire à partir de 1998), le calcul de la pension complémentaire se fera sur la base des 20 années de revenu professionnel le plus élevé depuis 1978.

25. A la date du 6 avril 1982, le montant maximum de la pension complémentaire était de 8,64 livres par semaine. Comme pour les autres prestations en matière de sécurité sociale, la pension complémentaire augmente chaque année au mois de novembre parallèlement à l'estimation de l'augmentation du coût de la vie. (A partir de novembre 82, le montant hebdomadaire maximum, après application de l'augmentation, sera de 9,95 livres.)

2 e) Prestations de vieillesse

26. Se reporter à l'appendice 1 pour les taux des prestations versées.

Age ouvrant droit à pension

27. Actuellement, les femmes ont droit à une pension de retraite à partir de 60 ans et les hommes à partir de 65 ans. Le gouvernement envisage à long terme de tendre vers un âge de retraite identique et d'adopter un système flexible

/...

permettant de fixer le début de la retraite. Actuellement, le gouvernement étudie les recommandations formulées par un comité parlementaire chargé d'examiner la question.

2 f) Prestations aux survivants

Capital décès

28. Une somme, d'un montant habituel de 30 livres, est due à la mort de toute personne qui a cotisé. Il n'a pas été tenu compte de l'augmentation du coût de la vie et ce montant ne représente plus qu'une valeur partielle de la somme versée à l'origine (20 livres en 1948). Le gouvernement étudie ce capital décès à la lumière des observations formulées dans un document consultatif portant sur l'attribution de cette prime à l'avenir, publié au début de 1982.

Allocation aux veuves : complément lié aux revenus professionnels

29. Le complément lié aux revenus professionnels versé en plus des allocations aux veuves pendant les 26 premières semaines du veuvage a été supprimé par la même législation qui stipulait la suppression du supplément lié aux revenus professionnels versé en sus des prestations de maladie, des allocations de chômage et de maternité et de l'assurance accident.

2 g) Assurance accidents du travail

30. La loi sur la sécurité sociale et les prestations de logement de 1982 est entrée en vigueur le 28 juin 1982. L'article 39 de cette loi met en application deux des propositions formulées dans le livre blanc intitulé "Réforme du régime applicable en matière d'accidents du travail". Depuis le 6 avril 1983, l'assurance accident est supprimée et l'assurance invalidité prendra cours après une période transitoire de 90 jours (15 semaines) au lieu des dispositions actuelles qui prévoient son application au bout de 26 semaines ou en cas de fin d'incapacité de travail. Malgré la suppression de l'assurance accident depuis le 6 avril 1983, pour autant qu'il n'y ait pas versement d'une allocation de maladie légale, les prestations maladies seront dues sans qu'il y ait eu versement de cotisation lorsque l'incapacité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

31. Enfin, le niveau maximum des revenus professionnels donnant droit au versement d'un supplément pour incapacité de travail (c'est-à-dire, la somme à laquelle a droit un requérant à des fins thérapeutiques) est passé, en novembre 1982, de 858 à 1 040 livres par an. Cette augmentation est plus importante que le taux d'augmentation des prestations et est conforme à l'augmentation équivalente des versements autorisés à des fins thérapeutiques en faveur des bénéficiaires de prestations de maladie ou d'invalidité ou de pension d'invalidité non contributive. Cette disposition traduit le souhait de permettre aux personnes handicapées qui sont en mesure de satisfaire aux dispositions thérapeutiques, de bénéficier d'une somme légèrement supérieure sans aller jusqu'à amener les autorités légales indépendantes à ne pouvoir les considérer inutilisables sur le marché du travail.

/...

Régime des accidents du travail : maladies professionnelles

32. En 1982, une nouvelle législation est entrée en vigueur : elle inclut à la liste des maladies professionnelles l'asthme contracté par les travailleurs exposés à l'un des sept groupes d'agents vecteurs (voir SI 1982 No 249 - règlement de 1982 portant modification du règlement relatif à la sécurité sociale (accidents du travail) (maladies inscrites au tableau des maladies professionnelles). Une nouvelle législation est également entrée en vigueur afin d'étendre le droit de recours aux cas de pneumoconiose et de byssinose [SI 1982 No 566 - règlement de 1982 (No 2)] portant modification du règlement relatif à la sécurité sociale (accidents du travail) (maladies inscrites au tableau des maladies professionnelles).

33. Le Conseil consultatif en matière d'accidents du travail a publié les rapports suivants :

a) Surdité professionnelle (Cmnd. 8749, novembre 1982) qui recommande d'étendre le bénéfice de la législation actuelle à la surdité professionnelle, qui devrait être inscrite au tableau des maladies professionnelles.

b) Maladies provoquées par l'amiante en dehors de l'asbestose (Cmnd. 8750, de novembre 1982), qui recommande l'inscription au tableau des maladies professionnelles de certaines affections provoquées par l'amiante chez les ouvriers travaillant ce métal, qui ne présentent pas de symptôme d'asbestose.

34. Le Conseil consultatif en matière d'accidents du travail a établi deux autres rapports qu'il n'a pas publiés. Ceux-ci recommandent l'inscription au tableau des maladies professionnelles du streptococcus suis et de l'alvéolite allergique extrinsèque.

Orientations futures en matière de maladies professionnelles

35. Les quatre rapports mentionnés ci-dessus font à présent l'objet d'un examen par le gouvernement. Celui-ci a accepté les recommandations formulées en 1981 par le Conseil consultatif en matière d'accidents du travail à propos de la révision du tableau des maladies professionnelles. Cette nouvelle liste devrait entrer en application plus tard au cours de cette année. Y sera ajoutée la byssinose, considérée comme maladie professionnelle chez les tisserands, sur recommandation du Conseil en 1981 et après approbation du gouvernement. Celui-ci a donné son accord de principe pour l'inscription de l'affection dite du doigt mort provoquée par des vibrations, qui sera suivie d'effets lorsque les fonds nécessaires seront disponibles. La réponse du gouvernement à propos de la recommandation formulée par le Conseil sur l'introduction d'un système de "justification" limitée n'est pas encore connue. Le Conseil a entrepris des recherches à propos d'un certain nombre d'autres affections dont les maladies provoquées par des radiations, le cancer du poumon et l'hépatite virale professionnels. Il escompte terminer, dans un proche avenir, ses recherches à propos de l'épicondylite de l'humérus et son étude du néoplasme de la vessie.

/...

2 h) Allocations de chômage

Emploi à temps partiel et volontaire

Règlement de 1982 relatif à la sécurité sociale (allocations et crédits en matière de chômage, de maladie et d'invalidité) (SI 1982 No 96).

36. Depuis le 8 mars 1982, il est plus facile pour les chômeurs d'accomplir un certain nombre d'heures de travail - y compris à titre volontaire - sans perdre le droit aux prestations sociales; le plafond des revenus tirés d'un travail d'appoint a été porté de 75 pence à 2 livres par jour et les conditions d'octroi ont été quelque peu assouplies, bien que le principe de base selon lequel, pour pouvoir bénéficier de ces prestations, le requérant doit être disponible pour le marché du travail, a été maintenu.

Introduction du système d'inscription volontaire comme demandeur d'emploi

37. Depuis le 18 octobre 1982, les personnes sans emploi âgées de plus de 18 ans ne doivent plus s'inscrire comme demandeurs d'emploi dans une agence pour l'emploi (Jobcentre) ou un bureau de placement (Employment office) pour pouvoir bénéficier des allocations de chômage. (Les jeunes sont toujours tenus de s'inscrire, ce qu'ils font normalement dans les centres d'orientation professionnelle.) Le principe du pointage n'a pas été modifié.

Règles applicables en matière de demande d'allocations de chômage

Règlement No 2 portant modification du règlement sur la sécurité sociale (demande de prestations et règlements) (SI 1982 No 1344).

38. Lorsque les procédures de contrôle des demandes peuvent être effectuées efficacement, les requérants dont l'emploi n'est pas terminé mais suspendu temporairement peuvent bénéficier d'allocations pendant un maximum de 13 semaines, sans devoir se présenter au bureau des allocations, après que la demande ait été établie. Précédemment, ces requérants devaient se présenter au bureau des allocations chaque semaine. Cette modification permet de réduire les formalités administratives pour ce dernier et épargne des désagréments au requérant.

39. Ces modifications sont intervenues le 19 octobre 1982, parallèlement à d'autres changements d'ordre purement technique.

Obligation pour les demandeurs d'allocations de chômage d'avoir une entrevue avec un fonctionnaire de l'Office de l'emploi

Règlement No 2 de 1982 portant modification du règlement sur la sécurité sociale (allocations de chômage, prestations de maladie et d'invalidité) (SI 1982 No 1345).

40. Depuis le 18 octobre 1982, les fonctionnaires de l'Office de l'emploi, qui s'étaient occupés jusque-là des chômeurs demandant des allocations complémentaires, s'occupent aussi à présent des demandeurs d'allocations de chômage. Le règlement a été modifié en vue de supprimer l'octroi d'allocations de chômage si un demandeur

/...

ne se présente pas, sans raison valable, à l'entrevue qu'il doit avoir avec le fonctionnaire de l'Office de l'emploi en vue de trouver un travail. (Il existe déjà des dispositions prévoyant la suppression des allocations de chômage pour les requérants qui ne se présentent pas à l'entrevue dans une agence pour l'emploi.)

2 i) Allocations familiales

Modifications des conditions d'octroi d'allocations pour enfants à charge dans le cas des élèves sortants

41. Depuis l'entrée en vigueur, en novembre 1980, du règlement (général) de 1980 portant modification du règlement relatif aux allocations pour enfants à charge, cette allocation est due pour les élèves sortants jusqu'à la fin des vacances scolaires qui suivent le dernier trimestre de présence en classe, même si, entre-temps, le jeune a trouvé un emploi ou s'est inscrit à un cours de formation professionnelle organisé soit par la Commission pour l'emploi (Manpower Service Commission) soit par un employeur.

42. Depuis le 31 mai, aux termes du règlement (général) de 1982 portant modification du règlement relatif aux allocations pour enfants à charge, ces allocations ne sont pas versées pour toute semaine au cours de laquelle un jeune a été rémunéré pour un emploi à temps plein ou a reçu une allocation dans le cadre d'un programme de formation officiel ou une rémunération, payée par un employeur, supérieure à la somme nécessaire pour couvrir les frais de transport, d'achat d'instruments de travail, etc. Le versement des allocations pour enfants à charge est rétabli si le jeune se retrouve sans emploi ou quitte un cours de formation professionnelle subventionné avant la fin des vacances scolaires. Au cours de 1982, environ 350 000 jeunes ont été touchés par cette modification de la législation.

Dispositions générales

Dispositions prises pour le versement des prestations de sécurité sociale

Règlement de 1981 portant modification du règlement sur les allocations pour enfants à charge (demandes de prestations et règlements) (SI 1981 No 1772); règlement de 1982 portant modification du règlement sur la sécurité sociale (demandes de prestations et pensions (SI 1981 No 1241) et le règlement de 1982 portant modification du règlement sur les allocations pour enfants à charge (demandes de prestations et règlements) (SI 1982 No 1242)

43. Depuis le 15 mars 1982, le paiement des allocations pour enfants à charge se fait normalement toutes les quatre semaines au lieu de la méthode des versements hebdomadaires pratiquée précédemment. Les personnes qui perçoivent des prestations ou des revenus complémentaires, les veuves et les autres parents et personnes isolés qui éprouvent des difficultés en raison des paiements effectués toutes les quatre semaines ont toujours la possibilité de choisir des versements hebdomadaires. D'autre part, toute personne qui percevait des allocations pour enfants à charge au moment où la modification est intervenue le 15 mars 1982, a pu choisir entre des paiements effectués toutes les quatre semaines ou continuer à percevoir des versements hebdomadaires. Cette modification est entrée en vigueur le 8 janvier 1982.

/...

44. Des dispositions ont également été prises en vue de permettre aux retraités et aux veuves pensionnées, aux mères bénéficiaires d'allocations pour enfants à charge et à certains handicapés émargeant à la sécurité sociale de faire verser ces allocations directement sur un compte bancaire ou sur un compte ouvert dans une société coopérative de construction, s'ils le désirent. Si un bénéficiaire choisit ce mode de paiement, l'allocation sera versée toutes les quatre semaines (avec le choix d'un versement toutes les 13 semaines pour les retraités et les veuves pensionnées) à terme échu. Cette facilité est offerte aux retraités et aux veuves depuis le 4 octobre 1982. En 1983, ces dispositions seront étendues aux personnes bénéficiaires d'allocations d'immobilisation et d'allocations pour enfants à charge, et en 1984, aux personnes bénéficiaires d'allocations d'assistance pour une tierce personne. Ces modifications sont entrées en vigueur le 4 octobre 1982.

Caisses de retraite privées

Conditions applicables aux non-participants au régime d'Etat

45. Les employeurs peuvent avoir recours à des caisses de retraite privées sérieuses en remplacement du régime des pensions de retraite d'Etat lié au revenu professionnel. En mars 1982, à la suite du premier examen officiel des conditions applicables aux non-participants au régime d'Etat en application des articles 28 et 46 de la loi de 1975 sur les pensions dans le cadre du régime de sécurité sociale, le gouvernement a annoncé dans un livre blanc (Cmnd. 8518) que ces modifications étaient applicables à partir du 6 avril 1983. Celles-ci sont les suivantes : d'une part, en fonction des périodes d'accumulation moyennes plus longues, la réduction globale des cotisations versées à la Caisse d'assurance nationale pour les non-participants au régime d'Etat passera de 7 à 6,25 p. 100; d'autre part, les versement à la caisse de retraite d'Etat par les caisses privées des sommes dues au titre des pensions liées au revenu professionnel seront majorés pour atteindre des niveaux plus équitables.

Allocation de soins aux invalides

Règlement de 1982 sur la sécurité sociale (allocation de soins aux invalides (SI No 1493), en vigueur depuis novembre 1982.

46. Toute personne a droit à une allocation de soins aux invalides pour toute journée rétribuée au cours de laquelle elle a dispensé des soins à un grand invalide si, entre autres conditions, elle n'a pas un revenu professionnel et si elle ne perçoit pas une allocation officielle. Ce règlement prévoit une augmentation de l'allocation hebdomadaire qui passe de 6 à 12 livres à compter du 22 novembre 1982. Le montant prévu précédemment était applicable depuis la mise en vigueur de l'allocation en 1976 et l'augmentation à 12 livres par semaine tient compte de l'inflation.

Allocation d'immobilisation

Véhicules destinés aux invalides

Règlement de 1981 portant modification du règlement sur l'allocation d'immobilisation (SI 1981 No 1817).

/...

47. Ce règlement, entré en vigueur le 13 janvier 1982, établit une exception à la règle selon laquelle ne peut se prévaloir de l'allocation d'immobilisation toute personne utilisant un véhicule d'invalidé fourni en vertu de la loi de 1977 relative au service national de santé ou de la loi de 1978 (Ecosse) relative au service national de santé. Le règlement de 1981 portant modification du règlement sur l'allocation d'immobilisation (SI 1981 No 1817) prévoit l'exception suivante : la non-approbation par le Secrétaire d'Etat de l'intention de l'invalidé, pendant une période donnée, d'acquérir un véhicule ordinaire et d'apprendre à le conduire. Cette disposition permet aux personnes handicapées de continuer à se déplacer indépendamment au cours d'une période transitoire.

Augmentation du montant des prestations en 1982

Document HC 393 du Secrétaire d'Etat

48. Aux termes de l'article 37A (4) de la loi de 1975 sur la sécurité sociale, le Secrétaire d'Etat est prié, chaque exercice fiscal, d'envisager l'augmentation ou non de l'allocation immobilisation. Il doit ensuite saisir le Parlement d'un document dans lequel il présente ses conclusions avec justification. A la suite de cette procédure, en novembre 1982, l'allocation est passée de 16,15 à 18,30 livres par semaine, soit une augmentation de près de 11 p. 100.

Attribution automatique de crédits en matière de cotisation en cas d'incapacité et de chômage

49. A compter du 6 avril 1983, en vue de bénéficier de toutes les prestations, les cotisations de la classe 1 seront portées au crédit des résidents de sexe masculin du Royaume-Uni pendant l'exercice fiscal au cours duquel ils atteignent 60 ans et pendant les quatre exercices fiscaux ultérieurs, pour autant qu'ils puissent faire valoir leurs droits pour cet exercice fiscal. Cette disposition admet une exception : le cas d'un exercice fiscal au cours duquel une personne a été travailleur indépendant. Dans ce cas, le règlement stipule qu'un crédit pour la classe 1 sera accordé pour chaque semaine pour laquelle il n'y a pas d'absence de cotisations et aucun crédit n'est dû aux termes d'autres dispositions des règlements pertinents.

Recherche et nouveaux sujets d'étude

50. En 1982, le programme de recherche du Département comprenait des travaux réalisés par l'équipe de chercheurs relevant directement du Département et des études demandées à des universités et à des organismes de recherche.

51. Les études terminées au cours de 1982 sont les suivantes :

Compensation différentielle des compléments versés en matière de pensions (Université d'Edimbourg);

Etude de la réaction du public concernant un formulaire de demande, par voie postale, de prestations complémentaires (Research Institute for Consumer Affairs).

/...

Le service de recherche intégré au Département a terminé une étude sur un groupe de chômeurs; les premiers rapports ont porté sur l'étude des services fournis en dehors des heures normales par les bureaux locaux de sécurité sociale et par les départements des services sociaux et sur l'étude des utilisateurs des centres de réintégration.

52. Les travaux se poursuivent sur les points suivants :

a) La série d'études concernant les modifications intervenues à la suite des réformes de 1980 du programme à propos des compléments de prestations : la non-prise en considération des revenus réduits dans le cas de familles constituées d'un seul parent (Social Policy Research Unit, Université d'York); modifications intervenues dans la structure légale et dans les incidences du système de paiement dans le cas de besoins exceptionnels (étude nationale, Policy Studies Institute; études locales, Université de Leeds); et les incidences sur d'autres institutions, en particulier sur les départements des services sociaux (School of Advanced Urban Studies, Université de Bristol);

b) Dispositions en matière de liaison avec les bureaux locaux du Département de la santé et de la sécurité sociale (London School of Economics and Political Science); le quatrième volet de l'étude nationale sur le développement de l'enfant (National Children's Bureau); et l'évaluation de la formation au Département de la santé et de la sécurité sociale (University College, Londres).

53. Des recherches nouvelles ont été entreprises sur les points suivants : une évaluation des installations rénovées du Centre de réintégration de Spur House; et des études de cas réalisées en association avec une étude portant sur les conditions de vie des chefs de famille sans emploi. Le centre de recherche intégré au Département a entrepris des études sur le service social du personnel et sur une méthode d'évaluation des conditions d'attribution de prestations complémentaires en matière de logement.

54. Au cours de 1982, le service d'études sociales du Bureau chargé du recensement et de l'étude de la population a effectué des travaux sur les points suivants : une étude sur les conditions de vie des chefs de famille sans emploi (pour le Département de la santé et de la sécurité sociale); et une étude sur le chômage et les incapacités de travail (réalisée pour la Manpower Services Commission, elle retient également l'intérêt du Département de la santé et de la sécurité sociale).

Services de lutte contre les incendies

55. Se reporter à la réponse au questionnaire adressé par l'OIT : deuxième session de la Commission paritaire de la fonction publique (du 25 novembre au 5 décembre 1975) (Département de l'emploi, référence 6/05 311/1974). Les membres des équipes de pompiers sont couverts par la législation nationale en ce qui concerne les prestations de la sécurité sociale, complétée le cas échéant par la Caisse des pensions des pompiers qui couvre les prestations en matière de retraite et d'accident du travail.

/...

Services de police

56. Les membres des forces de police bénéficient des mêmes prestations en matière de santé et de sécurité sociale que les autres membres de la communauté. En outre, ils ont droit au remboursement des dépenses encourues pour certains médicaments et certains appareils médicaux et pour les soins dentaires conformément à la loi de 1977 relative au service national de santé.

/...

DEUXIEME PARTIE. TERRITOIRES NON METROPOLITAINS

1. Le 20 mai 1976, le Royaume-Uni a fait savoir qu'il étendait l'application du Pacte aux territoires non métropolitains suivants : Belize, Bermudes, îles Vierges britanniques, îles Caïmanes, îles Falkland et dépendances, Gibraltar, îles Gilbert, Hong-kong, Groupe Pitcairn, Sainte-Hélène et dépendances, îles Salomon, îles Turques et Caïques et Tuvalu.
2. Depuis cette date, le Belize, les îles Gilbert, les îles Salomon et Tuvalu sont devenus des Etats indépendants.
3. S'agissant des autres territoires non métropolitains, le Gouvernement du Royaume-Uni s'est réservé le droit de surseoir à l'application de l'alinéa a) ii) de l'article 7, pour ce qui concerne l'égalité de salaire entre hommes et femmes, pour un travail égal, dans le secteur privé des Bermudes et de Hong-kong.
4. Le Gouvernement du Royaume-Uni s'est réservé le droit de ne pas appliquer à Hong-kong les dispositions du paragraphe 1 b) de l'article 8.
5. Le Gouvernement du Royaume-Uni, tout en reconnaissant le droit de chacun à la sécurité sociale, conformément à l'article 9, s'est réservé le droit de surseoir à l'application de ce droit aux îles Caïmanes et aux îles Falkland en raison de la pénurie de ressources dans ces territoires.
6. On trouvera dans la liste ci-après une énumération des rapports et décisions relatifs au Pacte récemment communiqués à l'OIT par les territoires non métropolitains auxquels l'application du Pacte a été étendue et qui n'ont pas encore accédé à l'indépendance.

BERMUDES

Rapports et décisions récemment communiqués à l'OIT

<u>Article 6</u>		Rapports communiqués en application de l'article 22 de la Constitution de l'OIT : C29, 1981; C105, 1981; C82, 1982.
<u>Article 7</u>	Conditions de travail	Convention No 133 appliquée sans modification (27 août 1981). Rapport communiqué en application de l'article 19 de la Constitution de l'OIT : C138, 1980. Rapports communiqués en application de l'article 22 : C94, 1982; C65, 1981; C115, 1982.

/...

ILES FALKLAND

Rapports et décisions récemment communiqués à l'OIT

- Article 7 Rapport sur la Convention No 138, communiqué en application de l'article 19, 1980.
- Article 8 Rapport sur les consultations tripartites communiqué en application de l'article 19 (R152), 1981.

Les îles Falkland sont très peu peuplées et la communauté des habitants ne connaît aucun problème de chômage ni de problèmes sociaux. Il y existe des syndicats qui fonctionnent tout à fait librement.

L'administration des Falkland a été gravement perturbée par l'invasion argentine en 1981, qui a créé de nombreux problèmes qui persistent encore. On espère que les îles Falkland pourront bientôt recommencer à établir normalement des rapports concernant les Conventions de l'OIT.

GIBRALTAR

Rapports et décisions récemment communiqués à l'OIT

- Article 6 Rapports communiqués en application de l'article 22 :
C2, 1981; C105, 1981; C44, 1982; C82, 1982.
- Article 7 Salaires Rapports communiqués en application de l'article 22 :
C26, 1980; C94, 1982; C100, 1982.
- Conditions de travail Convention No 133 appliquée sans modification (4 décembre 1981).
- Rapport communiqué en application de l'article 19 :
C138, 1980.
- Rapports communiqués en application de l'article 22 :
C7, 1980; C15, 1980; C58, 1980; C45, 1981; C86, 1981; C150, 1982.

/...

GIBRALTAR

Rapports et décisions récemment communiqués à l'OIT (suite)

Article 8

Convention No 150 appliquée sans modification (11 août 1980).

Convention No 151 appliquée sans modification (11 août 1980).

Rapport sur les consultations tripartites communiqué en application de l'article 19 (R152), 1981.

Rapports communiqués en application de l'article 22 :

C11, 1980 et 1982; C84, 1980 et 1982;
C87, 1980 et 1982; C98, 1980 et 1982;
C39, 1980; C35, 1980; C151, 1982.

Article 9

Règlement amendé No 42 en matière d'assurances, communiqué en 1980.

Rapports communiqués en application de l'article 22 :

C12, 1981; C17, 1981.

HONG-KONG

Rapports et décisions récemment communiqués à l'OIT

Article 6

Convention No 2 appliquée sans modification (25 juin 1982).

Convention No 22 appliquée sans modification (30 mars 1982).

Rapports communiqués en application de l'article 22 :

C2, 1981; C29, 1981; C50, 1981;
C105, 1981; C142, 1981.

Voir également l'enquête sur la main-d'oeuvre de Hong-kong, communiquée à l'OIT en novembre 1980.

/...

HONG-KONG

Rapports et décisions récemment communiqués à l'OIT (suite)

<u>Article 7</u>	Salaires	Rapports communiqués en application de l'article 22 : C26, 1980; C94, 1980 et 1982; C95, 1980 et 1982.
	Conditions de travail	Convention No 92 appliquée sans modification (11 août 1980). Convention No 10 appliquée sans modification (3 mars 1980). Convention No 150 appliquée sans modification (30 mars 1981). Convention No 42 appliquée sans modification (14 janvier 1981). Convention No 17 appliquée sans modification (14 janvier 1981). Convention No 73 appliquée sans modification (25 juin 1982). Convention No 147 appliquée sans modification (26 juillet 1982). Amendement à la Convention No 59 (23 décembre 1980). Amendement à la Convention No 90 (11 août 1980). Amendement aux Conventions No 14, 90, 101 et 148 (9 avril 1981). Rapports communiqués en application de l'article 22 : C7, 1980; C10, 1980 et 1982; C15, 1980; C32, 1980; C58, 1980; C81, 1981; C45, 1981; C64, 1981; C86, 1981; C82, 1982; C115, 1982; C124, 1982; C8, 1982.

/...

HONG-KONG

Rapports et décisions récemment communiqués à l'OIT (suite)

- Article 7 Durée du travail Convention No 14 appliquée sans modification (11 février 1980).

Amendement à la Convention No 14 (30 mars 1983).

Rapport communiqué en application de l'article 22 : C14, 1980 et 1982.
- Article 8 Convention No 151 appliquée sans modification (1981).

Rapport sur les consultations tripartites, communiqué en application de l'article 19 (R152), 1981.

Rapports communiqués en application de l'article 22 : C11, 1980 et 1982; C87, 1980 et 1982; C98, 1980 et 1982; C144, 1980 et 1982; C141, 1981.
- Article 9 Convention No 101 appliquée sans modification (13 novembre 1979).

Convention No 42 appliquée sans modification (9 janvier 1981).

Amendement à la Convention No 17 (1981).

Amendement à la Convention No 101 (30 mars 1983).

Rapports communiqués en application de l'article 22 : C101, 1980 et 1982; C12, 1981; C17, 1981; C42, 1981; C32, 1982.

MONTSERRAT

Rapports et décisions récemment communiqués à l'OIT

- Article 6 Rapports communiqués en application de l'article 22 : C97, 1980; C29, 1981; C50, 1981; C105, 1981; C82, 1982; C97, 1982.

/...

MONTSERRAT

Rapports et décisions récemment communiqués à l'OIT (suite)

<u>Article 7</u>	Salaires	Rapports communiqués en application de l'article 22 : C26, 1980; C95, 1982.
	Conditions de travail	Rapport communiqué en application de l'article 19 : C138, 1980. Rapports communiqués en application de l'article 22 : C138, 1980; C64, 1981; C65, 1981; C85, 1981; C86, 1981.
	Durée du travail	C14, 1982.
<u>Article 8</u>		Rapport sur les consultations tripartites, communiqué en application de l'article 19 (R152), 1981. Rapports communiqués en application de l'article 22 : C11, 1980 et 1982; C87, 1980 et 1982; C84, 1980 et 1982; C98, 1980 et 1982.
<u>Article 9</u>		Rapports communiqués en application de l'article 22 : C17, 1981; C12, 1981; C42, 1981; C8, 1982.

ILE PITCAIRN

L'île a une superficie d'environ 5 km² et une population de 68 habitants (1981). Un conseil régit la vie de la communauté. En raison de sa taille, il n'est pas possible de légiférer pour Pitcairn comme pour un Etat moderne.

SAINTE-HELENE

Rapports et décisions récemment communiqués à l'OIT

<u>Article 6</u>		Rapports communiqués en application de l'article 22 : C105, 1980 et 1981; C86, 1981; C29, 1981; C82, 1982.
------------------	--	--

/...

SAINTE-HELENE

Rapports et décisions récemment communiqués à l'OIT (suite)

<u>Article 7</u>	Conditions de travail	Rapports communiqués en application de l'article 22 : C5, 1980; C10, 1980 et 1982; C16, 1980; C85, 1980 et 1981; C59, 1980 (réponse à une demande d'informations directe); C64, 1981; C65, 1981; C150, 1982. Convention No 150 appliquée sans modification (11 août 1980).
	Durée du travail	Rapports communiqués en application de l'article 22 : C63, 1980; C14, 1982.
<u>Article 8</u>		Convention No 151 appliquée sans modification (11 août 1980). Rapports communiqués en application de l'article 22 : C84, 1980; C98, 1982; C151, 1982.
<u>Article 9</u>		Rapports communiqués en application de l'article 22 : C19, 1980; C17, 1980 (réponse à une demande d'informations directe); C12, 1981; C8, 1982; C11, 1982.

ILES TURQUES ET CAIQUES ET ILES CAIMANES

Ces petites communautés insulaires, en raison de leur taille, ne sont pas requises de ratifier les Conventions de l'OIT. Les deux communautés ont des syndicats libres et une législation garantissant un salaire minimum.

Les îles Turques et Caïques ont promulgué en 1980 une ordonnance relative aux normes applicables dans le travail (voir annexe ci-après, deuxième partie).

/...

Annexe

LISTE DES DOCUMENTS DE REFERENCE a/

PREMIERE PARTIE. ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGE ET D'IRLANDE DU NORD

Article 6

Annexe

- 6A Commission de l'égalité des chances. Cinquième rapport annuel : 1980.
- 6B Commission de l'égalité des chances. Sixième rapport annuel : 1981.
- 6C Services de garderie.
- 6D Commission de l'égalité des chances. Mesures positives (brochures d'information).
- 6E Ordonnance signée par le Ministre d'Etat, en vertu de la section 47 de la loi de 1975 sur la discrimination selon le sexe : liste des organismes de formation.
- 6F Département de l'emploi, Service de l'orientation professionnelle. Pratique des services d'orientation : méthodes d'approche, vol. 1 à 11.
- 6G Tol Bedford. Les entretiens d'orientation professionnelle : un entretien type; conséquences en matière de formation. Département de l'emploi, Service de l'orientation professionnelle. Décembre 1982.
- 6H Bulletin des professions : rapport sur le service de l'orientation professionnelle (Angleterre) (1981-1982).
- 6I Amélioration de la coopération entre le Service de l'orientation professionnelle et le Service de placement. Document établi par le Service de l'orientation professionnelle du Département de l'emploi, en consultation avec le Bureau pour l'Ecosse, le Bureau pour le pays de Galles et la Division de l'emploi de la Commission de la main-d'oeuvre. 1983.
- 6J Malcolm Ballantine. Les applications de l'informatique au Service de l'orientation professionnelle. Octobre 1980.
- 6K Le transfert des entreprises (Protection de l'emploi) : Règlement de 1981.
- 6L Règlement de police de 1979 (tel qu'amendé).

a/ Ces documents de référence peuvent être consultés dans les archives du Secrétariat, dans la langue dans laquelle ils ont été reçus du Gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

/...

Article 7

Annexe

- 7A Loi de 1978 sur la protection de l'emploi (texte codifié) (telle qu'amendée).
- 7B Rémunération : mécanismes de fixation du salaire minimum.
- 7C Lois énumérées dans l'annexe I de la loi de 1974 sur l'hygiène et la santé dans le travail et règlements pris en vertu des lois toujours en vigueur en juillet 1982 (remplace la liste parue en pages 64 à 82 du document E/1978/8/Add.9).
- 7D Loi de 1974 sur l'hygiène et la santé dans le travail : règlements pris en vertu des parties I et IV et relevant du mandat de la Commission d'hygiène et de sécurité (remplace la liste parue en pages 57 à 62 du document E/1978/8/Add.9).
- 7E Liste des codes de pratique adoptés et promulgués en vertu de la section 16 de la loi de 1974 sur l'hygiène et la sécurité dans le travail.
- 7F Données statistiques sur les taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles (remplace les tableaux parus en pages 44 à 56 du document E/1978/8/Add.9).
- 7G Echelle des salaires des services d'incendie au 1er avril 1983.
- 7H Loi de 1980 sur le Conseil de négociation de la police.
- 7I Barème des traitements pour la police de 1946 à 1983.
- 7J Règlement de police de 1979 (promotion) (tel qu'amendé).
- 7K Règlement de 1979, 1981 et 1983 sur l'hygiène et la sécurité (honoraires correspondant à un examen médical).

Article 8

Annexe

- 8A Loi de 1974 sur les syndicats et les relations professionnelles.
- 8B Loi de 1976 (amendement) sur les syndicats et les relations professionnelles.
- 8C Loi de 1975 sur la protection de l'emploi.
- 8D Loi de 1980 sur l'emploi.
- 8E Loi de 1982 sur l'emploi.

/...

Article 9

Annexe

- 9A Quatorzième rapport annuel sur l'application de la deuxième partie du Code européen de la sécurité sociale (couvrant la période allant du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982).
- 9B Liste des textes législatifs de base et subsidiaires concernant la mise en oeuvre du Code européen de la sécurité sociale.
- 9C Département de la santé et de la sécurité sociale (1983). Les soins de santé et leur coût.

Appendice

- 1 Barème des prestations augmentées, en vigueur en novembre 1982.
- 2 Taux de cotisation fondé sur le revenu, à compter du 6 avril 1982.
- 3 Taux de cotisation fondé sur le revenu, à compter du 6 avril 1983.

DEUXIEME PARTIE. TERRITOIRES NON METROPOLITAINS

- Annexe. Ordonnance de 1980 relative aux normes applicables dans le travail : îles Turques et Caïques.
