



# **LA DISCRIMINATION DANS LE TRAVAIL BASÉE SUR L'ÂGE**



Bulgarie

*Union démocratique des Femmes*



## Les normes

**Le Code du travail (CT)** contient des textes interdisant la discrimination dans le domaine des relations juridiques de travail et notamment une interdiction impérative de la discrimination directe ou indirecte, basée sur la nationalité, l'origine, le sexe, la race, la couleur de la peau, **l'âge**, les convictions politiques ou religieuses, l'adhérence à des formations syndicales, la situation civile, sociale ou matérielle et l'invalidité, lors de l'exercice des droits et des obligations de travail par les citoyens (art. 8 al. 3).

Des arrêtés supplémentaires (§ 1 pt. 7) donne une définition législative de la notion "discrimination indirecte" - à savoir, c'est cette forme de discrimination où sont utilisées des permissions apparemment permises par la loi mais qui sont appliquées, compte tenu des critères (de l'art. 8 al. 3), de manière qui, réellement et effectivement, met certains ouvriers ou employés dans des situations privilégiées ou défavorables par rapporta à d'autres ouvriers ou employés. N'incombent pas à la définition de discrimination les différences ou les conditions, basées sur les exigences requises pour l'accomplissement d'un travail donné, ainsi que la protection spéciale de certaines catégories de travailleurs ou d'employés (mineurs, enceintes et mères, handicapés, etc.), définis par des actes administratifs

- Des mesures administratives coercitives, visant la prévention et l'inadmissibilité d'infraction au CT (l'art. 404). L'Inspection Générale du Travail et ses organes peuvent assurer :

- Des prescriptions obligatoires pour les employeurs afin d'éliminer les infractions à la législation du travail, y compris dans les cas de discrimination.

- L'arrêt de l'accomplissement des décisions illicites ou des ordres des employeurs ou des fonctionnaires.

Autre mesure administrative coercitive, c'est celle selon l'art. 405a. Conformément à ce texte de la loi, l'Inspection du travail a le droit de proclamer l'existence de relation juridique de travail après avoir constaté que la force ouvrière est mise à disposition en infraction au CT.



Ce sont les cas les de discrimination les plus fréquents dans la pratique où les employeurs, en vue de ne pas payeur les cotisations d'assurance des ouvriers, ne concluent pas avec ceux-ci des contrats de travail mais règlent leurs relations juridiques avec eux en transformant celle-ci en relations d'obligation, en signant les contrats dits "civils".

Responsabilité administrative de sanctions - dans l'art. 414 est prévue une amende de 250 à 1000 léva pour l'employeur ou le fonctionnaire ayant admis une infraction à la législation du travail, y compris les infractions liées aux manifestations de discrimination. En cas de récidive, l'amende est de 500 à 2000 léva. Dans CT est prévue une amende de 250 à 2000 léva pour chaque personne qui n'accomplit pas la prescription obligatoire des organes de l'inspection du travail sur l'observance de la législation du travail, y compris sur les cas d'élimination de manifestations de discrimination (l'art. 415 al. 1)

Dans le CT est prévue une possibilité de défense en justice des droits des ouvriers et des employés. A la suite de non accomplissement des obligations suivant la convention collective de travail de la part des employeurs, les organisations syndicales représentant les ouvriers, ainsi que chaque ouvrier ou employé concerné peuvent tenter une action en justice (l'art. 59). En cas de bien-fondé de l'action, la cour peut se prononcer pour une indemnisation en argent pour l'ouvrier ou l'employé, ainsi qu'obliger l'employeur d'observer ses engagements. Autre procédure possible est celle (l'art. 60 du CT), conformément auquel chacune des parties de la convention collective, ainsi que chaque ouvrier ou employé concerné peuvent tenter une action en justice pour l'annulation de la convention collective ou de certaines de ses clauses si celles-ci sont en contradiction avec la loi ou donnent une entorse à celle-ci.

Ces procédures peuvent être appliquées également dans les cas de manifestation de discrimination.

Les actions syndicales incluent de différentes possibilités juridiques, mises à disposition aux organisations syndicales, pour la défense des intérêts des ouvriers et des employés, comme:

- le droit des organisations syndicales à signaler aux organes de contrôle les infractions à la législation du travail.



- le droit des organisations syndicales à exiger de la part des organes de contrôle d'imposer des sanctions administratives aux personnes coupables.

Dans l'accomplissement de leurs fonctions, les représentants des organisations syndicales ont le droit de visiter en tout temps les entreprises, d'exiger des explications de la part des employeurs, de demander des renseignements et des documents en fonction de l'application de la législation du travail.

**Loi d'encouragement de l'emploi** a interdiction formelle de la discrimination directe ou indirecte basée sur le sexe, la nationalité, la race, la couleur de la peau, l'âge (art. 2). Est considérée comme antidiscriminatoire la disposition (dans l'art. 18) qui assure à chaque citoyen bulgare, n'importe es nationalité, sexe, âge, de s'inscrire comme chômeur.

Il manque dans la loi une sanction précise pour les infractions à l'interdiction de la discrimination directe ou indirecte. Dans l'art. 79 al. 3 est prévue une amende allant jusqu'à 1000 léva pour des fonctionnaires ou des employeurs qui n'ont pas accompli une prescription de l'agence exécutive "Inspection générale du travail", y compris pour les cas d'infractions non corrigées selon l'art. 2. En cas de récidive, la sanction consiste en une amende allant jusqu'à 2000 léva.

Pour les infractions à cette loi, y compris l'interdiction de discrimination, à "L'Inspection générale du travail" est attribuée la compétence d'appliquer 2 types de mesures administratives coercitives:

- De délivrer des prescriptions obligatoires aux employeurs et aux fonctionnaires pour arrêter les infractions à cette loi.

- D'arrêter l'accomplissement des décisions ou des ordonnances illicites de l'employeur ou du fonctionnaire dans le domaine de l'emploi selon cette loi.

Dans cette loi, il n'est pas prévu des procédures formelles concernant les victimes de la discrimination. Mais l'art. 77 donne la possibilité aux organisations syndicales de signaler à "l'Inspection générale du travail" les infractions à cette loi et aux Accords internationaux dans le domaine de l'emploi.



**Loi de protection contre la discrimination** a été adopté en septembre 2003. Le projet de cette loi est déposé au Parlement le 21.05.2003 par le Conseil des ministres de la République de Bulgarie. La loi a la prétention d'assurer une réglementation complète des pratiques interdites de discrimination, à savoir:

Il régleme la protection contre toutes les formes de discrimination ( art. 1);

Il assure à chaque personne: égalité devant la loi, égalité dans le traitement et une protection efficace contre la discrimination (art. 2);

Ce loi protège contre la discrimination sur le territoire de la République de Bulgarie aussi bien les personnes physiques ou morales bulgares que les étrangères (art. 3). Les personnes morales, ainsi que les associations de personnes physiques peuvent profiter de la protection de cette loi au cas où contre leurs membres ou les personnes, embauchées par elles, sont appliquées les actions qui peuvent être qualifiées comme une manifestation de discrimination directe ou indirecte.

Dans (l'art. 4) de la Loi est postulée de façon formelle l'interdiction de discrimination directe ou indirecte basées sur le sexe, la race, la nationalité, l'origine, la religion ou la foi, la formation, les convictions, l'appartenance politique, la situation personnelle ou sociale, le handicap, **l'âge**, l'orientation sexuelle, la situation matérielle ou tout autre indice, défini dans les lois ou par les accords internationaux où la République de Bulgarie est partie. Dans ce texte est donnée également une définition juridique légale des notions de discrimination directe et indirecte.

- La discrimination directe existera au cas de traitement plus défavorable d'une personne donnée sur la base des indices précités en comparaison du traitement réel ou hypothétique d'autres personnes en mêmes circonstances.
- - Discrimination indirecte est celle où une personne, sur la base des principes précités, est mise en une situation plus défavorable en comparaison d'autres personnes, et cela par



une ordonnance, par un critère ou par une pratique apparemment neutres.

La Loi déclare discriminatoires également d'autres actions et manifestations en dehors du traitement inégal, à savoir:

- harcèlement réalisé sur la base des indices mentionnés (dans l'art. 4 al. 1);
- harcèlement sexuel;
- incitation à la discrimination;
- poursuite et ségrégation raciale;
- l'aménagement et le maintient de milieu architectural qui empêche l'accès des personnes handicapées aux lieux publics.

L'intérêt est attiré aussi par la norme de l'art. 6 de la Loi, dans lequel sont énumérés en détail tous les cas de traitement différent des personnes dans les lois spéciales, mais lequel traitement n'est pas considéré comme discrimination car il est objectivement justifié, nécessaire et exigé pour atteindre l'objectif de la loi spéciale respective. Dans cette catégorie sont incluses la définition de l'âge minimal et maximal pour l'embauche à un emploi, l'exigence d'une expérience professionnelle ou d'un délai raisonnable pour occuper un poste avant la retraite. Il n'y a pas de discrimination dans la protection spéciale des femmes enceintes et des mères, des orphelins, des mineurs, des parents solitaires, des handicapés. Dans ce groupe sont incluses également les mesures de protection de l'originalité et de l'identité des personnes appartenant à des minorités ethniques, religieuses ou langagières, afin qu'elles puissent maintenir et profiter de leur culture, de professer et pratiquer leur religion ou d'utiliser leur langue.

Le ministre du travail et de la politique sociale est obligé de définir par un Décret la liste des activités où le sexe se présente comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante par égard à la nature d'une profession ou activité, ou aux conditions dans lesquelles elle est exercée (l'al.2 de l'art. 6).

La Loi prévoit deux types **de sanctions** - des mesures administratives coercitives et une responsabilité administrative pénale.



Les mesures administratives coercitives (l'art. 45 al. 1), sont appliquées en vue de la prévention ou l'arrêt des infractions à cette loi, ainsi qu'aux autres lois réglementant l'égalité du traitement. Autre objectif préventif de ces mesures, c'est contribuer à la prévention et à l'élimination des conséquences néfastes à la suite des manifestations de discrimination. La Loi attribue à l'organe compétent - la Commission de protection contre la discrimination - quelques possibilités, à savoir:

- établir des prescriptions obligatoires à l'adresse des employeurs et des fonctionnaires pour éliminer les infractions à la législation en vue de l'arrêt de la discrimination; - arrêter l'activité des entreprises, des industries et autres au cas de non accomplissement des prescriptions obligatoires.

La Loi prévoit une responsabilité administrative pénale - amende, dans quelques cas d'infractions:

En premier lieu, ce sont les cas de création d'obstacles devant le travail normal de la Commission de protection contre la discrimination (art. 47) l'amende prévue pour les violateurs varie de 500 à 2000 léva.

Ensuite vient une sanction, allant de 250 à 2500 léva, pour toute personne qui n'exécute pas une obligation, relevant d'une loi, dans laquelle sont réglementées les pratiques interdites de discrimination (art. 49).

Quand les infractions mentionnées jusqu'ici sont commises lors de l'exécution de l'activité d'une personne morale, il est prévue une sanction matérielle allant de 500 à 5000 léva. Pour les dirigeants de ces PM est prévue une responsabilité administrative personnelle - amende de 200 à 2000 léva.

En cas de récidive, les montants des amendes énumérées plus haut doublent.

Le cycle des peines administratives est fermé par les amendes lourdes, prévues pour les cas d'inaccomplissement d'une décision de la Commission de protection contre la discrimination ou d'une résolution juridique suivant cette loi. Les amendes prévues pour les violateurs varient de 3000 à 30 000 léva ( art. 51 al.1).



**Les procédures** pour la défense des droits et des intérêts légitimes des victimes de la discrimination sont réglementée dans une étendue assez large. La plus essentielle, c'est la possibilité prévue d'une défense juridique. Chaque personne dont les droits, postulés par les lois (Art. 41 al. 1), réglementant l'égalité du traitement, ont été violés, peut intenter une action en justice devant la cour régionale par domicile et revendiquer:

- l'arrêt de l'infraction;
- rétablissement de la situation d'avant l'infraction.

En second lieu, si les droits d'une personne sont violés par un acte administratif, délivré en infraction des lois postulant l'égalité du traitement, cette personne peut appeler cet acte devant la cour administrative spécialisée - régionale ou Suprême ( art. 42).

Il est prévu une possibilité d'intenter une action en justice pour une indemnisation des dommages subis à la suite de la violation des droits des personnes suivant les loi, réglementant l'égalité du traitement. Dans ces cas, les personnes intéressées peuvent déposer leurs revendication devant la cour soit selon l'ordre juridique général, prévu dans le Code de procédure civile, soit selon l'ordre spécial de la Loi de la responsabilité de l'État pour les dommages portés aux citoyens.

Une particularité très importante pour les victimes de discrimination, c'est que pour les procédures judiciaires selon la Loi de protection contre la discrimination ne sont pas perçues des taxes d'État, et les frais sont à la charge du budget de la cour. Cette possibilité rend la défense judiciaire des victimes de discrimination accessible à tous, donc réelle (art. 44 al.2).

L'inconvénient principal pour la défense des personnes atteintes de discrimination, c'est déposer une plainte ou un signal auprès de la Commission de protection contre la discrimination. Les exigences de la loi sont simplifiées - la plainte ou le signal doivent être faits par écrit et contenir: le nom et l'adresse du plaignant, les circonstances sur lesquelles est basée la plainte et les revendication à l'adresse de la Commission. La loi postule de manière formelle que les plaintes anonymes ne sont pas étudiées par la Commission. Le frais de la procédure judiciaire devant la Commission de protection contre la discrimination sont à la charge du budget de la Commission - il faut



noter de nouveau cette particularité, car elle montre que même dans la Commission de protection contre la discrimination, les portes sont largement ouvertes à toutes les victimes de traitement inégal (art. 23).

La Loi de protection contre la discrimination a attribué aux **organisations syndicales** la possibilité d'entreprendre des actions en défense des droits de leurs adhérents dans les cas de traitement inégal par l'employeur ou par des fonctionnaires seulement dans la phase de la procédure judiciaire. Ainsi, dans l'art. 41 al.2 est inscrit que les organisations syndicales peuvent tenter une action en justice devant la cour du nom de leurs membres syndicaux quand les droits de ceux-ci ont été objet de manifestations de discrimination. Ces organisations peuvent également entrer dans les procédures judiciaires déjà ouvertes dans leur qualité de parties intéressées.

Avec le vote définitif de la Loi de protection contre la discrimination par le Parlement, la réglementation de ces questions dans la législation bulgare atteindra son aspect complet. A côté de la spécification générale et complète des indices par lesquels il est possible de constater un traitement inégal des personnes, un système spécialisé d'organes et de procédures se mettra en fonction afin de prévenir les cas de discrimination et d'aider les victimes de celle-ci. Nous observerons une complémentarité mutuelle entre les méthodes et les procédures générales existantes, réglementées dans la législation de la R.Bulgarie pour la prévention et la défense contre la discrimination avec celles, réglementées dans la Loi de protection contre la discrimination. La procédure judiciaire pour la réintégration au travail des victimes de licenciement irrégulier est longue, dure parfois plusieurs années, et les sanctions des employeurs sont minimes



### **Le travail des enfants et la discrimination \***

Sous le terme "travail enfantin" nous comprenons le travail, accompli par des enfants d'âge allant de 5 à 17 ans, dans n'importe quel domaine de l'économie avec l'objectif d'obtenir une rémunération en argent ou un revenu en nature, mis à sa disposition et pour satisfaire les besoins de l'enfant lui-même, ainsi que de sa famille.

### **Les normes**

*Les normes fondamentales, protégeant le travail enfantin* sont contenues dans la Constitution, le Code du travail, la Loi de protection de l'enfant, le Code pénal et dans certains actes juridiques. La législation nationale assure une protection aux enfants dans quelques directions: protection générale, aspect obligatoire de la scolarité, réglementation spéciale du travail enfantin. La Loi de l'éducation nationale prévoit une obligation des parents d'assurer la présence des enfants à l'école pendant la période de leur scolarisation obligatoire (7-16 ans).

La protection du travail enfantin (réglée par le Code du travail) concerne des enfants auxquels la loi accorde la possibilité d'être embauchés. Cette protection juridique comprend trois groupes fondamentaux de questions: âge minimal d'embauche (16 ans révolus); interdiction du travail de nuit et des heures supplémentaires et examens médicaux. Des décrets spéciaux (actes juridiques) prévoient des mesures supplémentaires pour la protection et des listes des besognes, dures et nocives pour les enfants; il est prévu aussi une protection au cas de manque de relation juridique de travail et dans une entreprise



familiale. Toutes les formes d'exploitation des enfants, définies dans l'art. 3 de la Convention 182 de l'OMT sont criminalisées par le Code pénal.

Le Code du travail prévoit une protection spéciale du travail enfantin, en suivant l'approche des standards internationaux: interdiction d'embauche des enfants au-dessous de 16 ans, y compris interdiction et élimination de certaines pratiques esclavagistes et engageante pour l'enfant, définies comme "les formes les plus dures du travail enfantin" (Convention No 182/1999 et Recommandation No 190/2000 de l'OMT sur les formes les plus dures du travail enfantin).

### **La discrimination : des facteurs et les lieux**

La pratique a montré l'existence d'une non observation des normes législatives, menant à une discrimination et à une exploitation du travail enfantin. Parmi les facteurs principaux de cette pratique nous pouvons mentionner: le bas niveau d'efficacité de la législation sur la protection des enfants, le contrôle insuffisant et le manque de sanctions au cas d'infraction; la situation économique dans le pays pendant les dernières années de transition à l'économie du marché; les transformations sociales et le développement insuffisant de la société civile. Il est considéré que deux facteurs fondamentaux contribuent à la baisse de l'efficacité de la législation sur la protection des enfants: des lacunes régulatrices (lacunes dans les normes juridiques elles-mêmes) et un niveau bas et insuffisant de "pouvoir" des normes juridiques.

*La transition à l'économie de marché* en Bulgarie est liée aux transformations profondes de la société, à la profonde crise économique et à l'appauvrissement considérable de la population. Les indices macroéconomiques pour la période de la transition sont parmi les moins favorables comparés à ceux des autres pays de l'Europe centrale. La baisse du niveau de l'emploi est considérable, le nombre des employés ainsi que la production ont été réduits d'un tiers, et les revenus réels - de 1/2. Le bas standard de vie est caractérisé également par le fait que presque la moitié de leurs revenus les foyers dépensent pour la nourriture, et dans les familles à 3 et plusieurs enfants ces frais dépassent les 51-52 %. Le niveau du chômage pendant toute la période de la transition est resté au-dessus des 10 %, et à la fin de 1999-début



2000 a dépassé 19 %, dans certaines régions et localités atteignant 35-50 %. Pour une grande partie le chômage est de longue durée, le délai d'obtention des allocations chômage dépend de l'ancienneté, mais ne dépasse pas 12 mois. Il existe une concurrence entre le travail des enfants et celui des adultes, le prix du travail ayant une signification décisive. Le salaire minimal pendant les dernières années gravite autour des 55 euros, et le salaire moyen est environ 130 euros. Ces conditions socio-économiques sont l'une des raisons principales de la propagation du travail enfantin, de l'exploitation de ce travail dans les différentes sphères de l'économie. L'utilisation du travail enfantin dans l'économie n'était pas une pratique courante. Nous devrions remarquer que, pendant l'époque socialiste, les enfants contribuaient aussi au travail de la famille surtout dans l'agriculture (principalement dans la culture du tabac), dans les petites parcelles de terre ou dans l'élevage d'un ou plusieurs animaux domestiques que les paysans possédaient en dehors de la ferme coopérative. Il était impossible d'utiliser du travail enfantin dans les entreprises d'Etat ou coopératives, malgré la pénurie aiguë de main d'œuvre pendant les années 80. La brusque baisse des revenus et du standard de vie d'une grande partie des foyers aux enfants à l'âge scolaire, ainsi que l'impossibilité des parents d'assumer les frais de scolarité pendant les années dernières, a mené à l'intégration des enfants dans la sphère du travail salarié, le plus souvent sans contrats de travail et sans assurances sociales, dans les conditions d'infraction des normes de travail, d'exploitation et de discrimination. Donc, la mise de parents en situation de manque de ressources économiques et de pouvoir économique ne leur permet pas de limiter le travail de leurs enfants, même au contraire, chez certains groupes marginalisés il a été encouragé. Le refus au travail des enfants pour un sur cinq foyers bulgares, un sur quatre foyers turcs et pour plus de la moitié des foyers tsiganes représenterait une chute de l'équilibre déjà instable du standard de vie. Pour la plupart des foyers turcs, le refus d'utiliser le travail des enfants amènerait des difficultés considérables du fonctionnement du business familial.

Les frais de scolarité pendant la dernière décennie (2000), en pourcentage du PIB, sont deux fois plus bas qu'à la fin de la décennie précédente (1989), ce qui a imposé des changements sensibles dans le réseau des écoles, des fermetures et des transformation d'écoles. Le contrôle de la présence à l'école jusqu'à l'âge déterminé par la loi



(comme obligatoire) est difficilement réalisable et, en pratique, n'est pas appliqué. Le résultat en est l'augmentation de la part des élèves quittant ou exclus des écoles.

Parmi les *paramètres fondamentaux du travail enfantin* sont: le nombre des enfants économiquement actifs et travaillant; leur répartition par sphères économiques, par secteurs et par activités; la durée des horaires de travail (par jour et par semaine), la rémunération du travail enfantin; les conditions de travail et autres.

De 1 294 000 enfants entre 5 et 17 ans, les économiquement actifs sont 83 000 ou 6.4 %. Les enfants travaillant dans la économie familiale sont 418 000 ou 32.3 %; ceux qui s'occupent du travail à domicile - 611 000 ou 41.8 %. Complètement inactifs sont 181 000 ou seulement 14 % des enfants entre 5 et 17 ans.

### **Le travail salarié**

*Les enfants qui travaillent le font surtout dans le secteur privé (98.5 %), sans contrats de travail (94.1 %) comme règle générale, c.-à-d. dans l'économie non formelle. La répartition par secteurs montre une concentration de leur travail dans le commerce et les services (56.2 %), dans l'agriculture (16.9 %), dans le transport et les communications (7 %).*

Les données de l'étude effectuée ne montrent pas la présence de travail forcé. Environ 56. 7 % des enfants font part que leur participation à l'emploi est déterminée par convention orale entre eux et la personne pour laquelle ils travaillent, et chez 20 % environ (19.3 %) la convention est toujours orale, mais faite par leurs parents.

Les enfants travaillant comme *ouvriers non payés dans le business familial* sont engagés surtout dans le commerce, les services et le transport. Un business familial possède 9.4 % des foyers. La plupart d'eux (57.6 %) assignent des tâches à leurs enfants dans l'entreprise familiale.

La part de garçons travaillant est plus importante que celle des filles (respectivement 55.8 % et 44.2 %). Avec l'augmentation de l'âge monte également le taux d'emploi. Parmi les enfant qui travaillent, 11.8 % sont de 5 à 9 ans, 32.9 % de 10 à 14, et 55.3 % de 15 à 17 ans.



Selon l'étude effectuée, la répartition des enfants au travail selon la dimension de la localité est comme suit: dans la capitale (16 %), dans les villes centres régionaux - 27.6 %, dans les autres villes - 27.5 %, dans les villages - 28.9 %.

*La rémunération du travail* des enfants est beaucoup plus basse que celle de la population active du pays (au-dessus de 16 ans). Les données montrent que la rémunération mensuelle de 43.3 % des enfants est de 10 à 30 léva (environ 5-15 euros), et pour les autres 57.7 % - au-dessus de 30 léva (15 euros). C'est une des formes les plus marquées de discrimination et d'exploitation du travail enfantin. La rémunération de celui-ci n'est pas conforme à la loi, mais dépend seulement de la volonté de l'employeur. Cette infraction au principe d'équité dans les rapports juridiques de travail est caractéristique non seulement des enfants engagés mais également des adultes et elle est due au haut niveau du chômage dans le pays.

Comment les enfants emploient-ils la rémunération de leur travail? 34 % donnent une partie des moyens au budget du foyer; presque 24 % donnent au budget familial 10 % du salaire, autres 7.7 % apportent de 20 à 50 % du salaire, c'est-à-dire environ 2/3 des enfants au travail aident les budgets familiaux, aussi basse que puisse être leur rémunération. Environ 64 % des enfants économisent, bien que de manière non régulière, les moyens obtenus. C'est une règle qu'une partie des économies soit consacrée aux frais de formation des enfants. Une autre partie des économies les enfants utilisent pour s'acheter des choses que leurs parents ne peuvent pas leur procurer. Parmi ceux qui ont fait des heures supplémentaires (52.2 %), 33.7 % ont été payés pour ce travail. La forme dominante de la rémunération selon les employeurs, c'est le paiement en liquide (83.3 %).

*La durée hebdomadaire du temps de travail des enfants* varie entre 9 et 41 heures. La répartition est comme suit: 41.6 % - jusqu'à 9 heures, 28.7 % entre 9 et 24 heures; 26.4 % de 24 à 41 heures et 3.3 % au-dessus de 41 heures, donc plus de 1/6 travaillent au-dessus de 30 heures par semaine (la norme admise pour les enfants au-dessous de 18 ans). C'est une autre forme de discrimination et d'exploitation du travail enfantin: plus de 14 % travaillent au-dessus de 30 heures par semaine. Cela témoigne du faible contrôle de la part des structures d'Etat, mais aussi de celles de la société civile dans le pays. La



législation bulgare n'admet pas une durée dépassant les 30 heures hebdomadaires pour les enfants entre 16 et 17 ans, et cela pour un régime allégé du travail.

La partie dominante des enfants estiment *leurs rapports avec l'employeur* comme bonnes (76.1 %), et le reste estime qu'ils ne sont ni bons ni mauvais. Nous pourrions postuler que les enfants et leurs parents estiment l'attitude de l'employeur comme bonne seulement pour le fait d'avoir embauché l'enfant et de lui payer quelque chose dans les conditions du chômage massif de longue durée. Peut-être c'est la raison que 90.9 % des enfants répondent qu'ils sont contents de ce qu'il travaillent. Le reste (9.2 %) dans leur partie prédominante confessent que leur mécontentement est du au travail trop dur à accomplir, et d'autres de dire que la rémunération est trop basse pour le travail accompli. Nous pourrions admettre que ce haut niveau de contentement chez les enfants est dû au fait qu'ils admettent le travail accompli comme provisoire, passager qui n'est pas lié à leur avenir actif.

La partie prédominante des employeurs déclarent que, lors de l'embauche des enfants, ils ont été motivés par des raisons qui supposent une exploitation du travail enfantin: consentement d'une rémunération plus basse; manque de conditions préalables; aide à la famille; faciles à diriger; n'est pas nécessaire de signer un contrat de travail; ne peuvent pas s'organiser pour se protéger.

### **Le travail dans l'économie familiale**

Les enfants travaillant dans l'économie familiale (32.3 %) sont 5 fois plus nombreux que ceux dans la sphère du travail salarié. Pendant les années de la transition à l'économie de marché, le revenu de l'économie familiale pour une grande partie des foyers bulgares a joué un rôle décisif pour la survie. Les enfants engagés dans cette sphère du travail accomplissent les activités suivantes: soins au bétail domestique (47 %); sarclage, arrosage, ramassage du foin, cueillette de fruits et de légumes, cueillette de simples, de champignons, la rentrée de la récolte, enfilage du tabac (33.6 %), et labour, bêchage, semailles (11 %). Les garçons et les filles sont presque équitablement engagés dans l'économie familiale (52.5 : 47.5). Du point de vue de l'âge, le plus grand nombre des engagés sont à l'âge de 10 à 14 ans (44.1 %). L'âge



moyen du commencement du travail à l'économie familiale est proche de celui des engagés dans la sphère du travail rémunéré (7.3 ans). Les enfants engagés dans l'économie familiale se trouvent en général dans les villages (48.7 %). Cela trouve une explication dans le type différent des économies pour la ville et pour le village qui différencie les stratégies de survie des foyers.

La répartition des enfants engagés dans l'économie familiale par heures de travail hebdomadaire pendant la semaine précédant l'enquête montre que 4.5 % ont travaillé entre 24 et 41 heures, et ceux d'au-dessus de 41 heures sont 3.1 %. Dans ce domaine les possibilités de contrôle sont fortement limitées et les parents devraient être informés sur les conséquences néfastes sur la santé des enfants et sur leur préparation suffisante pour l'école. Les enfants travaillant dans l'économie familiale, sauf quelques exceptions, y sont entrés par leur propre volonté (94.4 %), et les autres - sur l'insistance de leurs parents, mais aussi de leur propre volonté.

### **Le travail domestique**

Dans le travail domestique sont engagés 42 % (la part la plus importante) des enfants, selon l'enquête effectuée. A 16.1 % est confié la garde des enfants cadets de la famille, 5.8 % s'occupent des membres âgés ou malades du foyer. Environ 78 % accomplissent des tâches domestiques différentes. Les plus chargés de travail à domicile sont les enfants entre 10 et 14 ans (42.2 %), les moins chargés sont ceux d'entre 15 et 17 ans (25.4 %). L'âge moyen du début du travail à domicile est de 6.8 ans. Le travail à domicile est plus typique des enfants des villes (selon l'enquête mentionnée). Pour les enfants engagés à domicile les heures travaillées pour la semaine (précédant l'enquête) sont en général entre 24 et 41, et pour 4 % au-dessus de 41 heures.

### *Entre l'école et le travail*

Chez les enfants entre 5 à 17 ans, il existe un emploi simultané à l'école et au travail. Les données de l'enquête sont comme suit:



- étudie, engagé et travaille dans l'économie familiale - 34.4 %;
- étudie et engagé à domicile - 39.4 %;
- étudie, complètement non engagé - 5.1 %;
- n'étudie pas, engagé et travaille dans l'économie familiale - 3.4 %;
- n'étudie pas, engagé à domicile - 8.2 %;
- n'étudie pas, complètement non engagé - 9.4 %.

La part dominante dans le premier groupe incombe aux enfants des villages (53.7 %). La charge la plus basse est aux enfants des villes. La part des enfants qui n'étudient pas et ne sont pas engagés est le plus élevée dans les villages (12.4 %). Environ 5 % des enfants ont eu une charge de travail hebdomadaire dépassant 48 heures (engagé, travail dans l'économie familiale et à domicile).

La raison dominante de la charge de travail élevée des enfants selon les parents c'est la nécessité d'assurer des moyens supplémentaires au budget familial fortement insuffisant.

### ***Le travail choisi ou imposé***

La partie prédominante des enfants qui ont travaillé ont accompli les tâches assumées par *leur propre volonté* (85.3 %) ou sous l'insistance de leurs parents mais de leur propre accord (6 %).

La partie prédominante des *employeurs estiment* que les raisons d'embaucher des enfants se trouvent dans le manque de protection de ceux-ci, dans leur manque d'aptitude d'organisation en vue de la protection de leurs droits, dans leur consentement de travailler pour une rémunération minimale. Dans les conditions d'un marché du travail non réglementé et mal fonctionnant, d'un niveau élevé du chômage, les enfants sont l'objet le plus facile de la discrimination et de l'exploitation.

L'engagement précoce des enfants dans la sphère du travail cache des dangers sérieux pour *le niveau et la qualité de leur formation*. Dans le pays est observée déjà une tendance d'augmentation du nombre des enfants entre 7 et 16 ans qui ne commencent pas ou qui



quittent l'école, malgré les normes législatives en vigueur (caractère obligatoire de la scolarité pendant les premiers 8 ans).

La partie prédominante des enfants au travail (95. 2 %) vont à l'école (1999-2000).

### **Le travail pour les enfants des groupes ethniques**

La contrainte économique, bien que d'une charge inégale, est déterminante pour le travail enfantin chez les trois communautés ethniques principales du pays. Il existe des différences considérables dans le statut éducatif et de travail chez les enfants des trois groupes ethniques du pays. L'enquête montre des différences statistiquement marquantes chez les enfants des différents groupes ethniques. L'activité économique, l'emploi sont les plus élevés chez les enfants bulgares et les plus bas chez les enfants turcs. Engagés, c'est-à-dire économiquement actifs sont 7.5 % des enfants bulgares, 1.2 % des enfants turcs et 4.2 % des enfants tsiganes. Complètement non engagés dans le travail (payé et non payés) sont 10.2 % des enfants bulgares, 27.3 des enfants turcs et 42.7 % des enfants tsiganes. Pour 6.0 % des enfants bulgares et 13 % des enfants turcs et tsiganes qui travaillent (engagés ou travaillant sans rémunération dans l'économie familiale), la durée de la semaine de travail est au-dessus de la norme législative, et pour 2 à 8 % chez les différents groupes ethniques elle a un caractère extrême (plus de 48 % et même 55 heures par semaine), et cela le plus souvent chez les enfants bulgares.

Les enfants tsiganes dans leurs plus grande partie ne vont pas à l'école, y compris ceux du groupe d'âge à scolarité obligatoire. La raison principale de l'interruption de la scolarité ou de son manque se cache dans l'insuffisance de moyens.

Seulement 1 % des enfants, objet de l'enquête, confessent que leur charge de travail influence d'une manière ou d'une autre leur préparation pour l'école. Mais cette opinion est différente chez les enfants de divers groupes ethniques. Le travail influence la préparation pour l'école pour 2 % des enfants bulgares, 0.7 % des enfants turcs et 18.7 % des enfants tsiganes.



Selon l'enquête, bien que rares, existent également des cas de formes très dures du travail infantin. Le dur travail physique comme salariés a été exercé par 8.3 % des enfants travaillant en dehors du domicile, et 4.2 % des enfants enquêtés ont accompli des activités liées à des conditions nocives pour la santé, enregistrées seulement dans l'économie familiale. Bien qu'isolés, existent des cas de dur travail physique ou de travail dans un milieu de risque et de danger pour la santé. Parmi les formes les plus difficiles de travail infantin qui peuvent détériorer la santé des enfants, peuvent être mentionnées les activités suivantes:

- . dur travail physique dans l'économie familiale (labour, bêchage, fenaison, coupe de bois);

- . dur travail physique comme salariés (port et rangement des matériaux de construction ou autres objets lourds, mentionnés plus haut);

- . activités dangereuses pour la santé comme le travail avec des herbicides et des pesticides, le travail dans des serres, les manipulations de tabac, le lavage de vitres et des voitures dans la rue, la vente de journaux aux carrefours, la pêche industrielle à filets dans la mer ou dans un barrage, le travail avec des machines dangereuses (production de bois, travail du bois, agriculture, construction, etc.), le travail pendant l'intervalle entre 22 et 6 heures.

Les formes les plus difficiles du travail infantin sont constatées dans les activités portant une infraction à la morale des enfants: mendicité, prostitution infantine et participation des enfants aux vols. La mendicité est une activité typique des enfants tsiganes dans les grandes villes. Le plus souvent, de tel "travail" est effectué par des enfants abandonnés en difficulté dont le nombre croît ou par des enfants poussés par leurs parents ou par d'autres adultes. Selon les experts, la prostitution infantine est un problème réellement existant qui touche des enfants de tous les groupes ethniques. En réalité, elle fait partie de la criminalité organisée. Il existe une pratique d'entraînement des enfants dans des vols, réalisés sur la commande de propriétaires de maisons de crédit ou des garages. Par exemple, 9.1 % des enfants condamnés en 1998 le sont pour des crimes de ce genre. Les vols de pickpockets, commis généralement par des enfants tsiganes, sont très répandus. La raison qu'il soient considérés comme une forme grave de



travail enfantin est le fait que dans certains clans tsiganes, où l'achat de la mariée est traditionnel, elle est obligée par ce type de vols de restituer la somme payée pour elle, c'est-à-dire il existe un paiement de dette (inclus dans la Convention 182 et la Directive 190 de l'Organisation mondiale du travail sur l'entraînement des enfants dans des vols comme une activité illicite).

### **Les politiques public**

Les initiatives gouvernementales sur la diminution et la limitation du travail enfantin sont restreinte et peuvent être trouvées dans le Programme national de développement social (1995), auprès duquel existent trois projets avec une participation internationale, visant directement les enfants (Projet de création de centre diurne d'enfants, Soutien à la préparation de projet de loi de protection des enfants, Soutien aux soins aux enfants à niveau municipal); le Plan national de développement économique 2000-2006, le Plan national de développement régional 2000-2006 et autres. Dans le pays existent environ 40 ONG, liées aux problèmes des enfants, ainsi que bien d'autres ONG qui travaillent sur des projets concernant les enfants. Pourtant, la société dans le pays n'est pas encore trop sensible aux problèmes du travail enfantin.

---

\* Le texte est basé sur les résultats d'une enquête nationale représentative sur le travail enfantin.

