

Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

*Nouvelles normes
pour les gens de mer*



BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

SOMMAIRE

Persistance de la crise de l'emploi et aggravation des inégalités salariales ..	4
Travail des enfants: Agir contre l'intolérable	7
L'UNICEF et l'OIT s'associent contre le travail des enfants	9
Le Forum des entreprises face à la mondialisation	10
Identification des entreprises socialement responsables	12



Bilans des causes de stress chez les groupes à haut risque	13
Session maritime de la Conférence internationale du Travail: Nouvelles normes pour les gens de mer	18

La mondialisation change la physionomie des industries du textile, de l'habillement et de la chaussure	22
Des comités d'entreprise européens	27
Vie active et prise en charge des aînés ...	29



CHAMPS D'ACTION	17
PLANÈTE TRAVAIL	26
MÉDIATHÈQUE	30

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 174 Etats membres dans une action commune pour l'avancement de la protection sociale et l'amélioration des conditions de vie et de travail partout dans le monde. Le Bureau international du Travail (BIT), à Genève, est le secrétariat permanent de l'Organisation.

Le magazine *Travail* est publié quatre fois par an par le Bureau de l'information publique du BIT, à Genève. Aussi publié en chinois, danois, finnois, hongrois, japonais, norvégien, russe, slovaque, suédois et tchèque.

- Rédacteur en chef: Gregory Härtl
- Edition allemande: Hans von Rohland
- Edition arabe: Khawla Mattar, Bureau de l'OIT à Beyrouth.
- Edition espagnole: Réalisée avec le concours du Bureau de l'OIT à Madrid.
- Responsable de la production: Kiran Mehra-Kerpelman
- Photo de couverture: Jacques Maillard

Ce magazine ne constitue pas un document officiel de l'Organisation internationale du Travail. Les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues du BIT. Les désignations utilisées n'impliquent de la part du BIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du BIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les textes et les photos peuvent être librement reproduits, à condition d'en mentionner la source. L'envoi d'un justificatif serait apprécié.

Toute correspondance doit être adressée au Bureau de l'information publique du BIT, CH-1211, Genève 22 (Suisse).

Tél. +4122/7997912
Fax +4122/7883894
<http://www.ilo.org>

Imprimé par ATAR S.A.
Genève

ISSN 1020-0002

Détruire les mythes: *L'emploi dans le monde* 1996/97

De toute évidence, le deuxième rapport annuel de l'OIT sur l'emploi dans le monde a touché une corde sensible dans les milieux journalistiques et politiques de tous les pays du monde. Il pose en effet l'une des grandes questions du moment: Comment ranimer les marchés du travail et rétablir le concept de plein emploi à la place qui lui revient, c'est-à-dire au cœur de la politique économique?

Les auteurs constatent que près d'un tiers de la population active du monde est soit au chômage soit sous-employée et que, sauf en Asie de l'Est, les marchés du travail sont en proie à la morosité.

Dans les pays industrialisés, près de 35 millions de personnes sont sans travail et des millions d'autres s'accrochent désespérément à des emplois précaires qui leur rapportent à peine de quoi vivre. Les travailleurs pauvres sont de plus en plus nombreux, les inégalités salariales se creusent et les chômeurs de longue durée risquent de se trouver de facto exclus du marché du travail.

Dans la majorité des pays en développement, les emplois à faible productivité du secteur non structuré demeurent la règle plutôt que l'exception, la misère se généralise et un sous-développement chronique condamne des millions de travailleurs à des tâches éprouvantes et peu productives.

Dans les économies en transition d'Europe centrale et orientale, le chômage est monté en flèche, la pauvreté s'est aggravée et les perspectives de prospérité dans une économie de marché reculent à vue d'œil.

Le chômage a atteint des proportions telles que des théoriciens en vogue commencent à pronostiquer une ère de «croissance sans emplois», dans laquelle les économies se développeraient sur fond de progrès technique et d'échanges commerciaux mais sans création d'emplois ni sources nouvelles de revenus. Le nombre croissant de licenciements pour cause de réduction d'effectif et l'apparition de nouvelles formes de travail (temps partiel, travail indépendant, etc.) conduisent d'autres observateurs à penser que la mondialisation de l'économie aboutit à la «fin du travail» tel que l'avons connu jusqu'ici.

Dans son rapport, l'OIT dément de toutes ses forces ces théories, non seulement parce que celles-ci se fondent sur une analyse très superficielle et des vues utopiques, mais surtout parce qu'elles risquent de détourner l'attention de la seule priorité qui vaille, à savoir réaffirmer la volonté de parvenir au plein emploi, exprimée par la communauté internationale au lendemain de la seconde guerre mondiale.

Les auteurs contestent en outre la solution la plus souvent préconisée pour remédier aux maux qui affligent le marché du travail: la déréglementation. Tout en admettant que le développement des échanges et le progrès technique peuvent certes entraîner une réforme sélective de certaines pratiques sociales, ils rappellent que les règlements ont des effets positifs, notamment en matière de productivité et de protection des travailleurs. Ils réfutent donc catégoriquement l'hypothèse globalisante selon laquelle la réglementation étant systématiquement source de rigidités, la déréglementation est la solution optimale.

La thèse fondamentale du rapport de l'OIT sur l'emploi dans le monde 1996/97 est que pour enrayer le déclin des marchés du travail, il faut, d'une part stimuler la croissance et relancer la productivité et, d'autre part mettre les ressources de l'économie mondiale au service de l'humanité et non l'inverse. □



Jacques Maillard

Persistance de la crise de l'emploi et aggravation des inégalités salariales

Selon un récent rapport du Bureau international du Travail*, le chômage et le sous-emploi touchent, dans les pays industrialisés et dans les pays en développement, près d'un milliard de personnes, soit environ 30% de la population active du monde.

«**S**ur le front de l'emploi, la morosité reste de mise», déclarent les auteurs de ce rapport intitulé *L'emploi dans le monde 1996/97*. Ils craignent que l'augmentation du nombre des «travailleurs pauvres» n'aggrave les problèmes économiques et sociaux dus au chômage.

Les pays les plus riches de la planète, membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques, comptent au moins 34 millions de chômeurs. Au sein de l'Union européenne, le chômage touchait l'année dernière 11,3% de la population active et a fortement augmenté en France, en Allemagne, en Italie et en Suède. Aux Etats-Unis, en revanche, la

création d'emplois s'est intensifiée et le chômage est tombé au-dessous de 5%. Les taux de chômage ont également diminué au Royaume-Uni. Dans ces deux pays, toutefois, les inégalités de revenu ont tendance à s'accroître.

Dans les pays en transition d'Europe centrale et orientale, les taux de chômage ont légèrement fléchi mais demeurent supérieurs à 10%. En Russie et dans certains autres pays de l'ex-Union soviétique, ils ont continué de croître.

En Amérique latine, le chômage a atteint près de 12% en Colombie. En Argentine, en Bolivie, en Equateur, à la Jamaïque, au Mexique, en Uruguay et au Venezuela, il

s'est accru en milieu urbain. Pour l'Afrique subsaharienne et de nombreuses régions d'Asie, il n'existe guère de données sur le chômage proprement dit, mais dans ces régions à bas revenus le sous-emploi et la misère perdurent.

Le BIT est d'avis que pour vaincre la pauvreté, le chômage et le sous-emploi dont souffrent de si nombreuses régions du monde la communauté internationale doit réaffirmer sa volonté d'assurer le plein emploi.

«Il est cruel et pernicieux d'affirmer que rien ne peut être fait pour remédier au chômage, que, dans une économie de plus en plus concurrentielle, le mieux que l'on puisse espérer est une «croissance sans emplois» (augmentation du produit intérieur brut, ou PIB, sans progression sensible de l'emploi) ou que les actuels taux de chômage constituent d'une certaine façon le résultat naturel et inévitable du libre jeu des forces du marché», déclare Michel Hansenne, Directeur général du BIT. «Les niveaux qu'atteint actuellement le chômage sont injustifiables sur le plan économique et sont inadmissibles tant d'un point de vue politique que d'un point de vue social.»

Les auteurs du rapport attribuent à trois grands facteurs la détérioration du marché du travail, à savoir:

- La faiblesse des taux de croissance enregistrés depuis 1973 et le fait que les pays en développement n'ont pas réussi à se remettre totalement de la crise économique du début des années quatre-vingt.
- La lenteur de l'ajustement des salaires au ralentissement de la productivité du travail et l'apparition de pressions salariales inflationnistes, qui ont perduré jusque dans le milieu des années quatre-vingt.
- L'éviction progressive des chômeurs de longue durée du marché du travail et la précarisation de millions de travailleurs dans des activités du secteur non structuré.

Tout en reconnaissant qu'il n'existe pas de solution miracle applicable à la fois aux pays en développement, aux pays industrialisés et aux pays en transition, les auteurs concluent que «l'une des priorités doit être de stimuler durablement la croissance économique».

TAUX DE CHÔMAGE 1994-1996: PAYS SÉLECTIONNÉS

Pays	Période/1994	%	Période/1995	%	Période/1996	%
Allemagne	septembre	10,0	septembre	10,2	septembre	11,2
Afrique du Sud	mai	3,9	mai	4,3	mai	5,4
Australie	septembre	9,3	septembre	8,4	septembre	8,7
Autriche	août	5,3	août	5,4	août	5,7
Barbade	2 ^e trimestre	21,4	2 ^e trimestre	20,5	2 ^e trimestre	16,2
Belgique	septembre	14,6	septembre	14,8	septembre	14,2
Bésil	décembre	3,4	décembre	4,4	---	---
Canada	juillet	10,0	juillet	9,8	juillet	9,8
Chili	2 ^e trimestre	6,1	2 ^e trimestre	5,8	2 ^e trimestre	6,6
Colombie	juin	9,8	juin	9,2	juin	11,7
Corée, Rép. de	septembre	2,1	septembre	1,9	septembre	1,8
Danemark	septembre	11,3	septembre	9,5	septembre	7,9
Espagne	2 ^e trimestre	24,3	2 ^e trimestre	22,7	2 ^e trimestre	22,3
Etats-Unis	octobre	5,4	octobre	5,2	octobre	4,9
Finlande	septembre	17,7	septembre	16,4	septembre	15,1
France	mai	10,8	mai	11,8	---	---
Hong-kong	2 ^e trimestre	1,6	2 ^e trimestre	2,9	2 ^e trimestre	2,9
Hongrie	octobre	10,9	octobre	10,3	---	---
Irlande	novembre	14,6	novembre	12,9	---	---
Islande	septembre	3,3	septembre	3,6	septembre	3,3
Israël	2 ^e trimestre	7,4	2 ^e trimestre	6,3	2 ^e trimestre	6,0
Italie	novembre	12,1	novembre	11,5	---	---
Japon	septembre	3,0	septembre	3,2	septembre	3,3
Lettonie	août	6,3	août	6,1	août	7,1
Luxembourg	septembre	2,8	septembre	3,0	septembre	3,3
Norvège	septembre	4,8	septembre	4,5	septembre	3,9
Nouvelle-Zélande	2 ^e trimestre	8,2	2 ^e trimestre	6,0	2 ^e trimestre	5,9
Pays-Bas	avril	7,5	avril	7,2	avril	6,9
Philippines	4 ^e trimestre	8,4	4 ^e trimestre	8,4	---	---
Pologne	septembre	16,5	septembre	15,0	septembre	13,5
Porto Rico	mai	13,7	mai	13,4	mai	14,5
Portugal	3 ^e trimestre	6,8	3 ^e trimestre	6,9	3 ^e trimestre	7,1
Rép. tchèque	juillet	3,2	juillet	2,9	juillet	3,0
Roumanie	août	10,5	août	9,4	août	6,4
Royaume-Uni	août	9,4	août	8,4	août	7,8
Slovaquie	2 ^e trimestre	14,4	2 ^e trimestre	13,3	2 ^e trimestre	12,1
Suède	septembre	8,1	septembre	7,9	septembre	8,3
Suisse	octobre	4,4	octobre	4,0	octobre	4,8

Sources: Statistiques nationales et Bureau international du Travail, Genève.

Le plein emploi: un objectif réalisable et des plus souhaitables

Contestant la thèse de ceux qui annoncent une ère de «croissance sans emplois», le BIT affirme que l'idée selon laquelle la mondialisation, le progrès technique et les réductions d'effectif engendreront une croissance sans emplois ou la fin du travail ne résiste pas à l'épreuve des faits.

Michel Hansenne met en garde contre la tentation de rejeter l'idéal du plein emploi sur lequel a été fondée la politique sociale tant à l'échelon national qu'à l'échelon international au lendemain de la seconde guerre mondiale: «Abandonner l'objectif du plein emploi équivaldrait à rabaisser les objectifs sociaux au moment où le commerce international et les flux d'investissement favorisent l'intégration de l'économie mondiale».

«En stimulant la croissance économique et la création d'emplois estime-t-il, ces forces peuvent augmenter le bien-être et la justice sociale.» Mais il faut pour cela des politiques économiques et sociales judicieusement dosées.

Commerce international, technologie et mondialisation

Le BIT estime que, contrairement à une idée largement répandue, les maux qui sévissent sur le marché mondial de l'emploi ne sont pas dus à la rapidité du progrès technique ni à la libéralisation des échanges, toutes deux nécessaires pour stimuler la croissance économique et la productivité. Le commerce avec les pays en développement «n'explique que très partiellement la montée du chômage parmi les travailleurs peu qualifiés et l'aggravation des inégalités de salaire» dans les pays industrialisés. Les auteurs du rapport font observer que «la réussite des économies dynamiques d'Asie prouve que l'expansion des échanges commerciaux et des flux d'investissement, ... peut stimuler la croissance économique et la création d'emplois sous réserve que l'on applique de bonnes politiques nationales».

Pour une croissance non inflationniste

La première des conditions à remplir pour se rapprocher du plein emploi consiste à «inverser la tendance à un ralentissement de la croissance que l'on observe depuis une vingtaine d'années» dans les pays industrialisés. Alors que, selon de nombreux auteurs, toute mesure visant à stimuler la croissance achoppera inévitablement sur l'inflation ou les contraintes

relatives à l'offre, le BIT avance l'idée que l'insuffisance de la demande pourrait bien être à l'origine de la longue période de marasme de l'économie mondiale et que les pressions salariales inflationnistes peuvent être maîtrisées grâce à de saines pratiques en matière de relations professionnelles et à une réglementation appropriée du marché du travail. «Une croissance plus vigoureuse est possible, sous réserve que les politiques expansionnistes s'accompagnent de mesures crédibles pour éviter une recrudescence des tensions salariales inflationnistes et pour parer à la pénurie de compétences», écrivent les auteurs du rapport.

La deuxième condition suppose la mise en place de mécanismes permettant de modérer les pressions salariales inflationnistes, de façon à éviter que l'impulsion expansionniste ne soit étouffée par la réaction des marchés financiers. Tout en admettant qu'il n'existe pas de solution toute faite, les auteurs proposent plusieurs pistes qui méritent d'être explorées et notamment de «mieux coordonner les négociations salariales en synchronisant les cycles de négociation et en s'attachant à parvenir à un consensus sur les perspectives économiques». Ils proposent aussi de relancer le pacte social entre employeurs, travailleurs et gouvernements, d'encourager les systèmes d'intéressement et d'adopter une politique des revenus à base fiscale.

La troisième condition à remplir pour stopper la montée du chômage consiste à «améliorer la conception et la mise en œuvre des politiques du marché du travail» et, dans les pays industrialisés, il faudrait notamment réformer le régime d'indemnisation des chômeurs. Les subventions et la réduction des prélèvements fiscaux sur les salaires destinées à favoriser la réinsertion des chômeurs de longue durée peuvent aussi être utiles, mais les mesures de ce type doivent être soigneusement étudiées afin d'en éviter les éventuels effets indésirables. Il serait également possible de veiller à «corriger les insuffisances du marché en matière de formation en lançant des programmes en faveur des catégories les plus désavantagées sur le marché du travail».

Tout en admettant que l'un ou l'autre aspect de la réglementation puisse dans certains cas être revu, ils estiment que «rien ne permet d'affirmer que cette réglementation est invariablement source de rigidités et que la déréglementation est toujours la solution optimale». Ils rappellent le rôle positif de la réglementation du marché du travail pour ce qui est de la productivité et de la protection des travailleurs vulnérables.

Economies en transition

Le problème auquel sont confrontées les économies en transition dans le domaine

de l'emploi «tient avant tout aux sur-effectifs hérités du passé». Bien que certaines entreprises de l'Europe centrale et orientale ainsi que de l'ex-Union soviétique aient aussi déjà procédé à des restructurations non négligeables, souvent au prix d'une aggravation du chômage et de la pauvreté, les auteurs estiment qu'«il y a encore beaucoup à faire: il faut restructurer les entreprises et ajuster la structure de l'emploi et des salaires afin d'accroître la productivité du travail et la compétitivité».

Il faut éliminer les obstacles qui freinent la création et l'essor des entreprises et s'attaquer aux facteurs qui découragent l'investissement étranger (notamment les incertitudes qui entourent la législation et les insuffisances de l'infrastructure). Parmi les autres problèmes concrets qu'il convient de résoudre, les auteurs mentionnent le manque de flexibilité du marché du logement et la difficulté de garantir une protection sociale adéquate aux travailleurs touchés par les restructurations. Des mesures comprenant la mise en place d'un cadre institutionnel qui incite les syndicats et les organisations patronales à mener des négociations collectives satisfaisantes pourraient éventuellement être complétées par des mesures temporaires destinées à contenir la hausse du chômage.

Pays en développement

La majorité des travailleurs des pays en développement «vit d'activités peu productives, qui sont souvent pénibles physiquement mais ne rapportent guère». Bien que le plein emploi soit un objectif lointain pour la plupart des pays en développement, «c'est dans cette optique qu'ils doivent définir leur politique de l'emploi».

Les auteurs estiment que la situation de l'emploi s'est dégradée dans beaucoup de pays en développement (à l'exception des économies dynamiques d'Asie), «parce que ces pays n'ont pas réussi à se remettre totalement de la crise économique du début des années quatre-vingt». La croissance a ralenti et est même devenue négative, d'où une stagnation de l'emploi dans le secteur moderne et un excédent de main-d'œuvre dans les activités peu productives.

Les auteurs préconisent des réformes économiques de nature à «garantir la stabilité macroéconomique, à encourager l'épargne et l'investissement et assurer une bonne allocation des ressources» de façon à permettre aux pays en développement de «tirer pleinement parti de l'expansion mondiale des échanges et des flux d'investissement». Ils ajoutent que «les réformes axées sur le marché devront souvent être complétées par des investissements publics et d'autres mesures propres à stimuler la réaction des producteurs aux nouvelles incitations économiques». □



Marie Dorigny

«Nous savons tous que le travail des enfants est l'une des facettes de la pauvreté et qu'il faudra beaucoup de temps et d'efforts pour l'éliminer complètement. Mais certaines formes de travail auxquelles sont aujourd'hui astreints des enfants sont intolérables, indépendamment de toute autre considération. C'est pourquoi il faut les dévoiler, les dénoncer et les éradiquer sans délai.»

Michel Hansenne,
Directeur général du BIT

Agir contre l'intolérable

Un nouveau rapport* du Bureau international du Travail indique qu'environ 250 millions d'enfants âgés de 5 à 14 ans travaillent actuellement dans des pays en développement, ce qui représente près du double des chiffres avancés lors d'estimations antérieures. Sur ces 250 millions, 120 millions travaillent à temps plein et 130 millions à temps partiel.

«**N**ous savons tous que le travail des enfants est l'une des facettes de la pauvreté et qu'il faudra beaucoup de temps et d'efforts pour l'éliminer complètement», déclare Michel Hansenne, Directeur général du BIT. «Mais, ajoute-t-il, certaines formes de travail auxquelles sont aujourd'hui astreints des enfants sont intolérables, indépassablement de toute autre considération. C'est pourquoi, il faut les dévoiler, les dénoncer et les éradiquer sans délai.»

Le BIT explique qu'en raison de l'ampleur du problème et de la nécessité de s'y attaquer d'urgence, les pays ne peuvent agir sur tous les fronts à la fois et doivent donc choisir où concentrer les moyens dont ils disposent.

«La solution la plus humaine est qu'ils affectent en priorité les ressources humaines et matérielles dont ils peuvent disposer à la lutte contre les formes les plus intolérables d'exploitation des enfants – esclavage, servitude pour dettes, prostitution, travail dans des emplois et des secteurs dangereux – et à la protection des enfants les plus jeunes, notamment les filles.»

Dans les pays en développement, environ 61% des enfants travailleurs, soit près de 153 millions, vivent en Asie, 32%, soit 80 millions, en Afrique, et 7%, soit 17,5 millions, en Amérique latine.

Mais l'existence du travail des enfants est également attestée dans beaucoup de pays industrialisés tels que les Etats-Unis, l'Italie, le Portugal et le Royaume-Uni. Ce problème fait aussi son apparition dans de nombreux pays d'Europe de l'Est et d'Asie qui libéralisent leur économie.

Une enquête du BIT, dont les résultats ont été publiés au début de l'année, avait démontré qu'environ 73 millions d'enfants de 10 à 14 ans travaillaient à temps plein dans une centaine de pays. Mais les dernières estimations se fondent sur une méthodologie nouvelle et plus exacte, que le BIT a expérimentée au Ghana, en Inde, en Indonésie, au Pakistan, au Sénégal et en Turquie. Elles tiennent compte aussi bien du travail à temps plein que du travail à temps partiel, et englobent tous les enfants

âgés de 5 à 14 ans qui exercent un emploi.

Les enfants contraints de travailler trop jeunes risquent de demeurer infirmes pour le reste de leur vie. Ainsi, une vaste enquête menée par le BIT aux Philippines a montré que plus de 60% sont exposés à des risques chimiques et biologiques, et que 40% subissent de graves lésions ou maladies.

En outre, une étude comparative réalisée en Inde, à la faveur de laquelle des groupes d'écoliers et d'enfants non scolarisés travaillant dans l'agriculture, l'industrie ou le secteur des services ont été suivis pendant dix-sept ans a révélé que les enfants travailleurs accusaient un déficit pondéral et restaient toute leur vie plus petits que les enfants scolarisés.

A Bombay, on a observé que l'état de santé des enfants travaillant dans l'hôtellerie, le bâtiment ou ailleurs était beaucoup plus mauvais que celui d'un groupe témoin d'écoliers. Ces enfants présentaient toutes sortes de symptômes: douleurs musculaires, thoraciques et abdominales constantes, maux de tête, étourdissements, difficultés respiratoires, diarrhées et parasitoses.

Différences liées au sexe

Comme les filles sont plus souvent employées en qualité de domestique et les garçons sur les chantiers de construction, dans les champs et les usines, les risques professionnels ne sont pas les mêmes pour les enfants des deux sexes.

Les filles, en raison justement de leur affectation à des tâches ménagères, ont des journées de travail plus longues que les garçons. C'est là une des raisons essentielles pour lesquelles elles sont moins scolarisées que les garçons. Elles sont par ailleurs plus exposées aux sévices sexuels et à leurs conséquences telles que l'exclusion sociale, les traumatismes psychiques et les maternités non désirées. Les garçons, quant à eux, sont plus souvent victimes de lésions provoquées par la manutention de charges trop lourdes pour leur âge et leur stade de développement physique.

L'enquête du BIT passe en revue les formes d'exploitation et les dangers les plus graves auxquels sont soumis les enfants dans certains emplois et secteurs; par exemple:

● **Esclavage et travail forcé** – Parmi tous les enfants qui travaillent, ceux qui sont tenus en esclavage et forcés de travailler sont les plus menacés.

Ces pratiques sont souvent clandestines, mais le BIT rapporte que des enfants sont encore purement et simplement vendus. Parfois, les propriétaires achètent les enfants de leurs locataires, ou bien des «agents» versent une avance aux familles rurales dont ils emmènent les enfants travailler dans l'industrie du tapis ou du verre ou encore dans la prostitution. En dépit des démentis officiels, ce type d'esclavage caractérisé est depuis longtemps signalé en Asie du Sud et du Sud-Est ainsi qu'en Afrique occidentale.

● **Prostitution et traite des enfants** – Bien qu'il soit devenu, ces dernières années, un sujet de préoccupation à l'échelle mondiale, le phénomène de l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales tend à s'amplifier.

De plus en plus d'enfants sont vendus, qui font l'objet d'une traite internationale. Les auteurs du rapport ont recensé au moins cinq réseaux internationaux: l'un recrute en Amérique latine à destination de l'Europe et du Moyen-Orient; le deuxième exporte des enfants d'Asie du Sud et du Sud-Est en Europe du Nord et au Moyen-Orient; le troisième se livre à un trafic régional en Europe; le quatrième, relié au précédent, fait de même dans le monde arabe; et le cinquième exporte des fillettes d'Afrique de l'Ouest.

En Europe de l'Est, des filles du Bélarus, de la Russie et de l'Ukraine sont livrées en Hongrie, en Pologne et dans les Etats bal-

* Le travail des enfants: l'intolérable en point de mire. *Conférence internationale du Travail (Rapport VI(1)) – 86^e session, 1998. Bureau international du Travail, Genève, 1996. ISBN 92-2-210328-9.*

tes ou dans des capitales d'Europe occidentale.

Plusieurs circuits réguliers ont été découverts en Asie du Sud-Est, par exemple, pour n'en citer que quelques-uns: du Myanmar (Birmanie) vers la Thaïlande; à l'intérieur de la Thaïlande; de la Thaïlande et d'autres pays vers la Chine, les États-Unis, le Japon et la Malaisie.

En Asie seulement, environ un million d'enfants sont victimes du commerce du sexe, et il est attesté que la traite des fillettes augmente, entre autres pays, en Thaïlande. En Amérique latine, un grand nombre d'enfants travaillent et vivent dans la rue, où ils sont des proies faciles pour les commerçants du sexe. En Afrique, la prostitution des enfants s'amplifie dans plusieurs pays, dont le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Kenya, la Zambie et le Zimbabwe.

● **Agriculture** – Les enfants qui travaillent dans l'agriculture partout dans le monde sont souvent exposés à des agents biologiques et chimiques qui leur font courir de graves dangers.

Ils préparent, transportent ou épandent des pesticides, des engrais ou des herbicides, dont certains sont très toxiques et peuvent être cancérigènes. Ils sont plus sensibles que les adultes à l'exposition aux pesticides et l'on a constaté que celle-ci accroissait le risque de cancers, de neuropathies, de troubles du comportement d'origine neurologique et d'anomalies du système immunitaire.

Au Sri Lanka, l'intoxication par les pesticides tue plus d'enfants que le paludisme, le tétanos, la diphtérie, la poliomyélite ou la coqueluche réunis.

Les enfants qui manipulent des machines agricoles sont souvent victimes d'accidents mortels et de mutilations.

● **Mines** – Dans beaucoup de pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine, des enfants travaillent dans les petites mines, de longues heures durant, sans l'équipement, les vêtements ni la formation qui seraient nécessaires pour les protéger. Ils sont exposés à une forte hygrométrie et à des températures extrêmes.

Les poussières, les gaz et les fumées peuvent même provoquer des maladies respiratoires et à terme, la silicose, des fibroses pulmonaires, l'asbestose et autres emphysèmes. Les enfants qui travaillent dans les mines souffrent également de surmenage physique, de fatigue et d'affections de l'appareil locomoteur ainsi que de graves lésions provoquées par les chutes d'objets. Dans les mines d'or, ils risquent aussi d'être intoxiqués par le mercure.

● **Fabriques de céramique et verreries** – Le recours à la main-d'œuvre enfantine dans ces industries est courant en Asie, mais aussi dans d'autres régions du monde.



Didier Bregnard

Les enfants contraints de travailler trop jeunes risquent de demeurer infirmes pour le reste de leur vie.

Les enfants défournent du verre en fusion à une température de 1500-1800°C. Ils travaillent ainsi de longues heures dans des ateliers mal éclairés et mal aérés où la température atteint 40 à 45°C. Certaines verreries ne tournent que la nuit. Le sol est jonché de débris de verre et, bien souvent, les fils électriques sont dénudés. Le bruit des presses, qui peut dépasser 100 décibels, provoque des troubles de l'audition.

Les principaux risques sont les coups de chaleur dus à la température élevée, les cataractes, les brûlures et lacerations, les coupures par les débris et éclats de verre, les troubles auditifs provoqués par le bruit, les lésions et la fatigue oculaires, la silicose, le saturnisme, l'intoxication par les émanations toxiques d'oxyde de carbone et de dioxyde de soufre.

● **Fabrique d'allumettes et de feux d'artifice** – Les allumettes sont généralement fabriquées dans de petites entreprises artisanales à domicile ou dans de petits ateliers villageois où le risque d'incendie et d'explosion est permanent. On a signalé des enfants de 3 ans travaillant à la fabrication d'allumettes, dans des locaux non aérés où ils sont exposés aux poussières, émanations, vapeurs et autres concentrations de substances toxiques en suspension dans l'air – amiante, chlorate de potassium, trisulfure d'antimoine, phosphore rouge amorphe mélangés à du sable ou à de la poudre de verre et trisulfure de

tétraphosphore. Ces substances provoquent de nombreuses intoxications et dermatoses.

● **Pêche hauturière** – Dans bon nombre de pays d'Asie, notamment en Indonésie, au Myanmar, aux Philippines et en Thaïlande, les enfants sont utilisés pour la pêche *muro-ami*, qui consiste à plonger en eaux profondes, sans équipement de protection. Les enfants sont censés donner des coups sur les récifs coralliens pour déloger les poissons qui se précipitent alors dans les filets. Chaque navire emploie jusqu'à 300 garçons de 10 à 15 ans recrutés dans des quartiers défavorisés. Les jeunes plongeurs doivent réinstaller les filets plusieurs fois par jour, si bien qu'ils peuvent passer jusqu'à douze heures dans l'eau. Chaque année, des dizaines d'enfants se noient ou sont tués ou blessés, victimes d'accidents de décompression ou d'autres accidents dus à une pression excessive. En outre, les enfants sont attaqués par des poissons prédateurs tels que les requins, les barracudas, les poissons aiguilles ou les serpents de mer venimeux.

● **Travaux domestiques** – L'emploi d'enfants comme domestique est une pratique courante dans beaucoup de pays en développement. Les employeurs, qui sont des citoyens, les recrutent souvent en milieu rural par l'intermédiaire de parents, d'amis ou de relations. La violence et les sévices sexuels, qui entraînent des troubles psychi-

ques et émotionnels irréversibles, comptent parmi les risques les plus graves et les plus effrayants auxquels sont exposés les enfants travailleurs, en particulier les domestiques.

Il est impossible de savoir exactement combien d'enfants occupent ce type d'emplois parce que ceux-ci sont généralement clandestins, mais il y a tout lieu de croire qu'ils sont très nombreux, surtout pour ce qui est des filles. Selon des études réalisées en Indonésie, le nombre d'enfants ainsi employés serait de 400 000 à Djakarta et

pourrait atteindre 5 millions dans l'ensemble du pays. Au Brésil, les jeunes domestiques constituent 22% des enfants travailleurs et, au Venezuela, 60% des filles âgées de 10 à 14 ans qui travaillent.

La majorité des enfants domestiques ont entre 12 et 17 ans, mais certaines études citent des cas de domestiques beaucoup plus jeunes – 5 ou 6 ans. Par exemple, au Bangladesh, on a constaté que 38% des petits domestiques avaient de 11 à 13 ans, et que près de 24% d'entre eux n'avaient que 5 à 10 ans. D'autres études ont montré

qu'au Kenya, au Togo et au Venezuela respectivement, 11, 16 et 26% des enfants domestiques avaient moins de 10 ans.

Les journées de travail de ces enfants sont très longues. Au Zimbabwe, par exemple, elles sont de 10 à 15 heures. Au Maroc, une étude a révélé que 72% des enfants domestiques commençaient leur journée avant 7 heures et que 65% ne se couchaient pas avant 23 heures. Qui plus est, selon les résultats d'enquêtes menées dans de nombreux pays, il est fréquent que les adolescents et les fillettes employés comme domestiques subissent des sévices physiques, psychologiques et sexuels.

● **Bâtiment** – Le travail de force, la manutention de lourdes charges et la station prolongée dans de mauvaises positions risquent de provoquer des déformations de la colonne vertébrale et parfois du bassin parce que, chez les enfants, les épiphyses ne sont pas encore soudées. Les enfants qui travaillent dans le bâtiment et dans d'autres secteurs sont exposés à toutes sortes de substances toxiques, notamment l'amiante, qui est l'une des substances cancérigènes les plus connues.

L'UNICEF et l'OIT s'associent contre le travail des enfants

Dans une «déclaration d'intention» signée le 8 octobre 1996 à Genève par Carol Bellamy, Directrice générale de l'UNICEF, et Michel Hansenne, Directeur général du BIT, les deux organisations ont communiqué leur décision d'harmoniser leurs politiques et leurs pratiques en ce qui concerne le travail des enfants, et de coopérer dans tous les pays où elles sont opérationnelles.

Les deux organisations continueront d'encourager leurs Etats membres à ratifier et à mettre en application les normes internationales du travail relatives au travail des enfants et à coopérer entre elles pour déterminer les éventuels obstacles à la ratification et à l'application effective de ces instruments.

Le principal instrument de l'OIT est la convention n° 138 sur l'âge minimum, 1973, mais l'Organisation travaille actuellement à l'élaboration d'un projet de convention visant l'élimination des formes les plus préjudiciables et les plus intolérables de travail des enfants, telles que la prostitution, l'exposition à des substances toxiques et à d'autres dangers liés aux conditions ou au milieu de travail.

L'OIT estime que 250 millions d'enfants âgés de 10 à 14 ans travaillent dans le monde entier, et que sur ce nombre, 120 millions travaillent à temps plein et 130 millions à temps partiel.

Le BIT a également mis sur pied un programme de coopération technique, le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), à la faveur duquel il aide les pays à se doter des



Adelaïde Christinet

moyens nécessaires pour s'attaquer de façon durable au problème du travail des enfants.

Les activités de l'IPEC s'adressent en premier lieu à trois groupes prioritaires:

- les enfants astreints à un travail forcé ou en situation de servitude;
- les enfants soumis à des conditions de travail dangereuses;
- les très jeunes enfants travailleurs (moins de 12 ans).

A l'intérieur de ces groupes, l'IPEC accorde une attention particulière aux filles, en raison du plus grand risque d'exploitation qu'elles courent.

L'IPEC est présent dans 23 pays* répartis sur trois continents. Une coopération étroite et efficace entre le BIT et l'UNICEF existe sur le terrain dans nombre de ces pays, notamment au Bangladesh, au Brésil, au Pakistan et, depuis peu, au Chili, en Egypte et au Paraguay. □

* Bangladesh, Bolivie, Brésil, Colombie, Costa Rica, Egypte, El Salvador, Guatemala, Honduras, Inde, Indonésie, Kenya, Népal, Nicaragua, Pakistan, Panama, Paraguay, Philippines, Pérou, Thaïlande, Turquie, République unie de Tanzanie et Venezuela.

Priorités pour l'action

L'OIT cherche à rendre plus «visible» le problème des enfants exposés au danger. En effet, «c'est en partie parce qu'elles sont cachées que sociétés et gouvernements n'ont pas montré plus d'ardeur à éliminer les formes les plus dangereuses de travail des enfants. Comme le dit l'adage: «loin des yeux, loin du cœur», déclarent les auteurs du rapport.

L'un des principaux moyens dont dispose l'OIT pour améliorer la législation et la pratique de ses Etats membres en matière de lutte contre le travail des enfants est l'adoption de conventions et de recommandations internationales et le contrôle de leur application. L'OIT a adopté sa première convention sur le travail des enfants en 1919, l'année de sa fondation, puis plusieurs autres au fil des années.

Elle préconise aujourd'hui l'adoption d'une nouvelle convention qui permettrait d'œuvrer plus directement et plus efficacement à la suppression des formes les plus inacceptables et les plus dangereuses de travail des enfants telles que l'esclavage, la servitude, le travail forcé et le servage.

L'action menée par l'OIT contre le travail des enfants comprend en outre un programme de coopération technique, le Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC), qui est actuellement opérationnel dans 23 pays répartis sur trois continents. □

Le Forum des entreprises face à la mondialisation

Plus de 600 délégués, y compris des représentants du secteur privé, ont participé au premier «Forum des entreprises», qui s'est tenu les 8 et 9 novembre 1996 au siège de l'OIT, à Genève. Cette réunion a fourni à l'Organisation une occasion unique d'établir un dialogue direct avec les entreprises pour réfléchir à des stratégies novatrices de développement économique et de création d'emplois.

Dans son discours d'ouverture, le Directeur général du BIT, Michel Hansenne, a brossé un tableau peu réjouissant de la situation: en dépit des progrès rapides résultant de la mondialisation de l'économie, le monde connaît aujourd'hui un chômage sans précédent et «un accroissement inquiétant de la pauvreté, des inégalités et de l'exclusion», qui risquent d'engendrer des tensions sociales potentiellement génératrices de «fractures ou de ruptures du corps social» tant dans les pays développés que dans les pays en développement.

«Comment faire pour que le progrès des entreprises se traduise par un progrès de l'emploi?», a demandé le Directeur général. «Le risque existe, si ce progrès économique ne parvenait pas à se traduire par un égal progrès au plan social, et avant tout en

termes d'emploi, de voir se développer des réactions négatives, des replis, des fermetures qui compromettraient gravement les chances mêmes de développement que nous offrent les ouvertures de ces dernières années.»

Une grande partie des délégués exprimèrent les mêmes craintes, chacun nuanciant sa position par des considérations d'ordre économique, culturel et professionnel: pour les employeurs, la mondialisation constitue un levier salubre pour la croissance et l'intégration des peuples et des nations. Il faut donc la favoriser, car le potentiel de création d'emplois qu'elle renferme permettra de remédier aux problèmes sociaux, y compris la misère.

Pour les travailleurs et les représentants de certains pays en développement, en revanche, le plus grand danger de la

mondialisation réside dans ce qu'elle engendre de disparités et de marginalisation à la fois entre les pays et à l'intérieur d'une même nation, ainsi que dans sa contribution au chômage et à la pauvreté.

Dans l'ensemble, les participants ont admis qu'il fallait savoir reconnaître et exploiter les avantages de la mondialisation – création de richesses et d'emplois, réduction de la pauvreté, développement des marchés et inclusion dans le système économique et commercial mondial de pays et de peuples qui en étaient auparavant exclus – tout en évitant ou en maîtrisant les inconvénients de ce phénomène – marginalisation, chômage, inégalités de revenu et pauvreté.

«En essayant de mieux comprendre les répercussions de l'évolution du marché mondial sur les entreprises et le travail, sur les relations professionnelles et l'emploi dans le monde, nous voulons aussi nous assurer que le développement économique ne sera pas compromis par trop de déséquilibres sociaux et répondra aux objectifs de progrès et de justice qui sont ceux de notre Organisation», a déclaré le Directeur général.

Les quatre réunions-débats du Forum étaient consacrées aux thèmes suivants:

● **Evolution de l'économie mondiale: répercussions sur les entreprises:** Alors que le monde est aujourd'hui plus riche que jamais, les disparités se creusent. Ainsi, 75% de la population mondiale ne disposent que de 16% du revenu mondial, et 20% seulement de cette population en détiennent 85%. Comment les entreprises peuvent-elles favoriser l'intégration mondiale ou la mondialisation de l'économie tout en luttant contre la fragmentation causée par le chômage et l'injuste répartition des richesses? L'économie mondiale devrait-elle ou pourrait-elle être régulée, et par qui? Comment l'économie mondiale en général et le secteur des affaires en particu-



Jacques Maillard

Quelles sont les conséquences de la mondialisation sur les entreprises et sur l'emploi?

lier relèveront-ils les défis qui se posent dans les domaines du travail, des ressources humaines, du développement, de l'amélioration des conditions de travail et des relations professionnelles ?

● **Entreprises et emplois:** La mondialisation et la rapidité avec laquelle évoluent la technologie, les communications et les flux d'investissement modifient les règles de la concurrence et obligent les entreprises à changer radicalement de stratégie. Les relations professionnelles et la gestion des ressources humaines se ressentent fortement de l'apparition de l'«entreprise réseau» ainsi que de nouveaux réseaux et alliances de production à l'échelle mondiale. Les participants ont examiné l'incidence des impératifs actuels de productivité et de compétitivité sur le volume global et la qualité de l'emploi ainsi que sur les stratégies de mise en valeur des ressources humaines au niveau national et à l'échelle de l'entreprise. Ils ont envisagé des moyens d'accroître «l'employabilité»

«ENTREPRISE» SUR INTERNET

Les activités de l'OIT qui concernent les entreprises sont présentées sur Internet. On y trouvera des renseignements sur l'action concernant les entreprises, la stratégie de l'OIT, le Forum des entreprises, les déclarations et les communiqués de presse ainsi que tous les documents importants, qui pourront être aisément mémorisés et imprimés ou stockés sur ordinateur. L'adresse est la suivante:

www.ilo.org/english/65entrep/index.htm

Le Département du développement des entreprises du BIT a maintenant un NEWS GROUP qui permet aux participants du Forum des entreprises 1996 et à tous les autres utilisateurs d'Internet de formuler leurs observations et suggestions sur les sujets abordés à l'occasion du Forum. Pour prendre connaissance des thèmes et des observations enregistrés, cliquer sur READ NEWS.

Pour inscrire des observations, cliquer sur l'énoncé du sujet et remplir le formulaire qui apparaît à l'écran. Pour proposer un thème, cliquer sur SEND NEWS. L'adresse du NEWS GROUP est la suivante:

www.ilo.org/english/65entrep/news/newsg.htm

des travailleurs, et ils ont réfléchi à la manière dont les très petites, les petites et les moyennes entreprises peuvent créer des emplois compte tenu de la nouvelle conjoncture.

● **Initiatives sociales des entreprises:** A une époque où les entreprises sont universellement considérées comme le moteur de la croissance et du développement, beaucoup d'entre elles prennent des initiatives pour relever les défis sociaux, soit en améliorant la situation de leurs propres salariés grâce à des politiques novatrices de gestion du personnel, soit en prêtant leur concours à la collectivité au sens large, par exemple en luttant contre l'exclusion sociale, et assument d'une manière générale un rôle d'«entreprises citoyennes». Les participants ont passé en revue un certain nombre de ces initiatives en s'efforçant d'en déterminer l'efficacité et la raison d'être ainsi que de définir les rôles respectifs des syndicats et des organisations d'employeurs.

● **Rôle futur des partenaires sociaux au niveau de l'entreprise:** Le changement de nature de l'entreprise et du secteur privé, qui est induit par la mondialisation et d'autres facteurs économiques, entraîne une profonde transformation des relations professionnelles, auparavant centrées essentiellement sur la négociation collective. Evaluant l'ampleur de cette transformation, les participants se sont posé la question de savoir si celle-ci se limitait aux pays industrialisés à économie de marché; ils ont aussi débattu de divers autres sujets tels que la sécurité de l'emploi.

L'idée du Forum des entreprises est née en 1995, lorsque la décision a été prise d'amplifier l'aide que l'OIT apporte aux gouvernements pour créer un climat favorable aux petites et moyennes entreprises; d'où le thème «Promouvoir le progrès social et la compétitivité des entreprises dans une économie mondiale».

Ce message est apparu comme essentiel à tous les délégués, mais il a particulièrement retenu l'attention des nouveaux venus: 140 représentants du secteur privé qui se sont trouvés pour la première fois face à face avec les «partenaires sociaux» de l'OIT.



Jacques Maillard

Les relations professionnelles, auparavant centrées essentiellement sur la négociation collective, subissent de profonds changements.

Les représentants du secteur privé ont estimé que le phénomène de la mondialisation fournissait à l'OIT une occasion unique de relever le défi du changement et qu'elle pourrait être investie de la mission de s'occuper de la dimension sociale de ce phénomène. De leur avis, il conviendrait que l'OIT veille à ce que les considérations sociales facilitent le libre-échange et non l'entravent, centre davantage son action sur les activités de coopération technique créatrices d'emplois et moins sur l'élaboration de normes, aide les gouvernements à instaurer un climat qui favorise le développement des entreprises, s'ouvre davantage au secteur privé et rééquilibre ses programmes d'assistance technique.

Selon les travailleurs, les causes du chômage vont au-delà des rigidités du marché du travail. Ils ont estimé que le démantèlement des réglementations existantes et de la protection sociale était très préoccupant, surtout en raison du chômage qu'il génère. Il ne faut pas s'attendre à ce que le «secteur non structuré» continue d'absorber les délaissés du «secteur structuré», et l'extension de la protection sociale au secteur non structuré serait tout à fait justifiable. □

Tom Netter*

* Journaliste installé à Genève.

Identification des entreprises socialement responsables

Peut-on définir des pratiques et des résultats exemplaires dans le domaine social et en matière d'emploi? Et si oui, les gouvernements et les organisations d'employeurs, entre autres, peuvent-ils inciter davantage d'entreprises à adopter ces pratiques? D'après les résultats d'enquêtes sur le

comportement des entreprises, que le BIT conduit depuis quelques années dans le monde entier, ces deux questions appellent un réponse par l'affirmative. Le BIT a codifié tous ces résultats sous la forme d'un «indice d'entreprise à développement humain» (EDH), qu'elle a présenté à l'occasion du Forum des entreprises.

A ce jour, des informations ont été recueillies auprès des employeurs et des cadres supérieurs de plus de 15 000 entreprises de 18 pays par le biais d'études de flexibilité des entreprises dans le domaine social (ELFS). C'est sur la base de ces données que le BIT a mis au point les indices EDH.

L'indice EDH peut se composer de variables telles que les pratiques de l'entreprise en matière de recrutement et de formation, le niveau et la structure des salaires et des prestations, les conditions de travail, les dispositions régissant les négociations et les garanties qui les accompagnent, la représentation des travailleurs. La composition de l'indice peut être modifiée et négociée entre les employeurs, le gouvernement et les travailleurs.

La figure 1 illustre le processus de construction de l'indice: la première étape porte sur les possibilités de formation et d'acquisition de compétences.

L'EDH1 mesure la formation à l'entrée pour les nouveaux embauchés, le recyclage destiné à améliorer la performance au travail ou à transférer des travailleurs à d'autres emplois nécessitant des

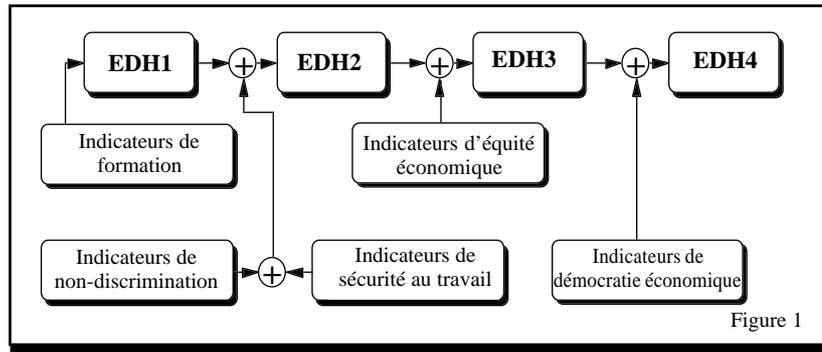


Figure 1

compétences similaires et le recyclage destiné à faire passer les travailleurs à un niveau supérieur ou à les promouvoir. Il tient également compte du type de formation, du mode de financement de celle-ci et de

et, d'autre part, en tenant compte des données relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail.

Puis, l'indice EDH3 comprend les indicateurs d'équité économique et l'indice EDH4 les indicateurs de démocratie économique. Selon les concepteurs de l'EDH, c'est sans doute là l'aspect le plus contestable du processus, car le degré de précision de ces indicateurs dépend des pratiques et des politiques institutionnelles du pays concerné. Et pourtant, pour avoir un bon indice de développement humain, une entreprise devrait être dotée de mécanismes permettant à ses travailleurs d'influer de manière constructive sur les décisions prises dans le domaine social et en matière d'emploi, de mener des négociations collectives et de partager non seulement les risques mais aussi les profits. C'est pourquoi l'EDH4 tient compte des moyens d'expression et des systèmes d'intéressement des travailleurs.

On trouvera dans le rapport* sur l'entreprise à développement humain une description détaillée de la méthode préconisée pour élaborer et utiliser l'EDH et l'EFLS. □

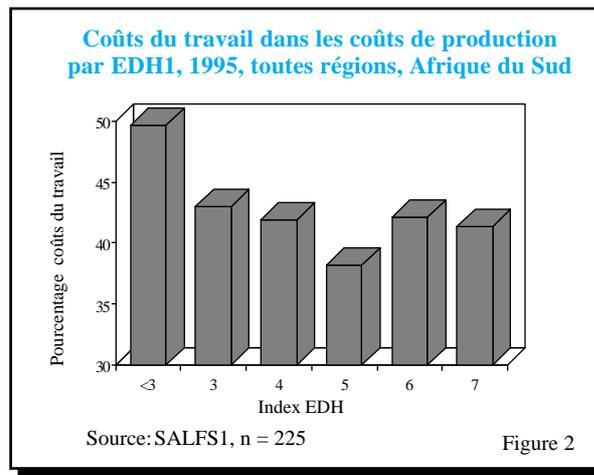


Figure 2

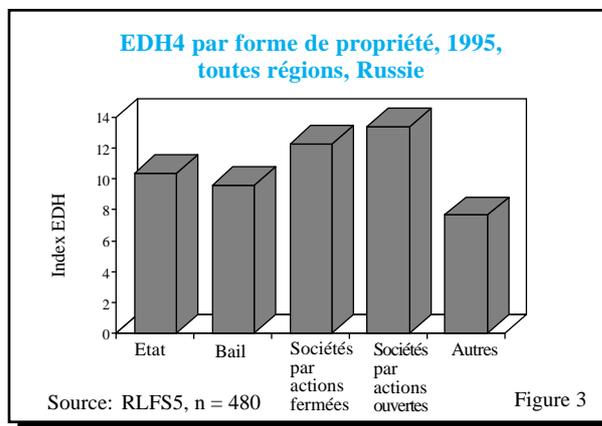


Figure 3

* The «Human Development Enterprise»: seeking flexibility, security and efficiency. Guy Standing, Bureau international du Travail, Genève 1996. ISBN 92-2-110342-0.



Jacques Maillard

Bilans des causes de stress chez les groupes à haut risque

La vie trépidante que nous menons aujourd'hui est génératrice de stress. Aucune profession ni aucune catégorie de travailleurs ne sont épargnées: ouvriers d'usine, dirigeants d'entreprise, employés sur des plates-formes de forage, infirmières, aiguilleurs du ciel, conducteurs d'autobus, etc. Alors que la plupart des entreprises s'attaquent aux symptômes du stress, des travaux récents de l'OIT soulignent l'importance d'un diagnostic précoce.

Dans une étude^{1/} devenue classique, H.G. Wittington décrit les trois phases par lesquelles les souris – et les êtres humains – réagissent au stress: une réaction de détresse suivie par une phase de résistance puis, si les mécanismes d'adaptation de l'organisme font défaut, un épuisement total. «... La première journée, elles sont restées misérablement blotties les unes contre les autres dans un coin de leur espace grillagé, le poil en bataille et dans un complet désarroi, comme si elles attendaient la mort. Le jour suivant, elles se déplaçaient lentement dans la cage et bientôt elles retrouvèrent toute leur vitalité; jamais je n'avais vu souris en meilleure santé ni plus mignonnes. Le poil bien lissé, sociables, elles étaient débordantes d'activité, mangeant continuellement sans perdre de leur sveltesse; elles s'étaient adaptées au froid

et étaient heureuses. Mais un matin, en sortant la cage du réfrigérateur, mes souris, la veille encore rayonnantes et en pleine santé, étaient mortes.»

Dans l'agitation perpétuelle de notre mode de vie actuel, le travail est – avec les problèmes familiaux et financiers – l'un des principaux facteurs de stress. Or, depuis le début des années quatre-vingt, l'incidence de ce syndrome sur les résultats des entreprises est de plus en plus documentée. Le stress entraîne une augmentation de l'absentéisme dû à la maladie, un renouvellement prématuré du personnel, des départs précoces à la retraite pour raisons de santé, des baisses de production et de qualité ainsi que des litiges entre les salariés et leurs employeurs.

On estime que le coût des maladies et de l'absentéisme dus au stress équivaut désormais à 10% du PIB du Royaume-Uni,

pourcentage qui dans les pays nordiques varierait entre 2,5% au Danemark et 10% en Norvège. Aux Etats-Unis, plus la moitié des 550 millions de journées de travail perdues chaque année pour cause d'absentéisme dans le secteur privé seraient de près ou de loin liées au stress^{2/}.

Il est avéré que le stress est surtout imputable au fait de ne pas être maître de son propre destin et que dans notre monde de vive concurrence, caractérisé par l'accélération du temps, l'instabilité de l'emploi, la course aux qualifications et l'alourdissement constant des exigences professionnelles, pratiquement aucune profession n'en est exempte. Des organismes intergouvernementaux ont reconnu la nécessité de modifier le cadre de travail de façon à alléger le stress; par exemple, l'Union européenne a adopté en 1989 une directive sur les mesures à adopter pour



Jacques Maillard

Des exigences professionnelles conflictuelles (comme, ici, devoir respecter un horaire strict malgré l'encombrement et le mauvais état des routes) sont l'une des principales sources de stress et peuvent causer de graves maladies et accidents.

améliorer la sécurité et la santé des travailleurs.

Pour isoler les causes de ce syndrome et proposer une conception nouvelle des lieux de travail, qui soit de nature à l'atténuer, le BIT a étudié cinq professions dans lesquelles celui-ci joue un rôle important – le contrôle de la navigation aérienne, les soins infirmiers, la production de pétrole et de gaz en mer, la conduite d'autobus et le travail en usine^{3/}. A partir de ces études, il a démontré que grâce à des évaluations systématiques des risques et à des mesures de prévention, on pouvait concevoir des lieux de travail moins stressants.

Maîtriser le stress inhérent au lieu de travail

Le BIT et des psychologues du travail tels que Cary L. Cooper, Tom Cox, M^{me} Amanda Griffiths et Michel Kompier, qui ont participé au projet, recommandent d'évaluer les facteurs de stress avant de chercher à améliorer le lieu de travail.

«Un bilan des facteurs de stress permet de relever les causes liées au travail tandis que les autres méthodes s'attaquent uniquement aux symptômes. Le simple fait de dresser un tel bilan revient à admettre que

le lieu de travail peut effectivement être une source de stress, sinon c'est l'individu qui est seul jugé responsable», explique M. Kompier, professeur de psychologie à l'Université de Nimègue, aux Pays-Bas.

Les causes de stress que l'on retrouve dans la plupart des professions tiennent soit au travail lui-même (conditions médiocres, contraintes de temps, etc.), soit aux rôles attribués aux travailleurs au sein de l'entreprise (ambiguïté de ces rôles, conflits de responsabilités, fonction dans la hiérarchie, etc.), soit au déroulement de la carrière (promotion insuffisante, insécurité de l'emploi, etc.), soit aux relations de travail (relations insatisfaisantes avec le patron, les subordonnés, les collègues, etc.), soit à la structure de l'entreprise et à l'atmosphère de travail (participation à la prise de décisions, répartition des tâches, etc.).

En outre, comme le montrent les cinq études du BIT, il existe des causes de stress qui sont propres à telle ou telle profession. Par exemple, pour ceux qui travaillent sur les plates-formes de forage, les allers et retours en hélicoptère dans les conditions climatiques exécrables de la mer du Nord constituent l'une des activités les plus stressantes tandis que, pour les conducteurs d'autobus, le fait de devoir se conformer à des horaires stricts tout en

respectant les consignes de sécurité et en se montrant aimables envers les passagers, est très éprouvant. Les infirmières, elles, côtoient constamment la souffrance et la mort et doivent néanmoins reconforter les malades. Ce sont ces causes-là qui sont souvent les plus difficiles à combattre.

Selon le docteur David Batman, médecin chef de Nestlé Royaume-Uni, «le changement et l'incertitude sont de très grandes causes de stress. Il faut expliquer le changement. Nous avons dû fermer plusieurs usines, mais nous avons fait ce qu'il fallait pour en avertir très tôt les personnes potentiellement visées. Cela a atténué les tensions. De plus, les travailleurs concernés sont aidés par nos services de placement et nous collaborons avec les collectivités locales de façon à ce qu'ils bénéficient d'un soutien».

Aux premiers stades, le stress se manifeste par un comportement outrancier – attitude cynique, consommation accrue d'alcool, de tabac et de médicaments, par exemple – et, plus tard, par des problèmes de santé. Ainsi, sans en être la seule cause, il déclenche souvent des troubles tels que maux d'estomac, céphalées, rhumes à répétition, problèmes intestinaux et insomnie. L'hygiène de vie se modifie, les personnes affectées faisant de moins en moins

d'exercice et consommant de plus en plus d'aliments gras. Lorsqu'il se prolonge, le stress peut se traduire par une augmentation des accidents du travail et provoquer des problèmes cardiaques, de l'hypertension, des colites, des troubles mentaux voire le suicide.

Une autre manière de réagir consiste en ce que M. Cooper, professeur de psychologie fonctionnelle à l'Institut de science et de technologie de l'Université de Manchester appelle le «présentéisme». «Même s'ils sont malades, les gens se sentent obligés de se présenter à leur travail parce qu'ils craignent de perdre leur emploi. En période de réduction des effectifs, ils sont plus inquiets et pensent devoir effectuer davantage d'heures même s'ils ne fournissent pas un travail de qualité pour la simple raison qu'ils veulent être sûrs de ne pas faire partie de la prochaine vague de licenciements.»

Pour bien comprendre d'où provient le stress, les psychologues ont mis au point un modèle d'enquêtes à réaliser à l'échelle de l'entreprise. Ainsi, selon le professeur Kompier, tout bilan des causes de stress pour les conducteurs d'autobus, par exemple, devrait commencer par une analyse approfondie du milieu de travail, des conditions matérielles de travail, des relations entre collègues et avec les supérieurs hiérarchiques, du style de management et des horaires de travail. La solution devra tenir compte à tout le moins des aspects ergonomiques, du mode d'administration du personnel ainsi que des temps de travail et de repos.

Ce que font actuellement les entreprises

Ces bilans constituent la méthode certes la plus coûteuse en temps et en argent mais aussi la plus efficace pour remédier au problème de l'excès de stress au travail. Deux autres moyens d'aider les salariés à combattre cette affection consistent à mettre sur pied des programmes d'assistance au personnel et à faire appel à des formateurs qui enseignent des techniques nouvelles dans les domaines perçus comme étant générateurs de stress, par exemple la gestion du temps ou les négociations.

«Ces moyens peuvent aider les individus, réduire l'absentéisme et diminuer le stress, mais ils ne modifient pas le contexte. Sans bilan des causes de stress, les problèmes tels que la durée excessive du travail et l'autoritarisme des patrons demeureront sans réponse», affirme le professeur Cooper. «Les solutions qui réussissent le mieux ne sont pas les solutions uniques mais celles qui comportent plusieurs mesures complémentaires», ajoute le professeur Kompier.

Selon le professeur Cooper, la plupart

des entreprises associent volontiers assistance aux salariés et formation, mais les bilans sont encore assez rares. En parlant avec les médecins chefs de quatre entreprises européennes qui ont institué un programme de lutte contre le stress, il s'est aperçu que les solutions adoptées étaient effectivement très variées: l'une des entreprises a réalisé un bilan complet des causes de stress avant de mettre sur pied un service de conseils et d'autres mesures, une autre a réalisé un bilan plus restreint et les deux autres ont opté pour des services de conseils et de formation.

La brasserie britannique Scottish & Newcastle (S&N) a réalisé un bilan des causes de stress à tous les niveaux de l'entreprise. Sur la base de l'indicateur de stress professionnel du professeur Cooper, elle a constaté que le degré de stress était le même à tous les échelons de la hiérarchie. «J'ai choisi de mesurer le stress et de m'attaquer au problème plutôt que d'instituer des programmes d'assistance au personnel, qui auraient eu une fonction curative plutôt que préventive», explique le docteur David Moore, médecin chef de S&N.

Une fois déterminées l'ampleur et les causes du stress, S&N a mis en œuvre un programme de sensibilisation afin d'expliquer la nature et les manifestations physiques du stress. Après quoi, elle a réalisé une contre-enquête dont les résultats ont démontré que le stress avait sensiblement diminué parmi les travailleurs qui avaient pris part à ce programme.

«Désormais nous traitons le problème du stress de la même façon que nous traitons celui de l'alcoolisme. Maintenant que nous connaissons les causes du stress, nous pouvons nous lancer dans des programmes d'assistance au personnel», déclare le docteur Moore.

Le programme de prévention du stress chez les ouvriers consiste à sensibiliser le personnel au problème, à apprendre aux cadres comment identifier les travailleurs stressés, à élaborer une stratégie antistress et à adresser les travailleurs très atteints à des psychologues.

«Chez les ouvriers, le stress est principalement dû au fait de ne pas maîtriser son propre destin. Or nous vivons une époque de changements perpétuels. Ainsi, notre entreprise a récemment acquis la société Courage (autre brasserie britannique), et le processus d'intégration qui s'en est suivi a causé toutes sortes d'appréhensions. Nous aidons les gens à surmonter ce type de difficultés», déclare M. Moore.

Deux autres entreprises interrogées, Asea Brown Boveri (ABB) et Zeneca Pharmaceuticals, n'ont pas évalué les causes de stress tandis que Nestlé Royaume-Uni mesure la tension et le stress lors des examens médicaux qu'elle fait passer aux cadres.

Le docteur Eric Teasdale, de Zeneca, explique: «Nous n'avons pas fait de bilan,

LE BIT PRÉPARE UN MANUEL SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Service des conditions de travail (CONDI/T) du BIT prépare un manuel destiné à aider les entreprises à évaluer et à prévenir les causes de stress et de troubles similaires qui peuvent entraîner des problèmes de santé, une baisse de rendement, voire des actes de violence sur le lieu de travail.

En 1992, le BIT a consacré au stress un fascicule de sa publication *Conditions of Work Digest* (voir note 4 page 16), dans laquelle sont recensées les professions qui sont le plus sujettes au stress et les principales causes de cette affection. Il ressort en outre de cette étude que les entreprises ne cherchent généralement à remédier aux symptômes du stress qu'après coup, lorsque des travailleurs en souffrent déjà.

«Mais la prévention est beaucoup plus rentable du point de vue économique et sur le plan de la santé que l'adoption d'une série de mesures correctives à l'intention de tel ou tel travailleur; c'est pourquoi nous prétendons que le meilleur moyen de remédier au stress consiste à dresser un bilan des causes, suivi des modifications nécessaires pour réduire les facteurs de stress sur le lieu de travail, puis d'un bilan complémentaire destiné à vérifier que ces modifications ont été suffisantes et ainsi de suite», explique Vittorio Di Martino, chef de la Section du temps de travail, de l'organisation du travail et de la technologie de CONDI/T.

Dans la série de cinq études dont il est fait état dans le présent article (voir note 3 page 16), le BIT montre comment mettre en pratique dans des branches déterminées le principe de l'évaluation des risques et de la prévention du stress.

«Un nouveau concept a été créé, dont nous essayons de faire connaître les applications concrètes», ajoute M. Di Martino.

Le BIT commence à appliquer cette technique de collecte de données, d'évaluation et de prévention à un domaine connexe dans lequel des nuisances anodines mais continues peuvent avoir de graves répercussions sur les conditions de travail: la violence sur le lieu de travail.

«Nous nous sommes aperçus que, bien souvent, la violence n'est pas déclenchée par un événement unique mais par la répétition de petits harcèlements ou de petits tourments. Nous pouvons appliquer la même méthode que celle utilisée pour isoler les causes de stress afin de déterminer les facteurs potentiels de violence et les éliminer», déclare M. Di Martino.

mais nous avons pris toute une série de mesures destinées à combattre le stress. Nous sommes partis du principe que ce syndrome existant bel et bien, le mesurer ne nous aiderait pas à le soigner.» Le docteur Sven Kvarnström, ancien médecin chef d'ABB, est du même avis et le docteur Batman de Nestlé Royaume-Uni ajoute: «Nous ne sommes pas différents des autres entreprises; les principales causes de stress sont le changement, le mode d'organisation du temps, le volume de travail et les attentes personnelles.»

Outre le programme qu'elle destine spécialement aux cadres supérieurs, Nestlé Royaume-Uni inclut une sensibilisation au stress dans d'autres programmes de gestion de l'entreprise et s'efforce de décentraliser la prise de décisions afin que les travailleurs des échelons inférieurs se sentent davantage maîtres de leur travail.

Zeneca aussi s'est intéressée en premier lieu aux cadres supérieurs, estimant que les salariés admettraient plus facilement leur propre stress et la nécessité de le réduire s'ils voyaient leurs supérieurs faire de même. «Les gens ont compris que le stress n'était plus un sujet tabou. Ils peuvent venir nous en parler.» Zeneca met désormais des services d'appui et de conseils à la disposition de l'ensemble de son personnel.

Toutes les entreprises déclarent que le fait d'avoir pris au sérieux le problème du stress a été bénéfique sur le plan de la productivité. «Le nombre de demandes d'indemnisation pour des maladies professionnelles dues à des affections du squelette et de la musculature est tombé de 224 en 1988 à 19 en 1994: c'est une amélioration presque incroyable!», constate le docteur Kvarnström d'ABB.

Généraliser les bilans de stress

Tant les expériences de S&N et de Nestlé Royaume-Uni que les travaux du BIT et de ses spécialistes du stress démontrent l'utilité des bilans de stress. Dans le cas des travailleurs des plates-formes pétrolières de la mer du Nord, par exemple, ces bilans ont révélé comme principales causes de stress le fait d'être longtemps séparé de la famille, le mauvais temps et son incidence sur les conditions de transport et de travail, les conditions de vie et le manque d'espace pour se reposer et faire de l'exercice pendant le temps libre, c'est-à-dire des facteurs à première vue incontournables parce qu'inhérents à ce type de travail.

Toutefois, même en pareil cas, il existe des solutions: modification des horaires des équipes, aménagement d'espaces non-fumeurs, de salles silencieuses et de zones de couchage privées, réorganisation des tâches de façon à rompre la monotonie, par exemple. Le professeur Cooper estime que même le stress causé par les allers et re-



Jacques Maillard

Dans les entreprises, le stress est généralement imputable au changement, au mode d'organisation du temps, à la charge de travail et aux attentes personnelles.

tours en hélicoptère pourrait être diminué grâce à une information sur la sûreté de ces déplacements.

Selon les psychologues, la réorganisation du travail et la formation sont deux grands moyens de combattre le stress. Le travail par équipes, la responsabilisation et la délégation des pouvoirs confèrent davantage d'assurance aux travailleurs et la formation leur apporte les qualifications dont ils ont besoin pour se sentir capables de faire face aux exigences de leur emploi. Des systèmes de gratifications et de soutien sont également de nature à améliorer le cadre de travail.

«Bien souvent, ce n'est pas seulement le travail en soi qui stresse les travailleurs; il se peut que les pauses ne soient pas convenablement organisées ou encore que les ordinateurs ou le téléphone soient mal adaptés aux besoins», explique le professeur Griffiths de l'Université de Nottingham. «Un travailleur qui maîtrise bien son travail, qui est encouragé par son patron, dont les

tâche sont à la fois bien conçues et variées, qui a la possibilité de se former et a des perspectives de carrière peut très bien s'acquitter de fonctions très exigeantes.» □

Gregory Härtl

¹H. G. Whittington, *Stress: A psychiatrist's realistic holistic approach*, in Savvy, févr. 1981.

²Voir professeur Cary L. Cooper, professeur Paula Liukkanen, Dr Susan Cartwright, *Stress prevention in the workplace: Assessing the costs and benefits to organizations*, 1996, Dublin, *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*.

³Stress prevention in the offshore oil and gas exploration and production industry, ISBN 92-2-110093-6; Occupational stress and stress prevention in air traffic control, ISBN 92-2-110070-7; Work-related stress in nursing: Controlling the risk to health, ISBN 92-2-110365-X; Occupational stress and stress prevention for bus drivers, ISBN 92-2-110255-6; Stress prevention for blue-collar workers in assembly-line production, *Bureau international du Travail*, 1996. Ces publications peuvent être obtenues sur demande auprès du Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22; tél. +4122/799-6962; fax +4122/799-8451.

⁴Preventing stress at work. Conditions of Work Digest, Volume 11, n° 2. *Bureau international du Travail*, Genève, 1996. ISSN 0257-3512; ISBN 92-2-108265-2.

CHAMPS D'ACTION

▲ NOUVELLES MÉTHODES D'ÉDUCATION OUVRIÈRE:

22 spécialistes de l'éducation ouvrière appartenant à des centrales syndicales de l'Australie, du Bangladesh, de la Chine, de Fidji, de l'Inde, de l'Indonésie, du Japon, de la Malaisie, de la Mongolie, du Népal, du Pakistan, des Philippines, de Singapour, de Sri Lanka et de la Thaïlande ont participé à un séminaire régional sur les nouvelles méthodes d'éducation ouvrière, tenu du 30 septembre au 4 octobre 1996 à Phuket (Thaïlande). A la faveur de ce séminaire, qui était organisé sous l'égide du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), ils ont pu se familiariser avec les méthodes de formation à l'éducation ouvrière assistée par ordinateur et apprendre à surmonter les obstacles qui entravent l'introduction de techniques modernes d'enseignement.

Pour de plus amples renseignements, prendre contact avec M^{me} Kimiyo Takagi, spécialiste des activités pour les travailleurs de l'Equipe multidisciplinaire consultative pour l'Asie de l'Est; tél +662-282.9161; fax +66-1-280.1735.

▲ NOUVEAU SERVICE POUR LES COOPÉRATIVES LATINO-AMÉRICAINES:

En juillet 1996, COOPNET, le programme du BIT portant sur les coopératives d'Amérique latine a lancé, *Coopnet al Dia*, un bulletin électronique sur les ressources humaines. Selon le Bureau de San José, 400 coopératives et groupements coopératifs de toute l'Amérique latine se sont déjà déclarés intéressés par l'information que leur fournit le BIT sur la mise en valeur des ressources humaines au sein des entreprises coopératives. Ce bulletin, qui a été mis en route en juillet 1996, contient des données sur les travaux entrepris par le BIT dans ce domaine ainsi qu'un catalogue de références relatives à la planification des ressources humaines et présente des expériences réalisées par des coopératives latino-américaines. L'adresse de *Coopnet al Dia* est la suivante: <http://www.oit.or.cr/hp-coop/coopdia.htm>.

Pour de plus amples renseignements, prendre contact avec Roberto Di Meglio, au Bureau de l'OIT à San José (Costa Rica): tél. +506-253-7667; fax +506-224-2678; E-Mail: rdm@oit.or.cr.



P. Merchez

Quatre cents coopératives et groupements coopératifs d'Amérique latine reçoivent déjà l'information du BIT sur la mise en valeur des ressources humaines dans les entreprises coopératives.

▲ RÉSEAU D'INFORMATION SUR LES HANDICAPÉS:

L'OIT a contribué à la création du réseau mondial de recherche appliquée pour l'emploi et la formation des handicapés (GLADNET). Ce réseau, conçu pour favoriser l'adoption de mesures en faveur des personnes handicapées, est destiné à faire connaître les méthodes qui ont donné de bons résultats et offre aux usagers la possibilité de collaborer à des projets de recherche. GLADNET relie actuellement 160 membres. L'OIT espère que tous ceux de ses mandants qui s'intéressent aux divers aspects de l'emploi des handicapés s'y affilieront. En outre, une base de données mondiale sur l'emploi et la formation des handicapés est en cours d'élaboration sur ce réseau. GLADNET est accessible sur INTERNET.

Pour tous renseignements complémentaires, s'adresser au Service de la réadaptation professionnelle du BIT: tél +41-22-799.6834; fax +41-22-798.8685; E-Mail: rehab@ilo.org.

▲ LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET AJUSTEMENT STRUCTUREL:

L'OIT a récemment lancé au Bénin, au Ghana, au Sénégal et au Zimbabwe un programme de recherche destiné à étudier les conditions d'accès des pauvres au crédit et à d'autres services financiers dans le contexte des programmes d'ajustement structurel. Les universités locales, les banques centrales, les institutions financières ainsi que les associations de travailleurs et d'entrepreneurs seront associées à ces travaux qui seront réalisés avec l'appui de partenaires européens. Il s'agira de déterminer quelles réformes des politiques macroéconomiques seraient nécessaires pour garantir que les petits producteurs jouissent de l'égalité d'accès au marché. Ce programme, qui durera cinq ans et coûtera 5 millions de dollars, est financé par le gouvernement des Pays-Bas.

Pour de plus amples renseignements, s'adresser au BIT, à l'Unité de la dimension sociale du financement des entreprises; tél. + 41-22 799.6070; fax +41-22-799.7961. □

Nouvelles normes pour les gens de mer

La 84^e session (maritime) de la Conférence internationale du Travail, qui s'est tenue du 8 au 22 octobre 1996 à Genève, a adopté six conventions et recommandations ainsi qu'un protocole relatifs aux conditions de vie et de travail des gens de mer.

Dans une allocution prononcée devant la Conférence, le Directeur général du BIT, Michel Hansenne, a évoqué les risques qui caractérisent le secteur maritime: «Les dangers aux-

quels s'exposent les armateurs et les gouvernements sont d'ordre financier ou politique, mais les gens de mer sont, eux, exposés à des risques physiques qui mettent leur vie en danger. Il a été souligné par

exemple que, depuis la réunion tripartite de 1994, 180 navires de plus de 500 tonneaux ont été perdus en mer, entraînant la disparition de 1 200 marins et de très nombreux passagers; au cours du premier semestre



Les équipages sont de plus en plus constitués de marins de cultures différentes ne parlant pas la même langue.

1996, on a enregistré deux fois plus de pertes de vies humaines en mer que pour toute l'année 1995.»

Le Directeur général a souligné les transformations survenues au cours de ces 25 dernières années dans les conditions de travail des armateurs et des gens de mer. La surcapacité apparue dans de nombreuses branches de la navigation maritime a entraîné une restructuration dans les années quatre-vingt. La montée de la concurrence a obligé de nombreux armateurs à abaisser au maximum leurs frais de fonctionnement en inscrivant leurs navires dans des registres appelés «registre de libre immatriculation», qui sont généralement plus permissifs en ce qui concerne la fiscalité, la sécurité, le recrutement, les équipages, les inspections et la gestion. Le recours de plus en plus fréquent à des agences de placement a «contribué à rendre encore plus complexe le cadre juridique et économique du secteur maritime», a également fait observer Michel Hansenne.

Aujourd'hui, les navires sont plus grands que dans le passé et nombre d'entre eux sont très automatisés, ce qui entraîne une réduction du personnel et impose un surcroît de responsabilités aux marins qui demeurent à bord. En 1950, par exemple, un pétrolier de 12 000 tonnes (port en lourd) employait un équipage de 40 marins en moyenne. Quarante ans plus tard, selon un rapport du BIT, 20 hommes suffisent pour armer un pétrolier vingt fois plus grand.

Les équipages sont de plus en plus constitués de marins de cultures différentes ne parlant pas la même langue, dont une proportion croissante est désormais originaire de pays en développement et plus particulièrement de l'Asie. Par ailleurs, la société se préoccupe de plus en plus des conditions de sécurité et de vie à bord des navires ainsi que de la préservation de l'environnement. Du fait de tous ces changements, certaines des normes internationales de travail applicables au secteur maritime doivent être mises à jour.

La Conférence a révisé et adopté les instruments juridiques suivants:

Convention sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, et recommandation sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996

La Conférence a révisé la convention et recommandation (n° 109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1958. Elle a adopté la nouvelle convention concernant la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996⁴, qui fixe des limites journalières et hebdomadaires de la durée du travail ou, inversement, une durée minimale de repos journalier ou hebdomadaire, dans le but d'éviter la fatigue résultant d'une charge excessive de travail.



Jacques Maillard

Elle impose aux Etats qui la ratifieront de reconnaître que la norme de durée du travail est de huit heures avec un jour de repos par semaine, et que le nombre maximal d'heures de travail ne doit pas dépasser 14 heures par période de 24 heures et 72 heures par période de sept jours. Ou encore, les Etats membres pourront définir le temps de travail en fonction d'un temps de repos qui ne doit pas être inférieur à dix heures par période de 24 heures et à 77 heures par période de sept jours. Ces dispositions doivent être affichées à bord, à un endroit facilement accessible du navire. Des registres des heures quotidiennes de travail ou de repos des marins devront être tenus; l'autorité compétente devra vérifier et viser ces registres à des intervalles appropriés afin de s'assurer que les dispositions susmentionnées sont respectées et, au cas où il résulterait que les dispositions relatives aux heures de travail et de repos ne sont pas respectées, d'exiger que des mesures soient prises afin d'éviter que les infractions se renouvellent.

En outre, la nouvelle convention a été incluse dans le protocole se rapportant à la convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976, ce qui signifie que, sous réserve d'un nombre suffisant de ratifications, elle sera également soumise au contrôle par l'Etat du port.

La recommandation, qui porte essentiellement sur la compensation des heures de travail et les autres questions salariales, est un instrument complet qui permettra aux marins et aux armateurs de régler ces questions. Elle retient le montant fixé par l'OIT comme salaire de base pour un mois civil de service d'un matelot qualifié, qui sert depuis longtemps de référence au secteur maritime dans le monde entier.

Convention sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996

Les dispositions internationales régissant l'inspection du travail à bord des navires ont été renforcées par l'adoption de la convention sur l'inspection du travail (gens de mer)² qui est la première convention internationale sur l'inspection du travail dans le secteur maritime. Le préambule précise que la convention s'applique seulement à l'Etat du pavillon³.

Les Etats qui la ratifieront devront «assurer un système d'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer». Ils devront veiller à ce que tous les navires immatriculés sur leur territoire «soient inspectés à des intervalles n'excédant pas trois ans et, lorsque cela est réalisable, chaque année» ou en cas de plainte ou d'autre preuve de non-conformité «dès que cela sera réalisable». Les inspections doivent être conduites de façon à «éviter que le navire ne soit indûment retenu ou retardé» et, dans le cas contraire, l'armateur pourra prétendre à une compensation. L'autorité publique compétente «publiera un rapport annuel sur les activités d'inspection».

Comme la convention concernant la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, elle s'applique à «tout navire de mer» appartenant à la flotte commerciale d'un pays, mais aux bateaux de pêche maritime commerciale seulement si l'autorité compétente le «juge réalisable».

La recommandation porte plus précisément sur la coordination et l'organisation des inspections ainsi que sur les devoirs et les pouvoirs des inspecteurs. Une résolution complémentaire de la Conférence préconise l'élaboration de nouvelles directives de l'OIT à l'intention des inspecteurs.

Convention sur le recrutement et le placement des gens de mer (révisée), 1996

La Conférence internationale du travail a également adopté une convention et une recommandation sur le recrutement et le placement des gens de mer^{4/}, qui révisent la convention (n° 9) sur le placement des marins, 1920. La nouvelle convention autorise les services de placement privés à condition qu'ils exercent leur activité «en vertu d'un système de licence, d'agrément ou d'une autre forme de réglementation». Les Etats qui la ratifieront devront «s'assurer qu'aucuns honoraires ou autres frais destinés au recrutement ou à l'emploi des gens de mer ne sont, directement ou indirectement, en totalité ou en partie, à la charge de ceux-ci».

L'autorité nationale compétente devra superviser étroitement tous les services de recrutement et de placement, en particulier pour s'assurer que ceux-ci remplissent les conditions prévues par la législation et qu'ils disposent d'un personnel convenablement formé. Les services de placement devront en outre «prendre des dispositions pour s'assurer, dans la mesure où cela est réalisable, que l'employeur a les moyens d'éviter que les gens de mer ne soient abandonnés dans un port étranger». Les services de recrutement devront également tenir un registre de tous les gens de mer recrutés et garantir que ceux-ci puissent

examiner leur contrat d'engagement «avant et après leur signature». «En tenant dûment compte du respect de la vie privée», la législation nationale ou la réglementation applicable devra spécifier les conditions dans lesquelles les renseignements personnels ou les gens de mer peuvent être traités par les services de recrutement et de placement.

Bien que les marins puissent porter directement leurs plaintes à la connaissance de l'autorité nationale compétente, les Etats devront mettre au point une procédure appropriée pour enquêter au sujet de telles plaintes.

La recommandation complémentaire énonce des directives destinées à promouvoir une coopération efficace entre les différents services de recrutement, les armateurs et les gens de mer. L'autorité compétente est, entre autres, censée prescrire ou approuver des normes de fonctionnement et encourager l'adoption de codes de déontologie ou d'éthique pour ces services.

Protocole de 1996 se rapportant à la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976

La plupart des normes énoncées dans la convention (n° 147) sur la marine marchande, 1976, sont définies en fonction de conventions antérieures de l'OIT. La convention n° 147 constitue un instrument fon-

damental de référence en ce qui concerne les normes minimales acceptables en matière de santé et de sécurité, de sécurité sociale et de conditions de vie et de travail des gens de mer.

La Conférence a adjoint à cette convention un protocole facultatif^{5/}, permettant ainsi aux Etats de souscrire à de nouvelles obligations tout en conservant la possibilité de ratifier la convention dans sa forme existante. Une annexe complémentaire englobe les conventions de l'OIT relatives au logement des équipages, à la durée du travail et aux effectifs (voir plus haut), aux pièces d'identité des gens de mer, aux représentants des travailleurs, à la protection de la santé et au rapatriement.

Les Etats membres qui ont ratifié la convention n° 147 peuvent prendre les mesures nécessaires pour rectifier, à bord des navires enregistrés à l'étranger qui mouillent dans leur port, toute situation présentant un danger évident pour la santé et la sécurité, si une plainte a été portée à leur connaissance ou s'il est attesté que le navire en question ne respecte pas les normes de ladite convention. Depuis son adoption, cette convention a sensiblement renforcé la volonté internationale d'empêcher l'exploitation de navires non conformes aux normes prescrites.

En dépit de la rapidité du transfert des navires d'un registre à un autre, le taux de ratification de la convention n° 147, qui

Les conditions de travail à bord des navires sont parfois déplorables mais les armateurs affirment que seule une petite minorité d'entre eux est responsable de cette situation et qu'ils sont en train d'y remédier d'eux-mêmes sans attendre de se voir imposer une législation stricte.

Lors de la collision du cargo *Dumbravenim* avec le *Venio*, dans le port de Hambourg, personne n'a été surpris d'apprendre que le capitaine était ivre. Ni qu'il s'était battu avec deux de ses officiers, se rendant coupable d'une infraction pénale. Ce qui choqua le plus les inspecteurs, c'est l'état pitoyable dans lequel ils trouvèrent l'équipage.

Il y avait des cafards dans la cuisine, de la viande pourrie dans le réfrigérateur, les marins n'avaient pas été payés depuis des mois, et l'un d'entre eux était atteint de malaria.

Or le *Dumbravenim* n'était pas un cas isolé. A peu près à la même époque, durant l'été de 1994, des marins russes entamèrent une grève de la faim à Budapest. Ces 22 marins employés sur neuf navires différents espéraient ainsi obtenir des arriérés de salaire qui, disaient-ils, s'élevaient à 400 000

dollars. «En Russie, nos familles n'ont pas reçu un sou de notre part depuis un an. Nous ne pouvons rentrer sans l'argent», expliquait alors le capitaine Denisov, commandant de l'un des navires.

La situation de Mikhail, un mécanicien russe de 55 ans, était particulièrement dramatique. Il avait quitté son foyer depuis 10 mois, laissant derrière lui sa femme handicapée et son jeune fils. Il estimait la somme qui lui était due à près de 50 000 dollars. «J'ai parlé avec mon épouse parce que j'ai réussi à épargner un peu d'argent pour avoir une carte de téléphone. Elle m'a dit que la vie était très difficile à la maison», déclara-t-il à des journalistes. «J'ai essayé de la rappeler par la suite mais il semble que le téléphone ait été coupé parce que je n'étais pas là pour payer la facture. Je voudrais rentrer pour l'aider mais je ne peux pas.»

Selon la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), qui est l'union internationale des marins et dont le siège est à Londres, le même armateur devait quelque 10 millions de dollars d'arriérés de salaire à 2500 marins.

Des catastrophes écologiques telles que celle causée par l'accident du pétrolier *Braer*, au large des îles Shetland en janvier 1993 ou la tragédie du ferry estonien

Concilier sécurité et exploitation commerciale

dans laquelle 800 personnes trouvèrent la mort en 1994 ont terni l'image de l'industrie des transports maritimes. Pourtant, les armateurs estiment qu'il est injuste de juger l'ensemble de la profession sur la base de quelques cas spectaculaires.

Ils évoquent les millions de dollars consacrés à l'achat de nouveaux navires par de grandes sociétés cotées en bourse, dont la réputation constitue à elle seule une garantie quant aux conditions de travail des marins.

Cependant, les armateurs qui réduisent les coûts au détriment des conditions de sécurité et de travail sont assurés d'une relative impunité. Nombre d'entre eux inscrivent leurs navires sur des registres internationaux, bénéficiant ainsi des fameux «pavillons de complaisance»*.

En général, ces navires sont immatriculés dans un pays autre que le pays d'origine. Les conditions de sécurité à leur bord sont souvent médiocres et c'est toujours l'équipage qui en pâti.

représente plus de 50% de la flotte mondiale, est demeuré stable de 1993 à 1996. Cette convention est généralement considérée contre l'instrument maritime le plus important et le plus déterminant.

Le Président de la Conférence était Michael Hubbard, délégué du gouvernement du Canada. Les trois Vice-présidents étaient Payaman Simanjuntak de l'Indonésie (représentant des gouvernements), B. M. Ghildiyal de l'Inde (représentant des employeurs) et Shosiro Nakanishi du Japon (représentant des travailleurs). Plus de 800 délégués venus de 85 pays ont assisté à la Conférence.

Les onze conférences maritimes de l'OIT – dont la dernière s'est tenue en 1987 – ont adopté en tout 39 conventions et 30 recommandations qui fixent des normes internationales régissant les conditions de vie et de travail des gens de mer.

La Commission paritaire maritime s'est réunie immédiatement après la Conférence pour décider du montant minimum recommandé par l'OIT pour le salaire de base des matelots qualifiés. Ce montant a été fixé à 435 dollars des Etats-Unis d'Amérique au 1^{er} janvier 1998. □

^{1/} Vote sur la convention: Oui – 209; non – 1; abstentions – 13.

Vote sur la recommandation: Oui – 197; non – 11; abstentions – 16.



Jacques Maillard

Depuis décembre 1994, 1200 personnes ont perdu la vie en mer. L'amélioration des conditions de travail en mer est indispensable pour recruter des marins compétents.

^{2/} Vote sur la convention: Oui – 205; non – 1; abstentions – 10.

Vote sur la recommandation: Oui – 210; non – 0; abstentions – 9.

^{3/} Cela signifie que le navire ne peut être inspecté que par l'Etat du pavillon. L'inspection par l'Etat du port est prévue dans la convention (n° 147) sur la marine marchande, 1976.

^{4/} Vote sur la convention: Oui – 197; non – 5; abstentions – 17.

Vote sur la recommandation: Oui – 201; non – 4; abstentions – 10.

^{5/} Vote sur le protocole de la convention: Oui – 201; non – 4; abstentions – 19.

Sécurité à bord et commerciale des navires

Tel était le cas du cargo *Taxiarchis* que les garde-côtes américains avait retenu à Newport en raison d'une série d'anomalies. L'armateur ne pouvant acquitter ses dettes, qui s'élevaient à 2 millions de dollars, le navire a été vendu. Les 17 membres de l'équipage, d'origine pakistanaise, philippine, hondurienne, roumaine et grecque, se sont alors retrouvés sans argent et sans logement. L'Etat du pavillon refusa de leur venir en aide, arguant que le certificat d'immatriculation était échu, de telle sorte qu'ils durent être pris en charge par les syndicats locaux et la communauté locale.

«Une telle situation ne se produirait pas si l'Etat du pavillon vérifiait l'état des navires ou le statut financier des sociétés qui les achètent», affirme Ed Morris, inspecteur de navires pour l'Union internationale des gens de mer. «Qui plus est, les conditions de travail et les salaires que l'on fait miroiter aux marins lors de leur recrutement ne correspondent pas à la réalité. Une fois à bord, il est trop tard. Or, étant donné que leurs

pays d'origine ne veulent pas entendre parler d'eux, les membres d'équipage sont en fait pris dans un piège.»

Plutôt que d'attendre d'y être contraints par la loi, les armateurs s'efforcent de redresser d'eux-mêmes la situation. De grandes sociétés américaines d'affrètement ont mis au point des systèmes de vérification destinés à garantir que les navires soient sûrs et en état de tenir la mer. L'idée est de débarrasser le marché des «tas de rouille». Certains affréteurs ont même dressé des listes noires de navires en mauvais état ou d'exploitants véreux.

Il en est résulté un conflit d'intérêts sans précédent entre armateurs «honorables» et armateurs «indélicats», c'est-à-dire entre les «bons» armateurs, qui gèrent honnêtement leur affaire, et les «mauvais», qui ne cherchent qu'à se remplir les poches, sans aucune autre considération.

De nombreux armateurs admettent qu'il faudra légiférer et que cela est même souhaitable pour la profession. Chris Horrocks, de la Fédération internationale des armateurs (ISF) n'a pas voulu dire autre chose durant la récente Conférence maritime de l'OIT en faisant observer que, quel que soit le résultat des débats, l'Union européenne prendrait

probablement ses propres dispositions.

En outre, des organisations telles que l'ISF – qui représente les employeurs et les armateurs – et l'Association internationale des exploitants de navires (ISMA) ont beaucoup fait pour relever le niveau de la formation des marins.

Il est très important d'améliorer les conditions de vie et de travail en mer afin d'attirer et de retenir des marins compétents, capables de faire fonctionner les navires en toute sécurité et avec un maximum d'efficacité. Cela est nécessaire pour la sécurité des personnes, des bâtiments et des chargements ainsi que pour la préservation de l'environnement marin.

Ian Lewis**

* Selon l'ITF, on parle de pavillon de complaisance lorsque: le pays d'immatriculation autorise l'armement et l'exploitation de navires par des non-ressortissants; facilite l'immatriculation et le changement de registre, n'a pas besoin du tonnage pour ses propres fins mais veut percevoir les droits, autorise sans restriction l'engagement d'effectifs étrangers, n'a pas le pouvoir (ni la volonté) d'imposer les règlements nationaux ou internationaux à ses armateurs.

** Journaliste installé à Lima.

La mondialisation change la physionomie des industries THC

En un quart de siècle, la répartition géographique de la production dans les industries du textile, de l'habillement et de la chaussure (THC) s'est profondément modifiée. De ce fait, l'emploi dans ces branches d'activité a fortement diminué en Europe et en Amérique du Nord et a augmenté dans des proportions non négligeables en Asie et dans d'autres régions du monde en développement.

Selon un récent rapport* du Bureau international du Travail, le déplacement parallèle de la production du secteur formel vers le secteur informel, qui s'est produit dans de nombreux pays a généralement eu des conséquences négatives sur les salaires et les conditions de travail.

Cependant, les données démontrent aussi que la mondialisation a engendré un gain net d'emplois au niveau mondial et que le secteur non structuré produit «un volume croissant d'emplois dans les pays en développement, en particulier dans les secteurs de l'habillement et de la chaussure». En outre, les salaires réels ont augmenté dans plusieurs pays industrialisés.

Le nombre total des travailleurs employés dans le secteur structuré est estimé à 23,6 millions. «Personne ne sait exactement combien travaillent dans le secteur non structuré, mais le chiffre pourrait bien être cinq à dix fois plus élevé», affirme M. Kari Tapiola, Directeur général adjoint du BIT.

Le rapport, qui a été élaboré par le personnel du Département des activités sectoriel-

les du BIT, a servi de base de travail des participants à la Réunion tripartite sur la mondialisation des industries de la chaussure, des textiles et du vêtement, qui s'est

tenue du 28 octobre au 1^{er} novembre 1996 à Genève (voir encadré p. 23). Ces participants représentaient les gouvernements, les organisations d'employeurs et les syndicats

de 34 grands pays producteurs, exportateurs et importateurs de produits THC.

La capacité de production et l'emploi se sont dans une large mesure déplacés vers le monde en développement. De 1970 à 1990, le nombre des travailleurs des industries THC a augmenté de 597% en Malaisie, 416% au Bangladesh, 385% à Sri Lanka, 334% en Indonésie, 271% aux Philippines et 137% en Corée.

La Chine, qui est le plus gros employeur du monde, compte aujourd'hui dans cette branche 5,3 millions de travailleurs, soit 2 millions de plus qu'en 1980.

Durant ces vingt années, l'emploi a fortement diminué dans les pays industrialisés: de 58% en Allemagne, 55% au Royaume-Uni, 49% en France et 31% aux Etats-Unis. Ce dernier pays emploie aujourd'hui 1,6 million de travailleurs contre 2,5 millions en 1980.

La baisse a été encore plus marquée en Europe du Nord: De 1980 à 1990, la



Jacques Maillard

VARIATIONS EN POURCENTAGE DE L'EMPLOI DANS LES INDUSTRIES THC*, 1980-1993

Pays	%
Finlande	-71,7
Suède	-65,4
Norvège	-64,9
Autriche	-51,5
Pologne	-51,0
Syrie	-50,0
France	- 5,4
Hongrie	-43,1
Pays-Bas	-41,7
Royaume-Uni	-41,5
Nouvelle-Zélande	-40,9
Allemagne	-40,2
Espagne	-35,3
Australie	-34,7
Argentine	-32,9
Etats-Unis	-30,1

Pays	%
Maurice	344,6
Indonésie	177,4
Maroc	166,5
Jordanie	160,8
Jamaïque	101,7
Malaisie	101,2
Mexique	85,5
Chine	57,3
Rép. islamique d'Iran	34,0
Turquie	33,7
Philippines	31,8
Honduras	30,5
Chili	27,2
Kenya	16,1
Israël	13,4
Venezuela	7,9

Source: Bureau international du Travail.

* Y compris l'industrie du cuir, en plus du textile, de l'habillement et de la chaussure.

Finlande a perdu 73% de ses emplois du secteur THC, et la Suède et la Norvège 65%.

L'analyse réalisée aux fins du rapport «contredit – pour le secteur structuré – l'hypothèse selon laquelle la mondialisation conduit à une compression des salaires réels dans les pays à revenu élevé», mais elle met en évidence «un agrandissement des écarts de salaire entre les pays à revenu élevé et les pays à faible revenu».

Par exemple, en 1992, les coûts salariaux horaires moyens (salaires et charges sociales) dans la branche des articles textiles, d'habillement et de cuir étaient de 18,40 dollars E.-U. en Allemagne, de 15,70 dollars en Italie, de 13,40 dollars en France, de 10,30 dollars au Japon, de 10,50 dollars au Canada, de 10 dollars aux Etats-Unis et de 9,70 dollars en Espagne.

Alors qu'au Mexique, ils étaient de 1,70 dollars, à Hong-kong de 3,70 dollars, en Corée de 3,80 dollars et à Taïwan, Chine, de 4,20 dollars.

Du fait de l'évolution rapide de la demande, «les emplois à temps partiel et les emplois temporaires se sont substitués aux emplois à temps plein et, dans les industries de l'habillement et de la chaussure en particulier, on a fait plus largement appel au travail à domicile et aux petits ateliers», font observer les auteurs du rapport. Les salaires des travailleurs à domicile sont pour la plupart fondés sur un système de rémunération aux pièces et ils sont en général inférieurs à ceux que reçoivent les ouvriers d'usine pour un travail équivalent. La première, et à ce jour la seule, convention internationale sur les droits des travailleurs à domicile est la convention

n° 177, que l'OIT a adoptée en juin 1996.

Selon le rapport, «le travail des enfants reste largement répandu dans les industries considérées» et résulte de la progression du secteur non structuré et du travail à domicile. Toutefois, la pression grandissante qu'exercent les groupements de consommateurs mais aussi les gouvernements, les syndicats, les organisations d'employeurs et les ONG commence à renverser cette tendance. Il convient à cet égard de mentionner les «codes d'éthique» adoptés par plusieurs grandes entreprises multinationales telles que Levi's, The Gap, Reebok et d'autres.

Dans l'industrie du vêtement, les ateliers clandestins se sont multipliés ces dernières années. Ceux-ci respectent rarement la législation du travail et font souvent appel à des travailleurs immigrés, eux-mêmes en situation irrégulière. Ils réalisent des contrefaçons d'articles de grandes marques, activité qui, estime-t-on, alimente plus de 5% du commerce mondial des vêtements.

Les effets de la mondialisation des industries THC diffèrent selon les pays et les secteurs.

Habillement

A l'heure actuelle, plus de 60% des exportations mondiales de vêtements proviennent de pays en développement. L'Asie, qui produit plus de 32 % de ce total, est le plus grand fournisseur mondial. Elle a atteint cette position en trois étapes.

Après avoir réalisé des résultats spectaculaires sur leur territoire durant la pre-

mière vague d'expansion, la République de Corée, Singapour, Hong-kong et Taïwan ont commencé à réduire leur production et à investir massivement dans d'autres pays où les coûts sont moindres. De ce fait, entre 1985 et 1990, la production des Philippines, de l'Indonésie et de la Malaisie a progressé à tel point que ces pays sont devenus les principaux exportateurs sur le marché mondial.

Ceux-ci ont alors, à leur tour, investi ou sous-traité une partie de leur production dans une troisième vague de pays tels que le Bangladesh, le Pakistan, Sri Lanka et plus récemment le Laos, le Népal et le Viet Nam.

Chine: le plus grand producteur de vêtements

Cependant, la Chine, qui détient aujourd'hui 13% du marché mondial, est devenue le principal producteur et fournisseur de vêtements. Sa politique gouvernementale a favorisé le développement d'une industrie du textile et de l'habillement tournée vers l'extérieur.

Sur le continent américain, l'ALENA a fait du Mexique le fournisseur privilégié du Canada et des Etats-Unis, qui, important 24% de la production mondiale, est le plus gros client de l'industrie du vêtement.

En outre, les investisseurs étrangers avaient anticipé la signature de l'accord de libre-échange et renforcé l'industrie du vêtement au Mexique qui, avec ses 8 000 entreprises, est en position de force face à ses concurrents d'Amérique latine.

En Europe centrale et orientale, la Bul-



Jacques Maillard

Ces vingt dernières années, la production textile de l'Asie a progressé à un taux moyen de 3,6% par an.

garie, la Hongrie, la Pologne, la Roumanie et la République tchèque deviennent progressivement des fournisseurs importants du marché européen.

Chaque pays a eu tendance à se spécialiser dans une gamme de produits spécifique et le volume de leurs exportations dans les pays de l'OCDE n'a cessé de progresser depuis le début des années quatre-vingt (passant de 2,4 millions de dollars en 1987 à 5,2 millions en 1991).

Depuis 1991, la place laissée vacante par l'ex-Yougoslavie a conduit les investisseurs et donneurs d'ordres étrangers à un recentrage vers d'autres pays. C'est ainsi que la Croatie, la Fédération de Russie, la Slovénie et l'Ukraine sont devenues des pays d'accueil pour les activités délocalisées des industriels européens de l'habillement.

Dans un certain nombre de cas, des usines ultramodernes, capables de rivaliser avec leurs homologues les plus performants de l'Ouest, ont été implantées afin d'obtenir, dès le départ, des produits répondant aux normes européennes de qualité.

Le Maroc, Maurice, la Tunisie et, plus

récemment, Madagascar sont devenus d'importants producteurs de vêtements et exportent l'essentiel de leur production vers les pays industrialisés. Les pays africains sont dans l'ensemble peu touchés par l'internationalisation des industries THC.

Textile

C'est dans les années soixante, avec l'apparition de nouveaux centres de production en Asie, que s'est le plus transformée l'industrie textile.

Ces centres ont tout d'abord privilégié l'implantation d'une industrie du vêtement moins capitalistique, et ont ensuite utilisé les recettes commerciales tirées de l'exportation de ces produits pour mettre sur pied des productions textiles.

D'autres pays ont pénétré le marché grâce aux investissements d'entreprises multinationales.

Ainsi, tout au long des années soixante-dix, la part de la production textile des pays en développement s'est accrue de façon spectaculaire. La production de certain-

nes fibres dans ces pays a augmenté de près de 300% pour représenter plus de 21% de l'offre mondiale en 1980.

Ces vingt dernières années, la production textile de l'Asie a progressé à un taux moyen de 3,6% par an. En comparaison, les pays industrialisés, eux, n'ont accru leur production que de 0,2% par an en moyenne durant la même période.

Les pays industrialisés dominent la production mondiale de textiles

Malgré une tendance à la délocalisation, les pays industrialisés dominent toujours la production mondiale de textiles grâce à leurs immenses efforts de modernisation de l'appareil productif.

En 1990, l'Allemagne était encore le principal exportateur mondial de textiles, (12% des exportations mondiales en valeur), suivie de l'Italie (8,6% des exportations mondiales). Quatre autres pays industrialisés – la Belgique (5,7%), la France

(5,5%), le Japon (5,3%) et les Etats-Unis (4,5%) – figuraient dans la liste des dix premiers exportateurs mondiaux.

Les autres principaux exportateurs se trouvaient en Asie: Hong-kong au troisième rang avec 7,4% des exportations mondiales; la Chine au quatrième rang avec 6,5%, Taïwan au sixième rang avec 5,7%; enfin, la République de Corée au septième rang avec 5,6%.

Chaussure

L'industrie de la chaussure et celle de l'habillement ont une structure analogue et leur production et leur distribution ont des caractéristiques communes. La plupart des pays qui sont devenus des producteurs et des exportateurs prospères de vêtements ont aussi connu le succès dans le secteur de la chaussure.

Il faut cependant signaler quelques exceptions, comme le Brésil et le Mexique, qui sont devenus des acteurs clés de l'industrie de la chaussure mais ont beaucoup moins bien réussi dans celle du vêtement. D'autres, comme Singapour, sont d'importants producteurs de vêtements mais non de chaussures.

La quasi-totalité des pays où les coûts sont élevés ont vu leur production baisser graduellement. Depuis la fin des années soixante-dix, l'industrie de la chaussure des Etats-Unis a décliné plus vite que celle de tout autre pays industrialisé, mais celle de la France, de l'Allemagne et du Royaume-Uni ont elles aussi enregistré un recul important quelques années plus tard.

Dans les principaux pays producteurs d'Europe méridionale, la production a également diminué, bien que plus lentement, depuis 1985 pour l'Italie, 1988 pour l'Espagne et 1991 pour le Portugal.

Comme les industries de l'habillement et du textile, celle de la chaussure s'est dans une large mesure déplacée vers les pays en développement capables de produire une part importante de l'offre mondiale à un coût beaucoup moindre.

En 1992, par exemple, 63,2% de la production mondiale de chaussures était assurée par l'Asie et le Moyen-Orient, alors même que ces régions n'absorbaient que 43,5% de cette production.

A l'autre extrême, l'Amérique du Nord et l'Amérique centrale, qui ne fournissaient que 6,4% de la production mondiale, en consommaient 20,6%.

Les pays d'Europe occidentale produisaient 11,7 pour cent des paires de chaussures et en consommaient 18,2%. □

* La mondialisation des industries de la chaussure, des textiles et du vêtement. *Rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur la mondialisation des industries de la chaussure, des textiles et du vêtement: incidences sur l'emploi et les conditions de travail.* ISBN 92-2-210182-0. Bureau international du Travail, Genève, 1996.

RÉUNION DE L'OIT SUR LES INDUSTRIES DE LA CHAUSSURE, DES TEXTILES ET DU VÊTEMENT: LES «SWEATSHOPS» EN POINT DE MIRE

Les participants à la **Réunion tripartite sur les effets de la mondialisation des industries du textile, de l'habillement et de la chaussure (THC)**, qui s'est tenue du 28 octobre au 1^{er} novembre au siège de l'OIT, ont considéré que l'apparition de *sweatshops* et de problèmes d'hygiène industrielle dans certains pays était un «motif de préoccupation». Ils ont affirmé que, sans justice sociale, la mondialisation dans ce secteur ne pourrait revêtir un caractère durable.

Les délégués sont parvenus à la conclusion que «la lutte contre le travail clandestin devrait être renforcée» dans le secteur THC. Ils ont fait observer qu'«une coordination tripartite efficace des mesures prises aux niveaux national et international pour lutter contre le phénomène des *sweatshops* pourrait faire baisser la pression qui s'exerce sur les salaires et les conditions de travail en général en raison de la concurrence déloyale des entreprises qui ne satisfont pas à leurs obligations fiscales et légales, exploitent les travailleurs et perturbent les marchés.»

Ces représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements ont constaté que l'évolution spectaculaire de ce secteur au cours des vingt dernières années «avait entraîné une nouvelle répartition de la production et de l'emploi dans le monde avec des suppressions d'emplois et la création d'emplois relativement précaires tant dans les pays développés que dans les pays en développement». Mais que, «de manière générale, cette évolution a eu un effet positif sur l'emploi à l'échelle mondiale».

Dans leurs conclusions ils soulignent le fait que, «dans un contexte où la demande demeure relativement stationnaire et où la concurrence entre les fabricants, les détaillants et les pays s'intensifie, les entreprises THC doivent s'adapter pour survivre», et donc faire preuve «d'une plus grande souplesse qu'auparavant».

«Une croissance régulière et la compétitivité à long terme devraient aller de pair avec le progrès social et s'appuyer sur des relations professionnelles solides et des systèmes de consultation tripartite et/ou bipartite efficaces.»

Par ailleurs, dans les zones franches d'exportation (ZFE), «on devrait s'attacher à la création de liens économiques avec le reste de l'économie nationale et au respect des droits fondamentaux de l'homme sur le lieu de travail afin d'éviter que ne se créent des enclaves de développement». Les délégués ont vivement recommandé que les ZFE «relèvent de la législation nationale et que les normes de travail fondamentales de l'OIT y soient appliquées». Ils ont aussi insisté sur le fait que, «dans les ZFE qui existent déjà, il serait bon de constituer des comités consultatifs tripartites sur les relations professionnelles».

En outre, «les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient coopérer pour essayer de réduire les coûts non salariaux du travail sans que cela porte atteinte au niveau des salaires et des prestations, en introduisant, par exemple, des programmes modernes de gestion en matière de santé et de sécurité visant à diminuer le nombre de maladies et de blessures professionnelles ainsi que les coûts qui en découlent».

Autre conclusion: «Une des conditions nécessaires pour garantir le respect des droits fondamentaux de l'homme et du travailleur, et maintenir, voire améliorer, les conditions de travail, est d'assurer que, dans tous les pays, les entreprises se conforment aux législations du travail qu'elles sont tenues d'observer, qu'il existe des lois rendant la formation obligatoire et que celles-ci soient appliquées.»

Dans une résolution séparée, les délégués invitent les Etats membres de l'OIT à «ratifier et appliquer intégralement la convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la convention de l'OIT (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, à titre prioritaire».

Cette résolution prie instamment les Etats membres de l'OIT «de demander à tous les employeurs, organisations d'employeurs, distributeurs et détaillants de chaussures, de produits textiles et de vêtements (...) de prendre des mesures et d'adopter des directives facultatives afin d'éliminer tout recours à la main-d'œuvre enfantine dans la fabrication, directe ou indirecte, la commercialisation ou la vente au détail de leurs produits».

Une deuxième résolution engage l'OIT «à assurer que les industries de la chaussure, des textiles et du vêtement continuent de recevoir l'attention et les ressources nécessaires à l'amélioration des niveaux de coopération technique et de recherche».

SECTEUR INFORMEL

● Le gouvernement du **Sénégal** a décidé de faciliter, grâce à un prêt de la Banque ouest-africaine de développement, l'accès au crédit des microentreprises artisanales en milieu rural. En raison de la difficulté d'obtenir des crédits, qui est l'un des principaux obstacles à son développement, ce secteur n'a vu ni sa production ni ses exportations augmenter à la suite de la dévaluation du franc CFA, survenue en 1994. Ce nouveau financement, qui devrait transiter par les mutuelles d'épargne et de crédit, devrait être plus accessible. Les bénéficiaires devront néanmoins être en règle avec l'administration, ce qui est pour le moment le cas d'environ 20% seulement des intéressés.

LA CROISSANCE DANS LE MONDE

● Selon le rapport annuel de la **CNUCED** (Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement), l'Afrique et l'Asie ont enregistré en 1995 les plus forts taux de croissance régionale. En Asie, région qui demeure un modèle pour le développement, ce taux a été de 6,3% en moyenne et en Afrique, malgré d'importantes disparités entre les pays, il a progressé de 2,8%, principalement en raison d'une baisse du prix des produits de base qui a stimulé les exportations. En Europe, la croissance a été faible - 2,4% - en dépit de la croissance du commerce mondial (+8% en 1995), et risque de le rester du fait de la stagnation des salaires réels et, au sein de l'Union européenne, des politiques restrictives mises en œuvre pour satisfaire aux critères d'accès à l'union monétaire. En Amérique latine, où la crise mexicaine a eu de graves répercussions, la croissance du PIB a été inférieure à 1%.

SALAIRES ET EMPLOI

● Une étude portant sur **17 pays européens** a été réalisée par le cabinet d'expertise comptable, d'audit et de conseil Deloitte et Touche sur le lien existant entre le chômage et les coûts salariaux (salaires, prestations sociales et coûts cachés tels que les indemnités de licenciement, les congés payés, les heures supplémentaires, etc.). La conclusion est que la corrélation entre le niveau élevé des coûts salariaux et un faible taux de création d'emplois doit être relativisée. Par exemple, l'Italie, la France ou la Belgique ont des coûts salariaux et un chômage élevés; l'Espagne, la Grèce et l'Irlande ont un chômage fort

SÉCURITÉ DANS LES MINES DE CHARBON



N.C.B.

● La sécurité dans les mines de charbon du Royaume-Uni fait l'objet d'une polémique entre employeurs et syndicats. Ceux-ci attribuent en effet aux privatisations l'augmentation du nombre d'accidents graves (de 18% entre 1994-95 et 1995-96, le nombre des décès passant de deux à cinq). Les employeurs nient cette relation de cause à effet, arguant d'une baisse de 14% du nombre total des accidents au cours de l'année écoulée. Selon les syndicats, cette baisse s'explique par le fait qu'une partie des accidents légers n'est pas déclarée, à l'incitation ou sous la pression des directions.

alors que les coûts sont faibles; en Islande et au Portugal, le chômage et les coûts sont bas; tandis que l'Autriche, la Norvège ou les Pays-Bas ont un chômage relativement faible avec des coûts salariaux élevés.

Les différences de taux de chômage entre les **Etats-Unis** et l'**Europe continentale** sont souvent imputées à la plus grande flexibilité des salaires américains, spécialement pour le travail non qualifié. Or, cette corrélation n'a été mise en évidence

ni dans les *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE, ni dans une étude comparative du Canada, des Etats-Unis et de la France (D. Card, F. Kramatz et T. Lemieux, *Changes in the relative structure of wages and employment: A comparison of the US, Canada and France*, NBER Working paper 5487). L'explication serait donc davantage à rechercher dans d'autres facteurs influant sur la demande de main-d'œuvre, comme l'indiquaient les résultats d'une

Contribution de Patrick Bollé,
Revue internationale du Travail

recherche publiés dans la *Revue internationale du Travail* (F. Heylen, L. Goubert et E. Omev: *L'origine du chômage en Europe: structure de la demande de main-d'œuvre ou problème de demande globale?*, vol. 135, n° 1).

DURÉE DU TRAVAIL

● Deux études publiées en France sur l'efficacité de la réduction du temps de travail dans la lutte contre le chômage donnent des résultats en partie contradictoires. L'Institut français des experts comptables et des Mutuelles «Mieux Etre» conclut qu'une réduction à 35 heures s'accompagnerait d'une perte de salaire équivalant à 70% du montant qui aurait été gagné en effectuant les heures supprimées, mais ne se traduirait pas par une embauche de salariés supplémentaires. Toutefois, selon les résultats de l'étude réalisée par le cabinet de conseil en stratégie Stratorg, la réduction de la durée du travail serait un outil d'amélioration de la compétitivité en même temps que de préservation ou de création d'emplois.

● En **Allemagne**, Volkswagen, qui a déjà introduit depuis trois ans la semaine de 28,8 heures en moyenne annuelle, vient de présenter un plan visant à accroître la productivité tout en préservant l'emploi. Les salariés épargneraient sous forme de bons leurs heures supplémentaires, leurs primes ou les émoluments qui leur sont dus pour les samedis travaillés. A partir de 55 ans, ils échangeaient ces bons contre une forte réduction de la durée du travail. Celle-ci passerait à 18 heures par semaine pour 5 000 heures ainsi épargnées.

TURBULENCES

● La **Bolivie** a connu en septembre ses plus grandes manifestations de travailleurs depuis dix ans. A l'appel de la Confédération des travailleurs boliviens, ceux-ci ont protesté contre les projets du gouvernement prévoyant la privatisation des grandes entreprises nationales, la redistribution des terres et la création de fonds de pensions privés. Le nouveau régime de retraite, qui devrait entrer en vigueur en 1997, serait en partie financé par le produit de la privatisation. Les travailleurs de plus de 21 ans y seraient obligatoirement affiliés et cotiseraient à hauteur de 10% de leur salaire avant impôt; ils auraient en outre la possibilité de verser des contributions volontaires à concurrence d'un montant déterminé. □

Des comités d'entreprise européens

La directive européenne exigeant que les multinationales implantées dans au moins deux pays de l'Union (et comptant le nombre requis de salariés) se dotent de comités d'entreprise européens est entrée en vigueur en septembre 1996. Environ 1 100 entreprises sont concernées.

Au début des années quatre-vingt-dix, une grande société multinationale américaine qui avait des filiales en France et au Royaume-Uni a annoncé sa décision de réduire ses effectifs, notamment en fermant l'une de ses trois usines et en relocalisant les activités de celle-ci du premier pays dans le deuxième. Les syndicats qualifièrent de manipulation la méthode utilisée par cette société pour parvenir à la réduction de ses coûts: placer les travailleurs français et britanniques en situation de concurrence afin d'obtenir des concessions sur les salaires et les avantages sociaux. Face à la menace de fermeture de l'usine présentant les coûts les plus élevés, les salariés furent contraints de rivaliser entre eux dans l'espoir de conserver leurs emplois.

Cette affaire, qui a fait beaucoup de bruit, a donné un ultime coup de pouce à l'action menée depuis quinze ans par le mouvement syndical européen pour inciter les travailleurs des sociétés multinationales installées dans plusieurs Etats membres de l'UE à coopérer plutôt qu'à rivaliser entre eux. Ainsi, en 1994, l'Union européenne mettait fin à une longue et souvent âpre querelle législative en adoptant la directive sur «le droit à l'information et à la consultation», qui impose la création de «comités d'entreprise européens», un concept entièrement nouveau.

Depuis le mois de septembre, cette législation s'applique à toutes les entreprises multinationales implantées dans l'UE (hormis celles qui ont leur siège au Royaume-Uni), en Islande, au Liechtenstein et en

Norvège, qui comptent plus de 1 000 salariés, dont au moins 150 dans deux Etats membres différents. Sur demande écrite d'au moins 100 employés des deux pays, la société est tenue d'instituer une instance de consultation avant 1999. L'établissement de ces comités d'entreprise devrait, dans la majorité des cas, résulter d'un accord entre la direction et les salariés.

1 100 multinationales sont concernées

Environ 1 100 sociétés multinationales installées en Europe sont concernées par la directive. A la faveur d'au moins une réunion annuelle financée par l'entreprise, quelque 30 représentants désignés par les travailleurs débattront de questions du plus haut intérêt pour les salariés, en particulier en cas de relocalisation, de fermeture ou de licenciement collectif. Pourront être discutées aussi bien les conditions de travail que les méthodes de production. En dehors de la réunion annuelle rassemblant la totalité des membres du comité, des séances de consultation avec un délégué restreinte de trois représentants pourront avoir lieu.

La déclaration suivante faite par le commissaire aux affaires sociales, M. Padraig Flynn, lors d'un discours dans lequel il évoquait la dure controverse législative, donne une indication de l'importance que la Commission européenne et le mouvement syndical européen accordent à la question: «L'institution des comités d'entreprise européens constitue une conquête historique et l'une des plus importantes mesures législatives qu'ait prises l'Union européenne dans le cadre de sa politique sociale. C'est la première fois que des entreprises multinationales sont liées par un instrument juridique. Désormais, ces entreprises sont soumises à une législation internationale couvrant tous les aspects sociaux de leur gestion.»



Jacques Maillard

Les comités d'entreprise débattront de sujets lourds de conséquences pour les salariés, par exemple, les relocalisations, les cessations d'activité ou les licenciements collectifs.

Les syndicats considèrent que les comités renforceront la compétitivité

Pour les représentants syndicaux, les comités d'entreprise non seulement constituent le prolongement naturel de ce qu'ils appellent «le modèle européen» d'étroite coopération entre la direction et les travailleurs, mais encore renforceront dans une large mesure la compétitivité des entreprises européennes. Cela en dépit de l'opposition véhémement des employeurs, dont beaucoup sont convaincus que la directive illustre une fois de plus la rigidité du marché du travail européen à laquelle ils attribuent la responsabilité principale des 11% de chômage de l'UE.

«Nous sommes absolument convaincus que les comités d'entreprise donneront un grand élan aux entreprises européennes», déclare Wim Bergans, porte-parole de la Confédération européenne des syndicats (CES), qui a son siège à Bruxelles. «Un travailleur satisfait est un travailleur productif, cela tombe sous le sens. Et lorsqu'un travailleur a passé 10 ou 15 ans dans une entreprise, il a beaucoup à apporter. Nous regrettons que nombre de sociétés multinationales et de représentants d'employeurs ne comprennent pas cela.»

M. Bergans fait observer que de 1994, date de l'adoption de la directive au mois de septembre de cette année, plus de 100 accords ont été volontairement signés. «Le fait qu'une aussi forte proportion – 20% – des entreprises assujetties aient pris les devants et choisi de créer leurs comités prouve bien que de nombreux employeurs ne considèrent pas la chose sans intérêt.»

Certaines sociétés manifestent de l'intérêt pour les comités d'entreprise...

Cependant, certains des employeurs qui ont signé volontairement l'accord déclarent qu'ils l'ont fait pour profiter des mesures d'incitation contenues dans la directive. Le texte prévoyait en effet que toute entreprise ayant obtenu, avant le mois de septembre, un accord volontaire couvrant la totalité de son personnel, bénéficierait d'une plus grande souplesse dans la constitution de son comité. Par exemple, elle s'éviterait la nécessité de passer par un comité de négociation en bonne et due forme, formalité que les employeurs considèrent généralement comme un exercice bureaucratique à la fois coûteux et inutile.

«Mettre sur pied le comité de négociation et le réunir chaque année n'est pas une mince affaire», explique un avocat qui représente plusieurs sociétés multinationales

à Bruxelles. «Il faut engager des interprètes pour les différentes langues européennes, prévoir une salle adéquate et héberger les participants. Cela revient à organiser une véritable conférence. C'est pourquoi, à une époque où les marges bénéficiaires sont réduites et où la compétitivité doit être renforcée, beaucoup d'entreprises considèrent cela inutile et sont prêtes à faire ce qu'elles doivent pour s'en passer.»

D'après une étude réalisée au mois de septembre 1996 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, la majorité des accords signés de plein gré ont été conclus avec des organisations syndicales nationales et internationales ou un comité d'entreprise national d'un seul pays. Les comités ainsi créés se composent de 7 à 70 membres et englobent dans leur champ de compétence les questions économiques et sociales ainsi que celles relatives à l'emploi.

A ce jour, les plus nombreux accords ont été signés en Allemagne (27%) et en France (22%), à concurrence de 35% dans la métallurgie et de 26% dans la chimie. En outre, plus d'un tiers de ces accords ont été conclus dans des pays qui n'appartiennent pas à la région à laquelle s'applique la directive, à savoir au Royaume-Uni, en Suisse, en République tchèque, en Hongrie et en Pologne. Bien qu'en vertu de l'exception sociale, le texte n'ait pas force de loi au Royaume-Uni, plusieurs groupes industriels de ce pays ont choisi de créer des comités d'entreprise et ont bien sûr étendu cette pratique à leurs sociétés d'Europe continentale.

«Les entreprises et les salariés recherchent et adoptent les solutions qui sont adaptées à leur situation particulière», explique M. Flynn. «La directive est un instrument très souple conçu pour encourager une démarche volontaire.»

... mais d'autres les considèrent comme un fardeau

Tous les employeurs ne voient pas les choses de cette manière. Un haut responsable de General Motors, qui a volontairement signé un accord avec les 86 000 travailleurs que celle-ci emploie dans l'UE, a déclaré: «Les comités d'entreprise sont une réalité, il faudra bien nous en accommoder». Et encore: «Il se peut qu'ils aident à résoudre des différends qui, sans cela, risqueraient de se transformer en conflits avec les syndicats, mais ils n'en constituent pas moins un fardeau supplémentaire. Organiser une ou deux réunions par an prend du temps et coûte cher, d'autant plus qu'il faut travailler en onze langues.»

Encouragée par l'institution volontaire d'un si grand nombre de comités, la Commission envisage maintenant d'élargir le

concept et d'améliorer les mécanismes d'information et de consultation des travailleurs des sociétés implantées dans un seul Etat membre. Au sein du Conseil des ministres de l'UE, cette proposition s'est heurtée à la ferme opposition de certains Etats, sous la houlette de l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE).

«Etant donné que l'information et la consultation des salariés sont déjà garanties dans tous les Etats de l'UE, que ce soit par la loi, par les conventions collectives ou par la tradition, il est inutile d'adopter une législation européenne», déclare Zygmunt Tyskiewicz, Secrétaire général de l'UNICE. Entre-temps, les dirigeants syndicaux continuent de coordonner la création de comités d'entreprise dans les multinationales et commencent à évaluer l'efficacité de ceux qui existent déjà.

Vérifier l'efficacité des comités d'entreprise

«Nous élaborons une base de données que les travailleurs puissent utiliser pour comparer les résultats obtenus pour chacune des questions abordées dans les comités d'entreprise», explique M. Bergans. «Notre but est d'harmoniser le processus. Par exemple, la manière dont les travailleurs de Philips (entreprise hollandaise de matériel électronique) utilisent leur comité d'entreprise pourrait inspirer ceux de Grundig (entreprise allemande du même secteur).»

Dans une perspective à long terme, la CES pense que les comités d'entreprise ne sont que le point de départ de ce qu'elle appelle la coopération transfrontière avant la réalisation, en 1999, de l'Union monétaire européenne.

«La nouvelle directive a créé une dynamique de coopération transfrontière qui n'en est encore qu'à ses débuts», déclare M. Bergans. «Dans notre esprit, elle constitue la première étape vers des négociations collectives à l'échelle européenne. Pour le moment, il est impensable qu'un travailleur espagnol perçoive un salaire allemand ou des travailleurs portugais des salaires suédois. Mais avec l'euro (la future monnaie européenne), il sera parfaitement possible de mener des négociations collectives à travers l'Europe. En ce sens, les comités d'entreprise ne font qu'amorcer l'évolution vers une véritable coopération et la suppression de toute rivalité entre travailleurs européens.» □

Joe Kirwin*

* Journaliste installé à Bruxelles.

Vie active et prise en charge des aînés

Le vieillissement de la population et l'accroissement des différences d'âge entre parents et enfants font que, dans les pays développés, de nombreux travailleurs, qui se trouvent au sommet de leur carrière, ont la charge de leurs parents. Les auteurs d'une récente étude du BIT* envisagent les conséquences de ce phénomène du point de vue de la participation des femmes à la vie professionnelle.

S'occuper de parents âgés représente de plus en plus une tâche difficile à assumer, en particulier pour les femmes: «Dans certains pays industrialisés, la moyenne des couples mariés a d'ores et déjà davantage de parents que d'enfants à charge et les femmes, qui sont habituellement celles qui veillent sur la famille, sont appelées à consacrer une plus longue partie de leur vie à des parents âgés qu'à leurs enfants. Il faut donc s'attendre à ce que la question de la prise en charge des personnes âgées retienne de plus en plus l'attention des pouvoirs publics», constatent ces auteurs.

Bien que les hommes tendent à s'occuper davantage des personnes âgées que des enfants, la responsabilité des aînés incombe très souvent aux filles ou aux belles-filles. Selon le rapport, tant que les revenus des hommes seront d'une manière générale supérieurs à ceux des femmes, la société acceptera difficilement que ceux-ci se libèrent de leurs obligations professionnelles.

Les difficultés auxquelles se heurtent les personnes qui doivent entourer des personnes âgées tout en travaillant, sont rendues encore plus pesantes du fait de la réduction des services publics. Les femmes, qui entrent dans la vie active vers l'âge de

45 ans, risquent donc de devoir interrompre leur carrière juste au moment où, ayant acquis suffisamment d'expérience, elles ont le plus à offrir.

Ainsi, une enquête portant sur six pays industrialisés – l'Australie, le Canada, la France, le Japon, la Suède et les Etats-Unis – révèle que le nombre de femmes qui travaillent diminue sensiblement vers l'âge de 50 ans (voir tableau 2). Aux Etats-Unis et au Japon, 11% des travailleurs abandonnent leurs activités professionnelles pour s'occuper bénévolement d'un membre de la famille. Au Japon, 70% des hommes qui assument ce type de responsabilités conservent leurs habitudes de travail et 33% seulement des femmes continuent de travailler de la même façon qu'auparavant.

L'enquête réalisée en Australie décrit la situation sous un angle différent: la population active comprend 72% des personnes de 16 à 64 ans, mais 50% seulement de celles qui prennent soin de personnes âgées. Parmi celles-ci, les femmes sont beaucoup moins nombreuses à travailler; leur taux de participation non seulement est sensiblement inférieur à celui de la population active dans son ensemble, mais encore ne représente que les deux tiers de celui des femmes en général.

Les enquêtes révèlent aussi que les femmes d'âge moyen choisissent souvent des emplois à temps partiel afin de pouvoir concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. En Suède, 45% des femmes qui travaillent ont des emplois à temps partiel, et en France, elles constituent 84% des travailleurs à temps partiel. Qui plus est, l'étude réalisée en France met en évi-

dence la difficulté de concilier le travail à temps partiel avec une profession exigeante: 5 à 6% seulement de celles qui exercent des fonctions d'encadrement travaillent à temps partiel.

La question fait l'objet de la convention (n° 156) et de la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, qui portent sur l'égalité de chances pour les hommes et les femmes dans l'emploi et traitent des besoins de ceux qui s'occupent de personnes âgées. Ces normes préconisent notamment une meilleure adaptation des services collectifs à la situation des travailleurs qui assument des obligations familiales, la conception de lieux de travail qui soient davantage réceptifs aux exigences de la famille et l'institution d'un cadre légal qui permette à ces travailleurs de conserver ou de retrouver un emploi.

A ce jour, seulement 25 Etats ont ratifié la convention n° 156. Toutefois, le BIT réunit et diffuse actuellement des informations de nature à inciter un plus grand nombre de pays à le faire. Au début de l'année prochaine, il publiera un fascicule sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, qui expliquera les dispositions de la convention et de la recommandation et présentera des exemples de mesures prises dans différents pays pour aider les travailleurs à prendre soin de leur famille tout en assumant leurs responsabilités professionnelles. □

Gregory Härtl

* Combining work and elder care: A challenge for now and the future, sous la direction de Irene Hoskins. Bureau international du Travail, Genève, 1986. ISBN 92-2-109195-3.

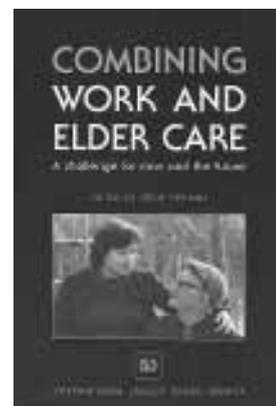


Tableau 1. Pourcentage de personnes âgées dans la population, par groupes d'âge, 1970-2025

Pays	1970			1990			2010			2025		
	65+	75+	80+	65+	75+	80+	65+	75+	80+	65+	75+	80+
Australie	8,3	3,0	1,4	11,2	4,4	2,2	13,4	6,1	3,6	18,8	8,4	4,6
Canada	7,9	3,0	1,5	11,5	4,8	2,4	14,3	6,8	4,1	20,7	9,2	5,2
Etats-Unis	9,8	3,7	1,8	12,5	5,3	2,8	13,3	6,2	3,8	18,7	8,0	4,3
France	12,9	4,7	2,3	14,6	7,1	4,1	17,2	9,1	5,6	22,6	11,1	6,3
Japon	7,1	2,1	0,9	11,8	4,8	2,4	21,3	10,0	5,7	26,7	15,2	9,3
Suède	13,7	4,9	2,3	18,0	8,2	4,4	19,6	9,2	5,9	23,7	12,6	7,5

Tableau 2. Taux de participation des femmes à la vie active, par groupes d'âge, six pays, années sélectionnées

Pays	Année	Groupe d'âge			
		45-49	50-55	55-59	60-64
Australie	1986	58,2	46,4	30,9	13,6
Canada	1986	67,1	57,9	44,7	27,5
Etats-Unis	1991	75,4	67,8	55,7	35,1
France	1990	71,8	63,2	46,8	16,7
Japon	1989	70,7	64,2	52,2	39,2
Suède	1985	87,5	83,1	72,5	45,6

Lire

Médiathèque

Travail des enfants

■ **Le travail des enfants: L'intolérable en point de mire.** Bureau international du Travail, Genève, 1996. ISBN 92-2-210328-9.

15 francs suisses.

Dans ce rapport, le BIT, fort de l'expérience acquise grâce notamment à son Programme international pour l'abolition du travail des enfants, passe en revue les législations et les pratiques nationales et montre l'intérêt qu'il y aurait à adopter de nouvelles normes internationales. Soumis aux 174 Etats membres de l'OIT, ce rapport vient à point nommé et sera utile à tous ceux qui se battent pour que disparaissent les formes les plus odieuses d'exploitation des enfants, notamment le travail en servitude, la prostitution et les travaux qui les exposent à des substances ou à des machines dangereuses ainsi qu'à d'autres risques (voir pp. 7-9).



■ **Trade unions and child labour.** Alec Fyfe et Michèle Janakanish. Bureau international du Travail, Genève, 1996. ISBN 92-2-109514-2. 20 francs suisses.

Les organisations de travailleurs sont idéalement placées pour découvrir et dénoncer les cas graves d'exploitation des enfants de même que pour faire valoir le droit des enfants à une instruction de qualité et celui des travailleurs adultes à une rémunération suffisante de façon à réduire, dans les familles démunies, le besoin de faire travailler les enfants. Le présent volume passe en revue les multiples moyens à la disposition des syndicats pour favoriser l'adoption de mesures spécifiques tant au niveau national qu'à l'échelon international. Au sein de la communauté internationale, le mouvement syndical est depuis des dizaines d'années l'un

des principaux groupes de pression à faire bouger les choses.

Ce guide présente en outre diverses démarches novatrices actuellement engagées dans le monde entier par des organisations de travailleurs. Toutefois, il n'a pas pour but d'imposer tel ou tel modèle, mais en montrant ce qui peut être réalisé, de servir de source d'inspiration pour une action énergique et d'inciter les syndicats à participer plus activement à la lutte contre le travail des enfants.

■ **Environmental business management (deuxième édition).** Klaus North. Management Development Series No. 30. Bureau international du Travail, Genève, 1996. ISBN 92-2-109516-9. 35 francs suisses. Cet ouvrage est destiné aux chefs d'entreprises et à tous ceux qui sont en mesure de rendre les

activités économiques moins préjudiciables à l'environnement ainsi que d'inciter les milieux d'affaires à tenir compte des exigences de la planète et de la raréfaction des ressources naturelles.

Cette introduction au rôle des entreprises dans le débat écologique met en évidence, d'une part, les moyens qui peuvent conduire à un développement durable et, d'autre part, les obstacles qui entravent la réalisation d'un tel développement. Elle guide le lecteur à travers le dédale des règlements et directives en vigueur et en projet dans le domaine de la gestion de l'environnement: l'utilisation de produits chimiques dangereux, les déchets et émissions toxiques, la sécurité et l'hygiène du travail ainsi que l'évaluation d'impact sur l'environnement.

Cette deuxième édition a été entièrement revue et mise à jour pour couvrir des sujets tels que la mesure de la performance environnementale, la qualité et les systèmes de gestion de l'environnement.

TV Choice Productions a édité en collaboration avec le PNUE et l'OIT, une vidéocassette didactique intitulée *The Green Challenge*, qui reprend le contenu de ce livre.

■ **75 ans de la Revue internationale du Travail: une rétrospective.** Bureau international du Travail, Genève, 1996. ISSN 0378-5599. Abonnement annuel: 80 francs suisses ou 336 francs français. Pour célébrer

■ **L'emploi dans le monde 1996/97 – Les politiques nationales à l'heure de la mondialisation.** Bureau international du Travail, Genève. ISBN 92-2-210326-2. 35 francs suisses.

Sur le front de l'emploi, la morosité reste de mise. Dans les pays industriels, on s'inquiète de plus en plus des risques de fracture sociale, soit que le chômage ne reflue toujours pas, soit que les écarts de salaire se creusent, d'où un nombre grandissant de travailleurs pauvres. Dans les économies en transition, le chômage est monté en flèche et les inégalités de revenu sont de plus en plus criantes. Enfin, dans beaucoup de pays en développement, on ne crée pas suffisamment d'emplois à haute productivité pour



faire reculer la misère. C'est dans ce contexte que l'on a vu naître deux grandes inquiétudes, à savoir, primo, que la mondialisation de l'économie n'aggrave encore les choses et, secundo, que le progrès technique n'engendre une «croissance sans emplois», auquel cas il serait illusoire d'espérer retrouver un jour le plein emploi.

Dans ce rapport, le BIT s'attache à faire le point. Certes, la mondialisation peut avoir des conséquences douloureuses dans certains secteurs ou pour certaines catégories, d'où la nécessité de mesures bien ciblées pour régler les difficiles problèmes d'ajustement. Cela dit, l'intégration de l'économie mondiale est riche de promesses pour tous les pays. Encore faut-il que la coopération internationale se renforce: elle est indispensable pour garantir la poursuite de la libéralisation des échanges et des flux d'investissement, réduire l'instabilité du système financier international, défendre les normes fondamentales du travail et aider les pays les moins avancés.

Le rapport montre qu'il n'y a pas eu de diminution

généralisée de l'intensité d'emploi de la croissance économique et qu'il n'y a donc pas lieu d'annoncer la «fin du travail». Il conclut que le plein emploi, sous réserve que ce concept soit actualisé, quantitativement et qualitativement, est un objectif qui garde toute sa valeur. Toutefois, pour que la situation de l'emploi s'améliore, il ne suffit pas de rendre le marché du travail plus flexible: il faut agir simultanément sur le front macroéconomique, sur la politique des revenus, sur le marché du travail et sur le marché des produits.

L'emploi dans le monde 1996/97 est le deuxième rapport d'une série dans laquelle le BIT analyse les problèmes de l'emploi sous l'angle international (voir pp. 4-5).

le 75^e anniversaire de la *Revue internationale du Travail*, un numéro spécial (1996/3-4) présente un choix d'articles publiés depuis 1921, qui illustre les nombreux thèmes sur lesquels s'est penchée l'OIT depuis sa création: la conception d'une stratégie

mondiale pour instaurer la justice sociale dans un monde de conflits sociaux, l'étude des différentes politiques possibles pour lutter contre le chômage de masse, les acquis sociaux dus aux normes internationales du travail et les répercussions des

politiques macroéconomiques et financières sur l'emploi. Au nombre des auteurs dont les articles sont repris dans ce numéro spécial figurent Albert Thomas, John D. Rockefeller Jr, Bertil Ohlin, Alva Myrdal, Michael Kalecki, Colin Clark,

Clark Kerr, John Dunlop, Nicolas Valticos, Jan Tinbergen et Amartya Sen. Les idées qui sont exprimées dans cette rétrospective font écho aux grandes préoccupations de notre temps et ne pourront qu'enrichir le débat politique actuel.

Une étude détaillée du marché du travail et de l'évolution économique de l'Afrique du Sud révèle que le taux de chômage du pays, souvent cité comme étant le plus élevé du monde, est sans doute beaucoup plus faible que ne le donnaient à penser les estimations antérieures.

■ *Restructuring the labour market: The South African challenge. An ILO Country Review.* Guy Standing, John Sender et John Weeks (en anglais seulement). ISBN 92-2-109513-4. Bureau international du Travail. Genève, 1996.

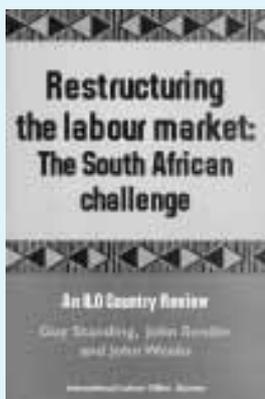
D'après les résultats de cette recherche, publiés par le BIT à Genève, le taux réel de chômage de l'Afrique du Sud pourrait être inférieur d'un tiers aux chiffres établis. L'étude, qui couvre l'ensemble des grands secteurs industriels du pays, aboutit en outre à la conclusion que, au regard des critères internationaux, le marché du travail de l'Afrique du Sud est très flexible.

Les auteurs ne nient, certes, pas la gravité du chômage en Afrique du Sud, mais ils affirment que celui-ci constitue seulement l'un des symptômes de la crise du marché du travail. Les problèmes de la pauvreté et des inégalités requièrent au moins autant d'attention que celui du chômage.

Les résultats de cette étude, qui a été réalisée à la demande du gouvernement sud-africain, ont été récemment présentés au Cabinet et au Président Nelson Mandela. Ils mettent en évidence les principales difficultés à résoudre pour garantir la croissance économique et la stabilité sociale, à savoir supprimer les inégalités de revenu, réduire le chômage et stimuler la productivité de l'industrie.

Guy Standing, économiste et responsable de la coordination du rapport, met en garde contre la tendance à surestimer le taux de chômage, qui, à ses yeux, pourrait susciter des interventions essentiellement axées sur la réduction du chômage, au risque d'aggraver les problèmes de la pauvreté et de l'inégalité des revenus. Selon M. Standing, les résultats démontrent que, dans l'ensemble, les travailleurs sud-africains les plus démunis perçoivent un salaire symbolique et que seule une redistribution intelligemment menée est de nature à permettre au pays de faire table rase de l'héritage politique, social et économique de l'apartheid.

L'incertitude concernant les dimensions réelles du chômage est attribuée au fait que les données statistiques sont im-



parfaites et parfois obsolètes. Celles-ci sont souvent tirées de recensements et d'enquêtes sur les ménages réalisés avant 1995, qui, en partie du fait du régime politique de l'époque, ont sans doute laissé de côté différentes formes d'activités économiques et sociales.

L'analyse de la situation actuelle révèle que non seulement le niveau mais aussi la progression de l'emploi enregistrée depuis 1994, date à laquelle a commencé la relance de l'économie sud-africaine, ont été sous-estimés d'environ 4% par an. Quelle que soit la gravité du chômage, le taux de 33% fréquemment invoqué semble exagéré, le taux réel se situant plutôt autour de 20%. D'autres institutions ont mentionné des taux allant jusqu'à 46%.

Il ressort en outre de l'étude du BIT qu'en Afrique du Sud, la répartition des revenus est la plus inégale du monde et que la pauvreté et l'inégalité relèvent de quatre grandes caractéristiques: la race, le sexe, la région et la zone de résidence. Bien que les citoyens les plus aisés soient toujours les citoyens blancs et les plus pauvres les habitants noirs des zones rurales, les inégalités interraciales se stabilisent et les disparités intraraciales s'accroissent. Les femmes des zones rurales constituent une catégorie particulièrement vulnérable de travailleurs pauvres.

Les auteurs constatent en outre que la productivité du travail est faible par rapport à celle du reste du monde, mais que

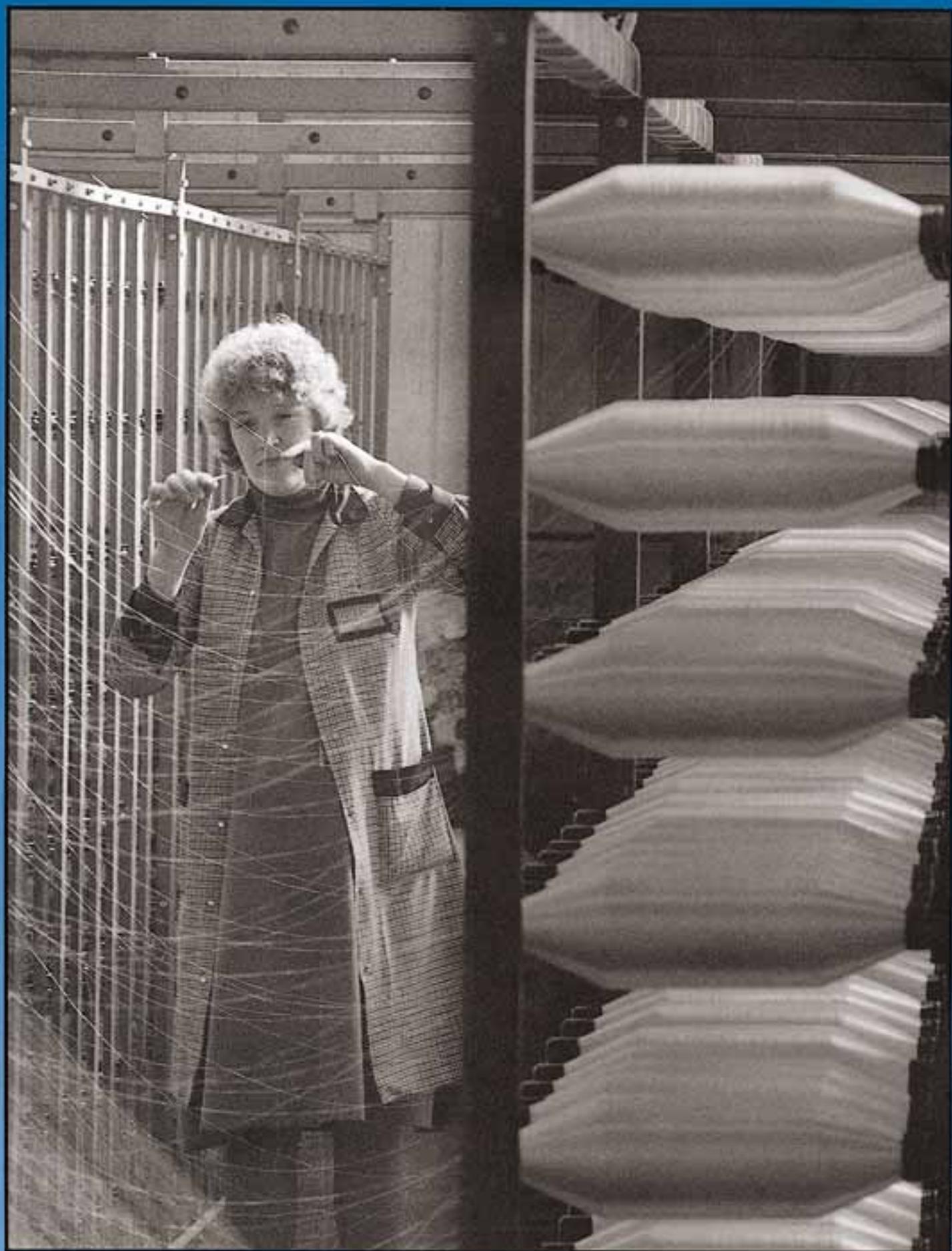
cela est dû à l'archaïsme des structures de gestion et d'organisation plutôt qu'à des salaires élevés. Le phénomène s'explique aussi par l'importance des coûts non salariaux. En Afrique du Sud, la semaine de travail est longue – 48 heures – et la plupart des entreprises fonctionnent avec une seule équipe.

Au nombre des recommandations formulées dans le rapport figurent la réduction du temps de travail et l'augmentation du travail posté, qui devrait être encouragée par une meilleure rémunération des heures supplémentaires et pas seulement par des règlements. Bien que les données citées attestent une certaine augmentation du travail posté, les auteurs estiment que dans l'industrie sud-africaine, cette forme d'organisation du travail est encore très loin d'être aussi répandue que dans les économies du Sud-Est asiatique. Les entreprises étrangères installées en Afrique du Sud qui alternent trois ou quatre postes par jour sont deux fois plus nombreuses que les entreprises nationales, et un nombre encore plus grand d'entre elles ont au moins quinze postes par semaine.

Selon les auteurs, les problèmes auxquels se heurtent de nombreuses entreprises sud-africaines tiennent au manque de formation, à la rigidité des structures de l'emploi ainsi qu'à l'archaïsme du classement des emplois et des politiques salariales. Ils soulignent la nécessité de mettre sur pied des «mécanismes d'expression» qui facilitent la négociation collective et de concevoir des réformes industrielles qui visent à réduire la pauvreté, éliminer les grands écarts de revenu et consolider le fondement économique de la nouvelle Afrique du Sud multiraciale.

Les auteurs estiment en outre qu'il y a de bonnes raisons de penser que l'Afrique du Sud connaîtra une forte croissance économique pour autant que la politique macroéconomique ne soit pas démesurément déflationniste et que le pays s'emploie résolument à renforcer la confiance des investisseurs, des travailleurs et des consommateurs.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Tél. (+4122) 799-7301; fax (+4122) 798-6358.



En un quart de siècle, la répartition géographique de la production dans les industries du textile, de l'habillement et de la chaussure s'est profondément modifiée. De ce fait, l'emploi dans ces branches d'activité a fortement diminué en Europe et en Amérique du Nord et a augmenté sensiblement en Asie et dans d'autres régions du monde en développement où, toutefois, les salaires et les conditions de travail laissent toujours à désirer (voir pp. 22-25).