

Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

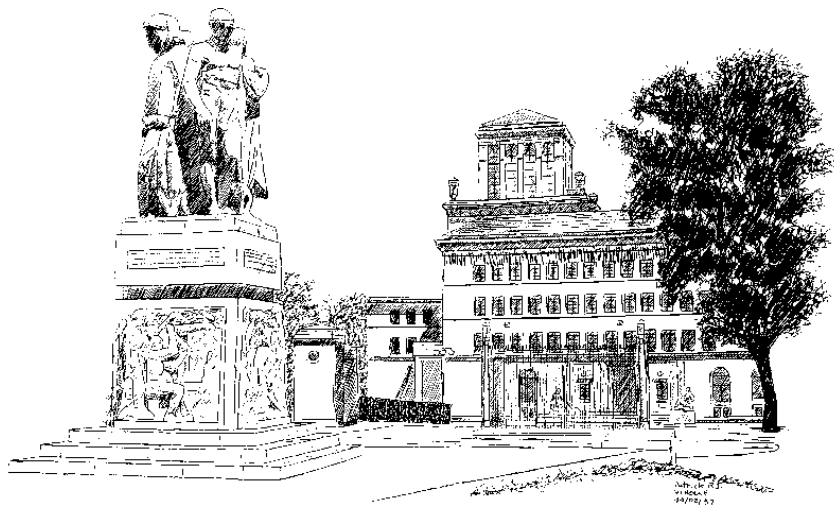
« ... l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation [de les respecter], du seul fait de leur appartenance à l'Organisation... »

Voir reportage page 13



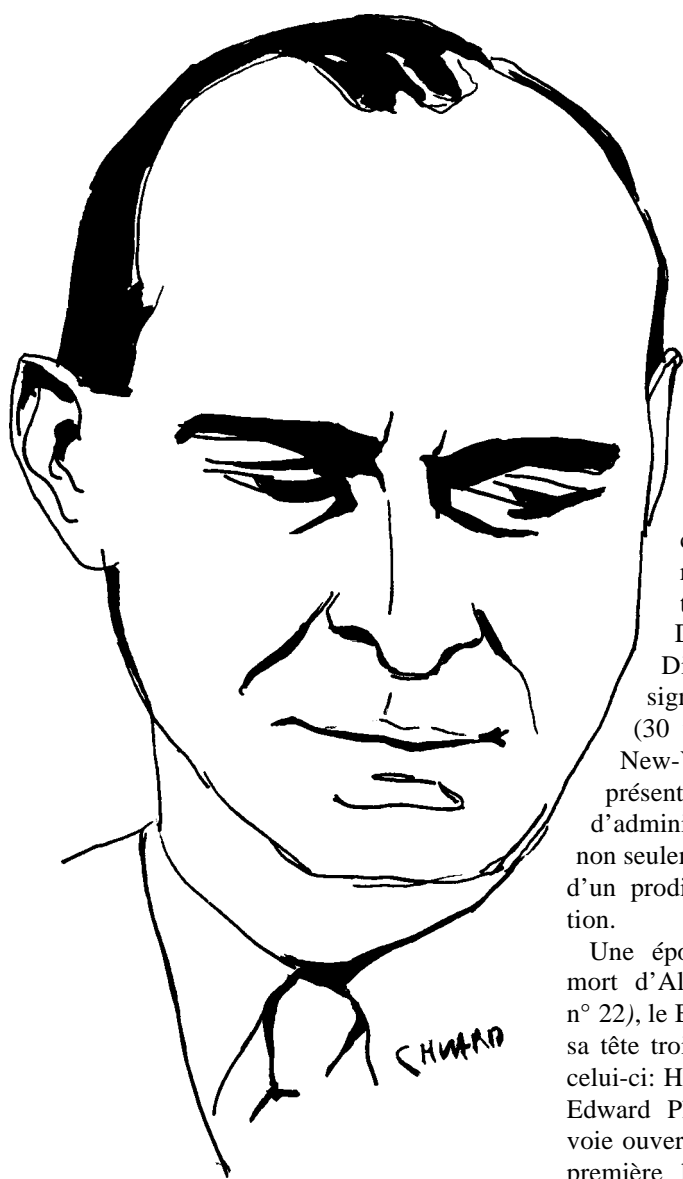
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

86^e session de la
Conférence internationale
du Travail



L'OIT dans l'Histoire

A la charnière de deux époques: il y a 50 ans



Juin 1948 – il y a exactement un demi-siècle – marque pour l'OIT la fin d'une époque et le début d'une ère nouvelle.

Le 12 de ce mois-là, les 32 membres du Conseil d'administration du BIT (16 gouvernementaux, 8 employeurs et 8 travailleurs) réunis à San Francisco, éalisaient au terme d'un rapide scrutin le Sous-secrétaire au Travail américain, David Morse, au poste de Directeur général du BIT. Désigné à la quasi-unanimité (30 voix et 2 abstentions), ce New-Yorkais de 41 ans, alors représentant de son pays au Conseil d'administration, allait être l'artisan non seulement d'une renaissance, mais d'un prodigieux essor de l'Organisation.

Une époque s'achevait. Depuis la mort d'Albert Thomas (voir Travail n° 22), le Bureau avait vu se succéder à sa tête trois proches collaborateurs de celui-ci: Harold Butler, John Winant et Edward Phelan. Poursuivant dans la voie ouverte en 1919, ces fidèles de la première heure avaient renforcé les structures de l'Organisation, assis son autorité, développé ses services, enrichi l'œuvre normative de conventions importantes, par exemple sur la durée du travail, les maladies professionnelles et

l'âge minimum. Ils avaient surtout empêché le naufrage du bateau au moment où la Société des Nations sombrait



dans la grande tourmente de la guerre, par un opportun repli à Montréal de 1941 à 1946. Au prix de grands efforts de diplomatie et d'organisation, l'esprit de l'OIT avait été préservé.

En 1948, le monde entrait définitivement dans l'après-guerre. L'OIT désormais « rapatriée » à Genève et dotée de la fameuse Déclaration de Philadelphie, était en mesure de relever les défis de l'époque. Dans la pleine force de l'âge, son nouveau Directeur général allait s'efforcer de faire fructifier l'héritage des pionniers et d'ouvrir des voies



Siegfried Balmer

Les Etats-Unis ont ouvert à David Morse les portes du Labor Hall of Fame, et son nom a été donné à une allée de Genève.

nouvelles. Il fut aidé dans sa tâche par une équipe de fonctionnaires de très haut niveau, forgée aux épreuves de l'avant-guerre et de la guerre. Ses deux plus proches collaborateurs furent le Britannique Wilfred Jenks, le cerveau, le juriste, la «mémoire» du BIT aussi, où il avait fait toute sa carrière, et le syndicaliste belge Jeff Rens, «le cœur et les tripes» de l'Organisation, selon les mots d'un ancien du Bureau.

Les résultats, aussi bien en termes de «production» du Bureau que d'influence sont impressionnants. Des normes fondamentales relatives aux droits de l'homme furent élaborées et adoptées: conventions n° 87 sur la liberté syndicale (1948), n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949), n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951), n° 105 sur le travail forcé (1957), n° 111 sur la discrimination (1958). Le programme de coopéra-

tion technique du BIT, lancé dès décembre 1948 par des mesures concernant la main-d'œuvre, les migrations et la formation professionnelle, devait connaître un essor rapide au service des pays d'Afrique, d'Amérique latine et d'Asie, dont beaucoup, nouvellement indépendants, lui doivent l'essentiel de leurs infrastructures sociales. Il culmina dans le Programme andin, objet de toutes les attentions de Joseph Rens. Le nombre d'Etats membres de l'OIT, de 58 en 1949, passa à 70 en 1955, 80 en 1958, 121 en 1969, l'année du centenaire, qui vit l'OIT couronnée par le Prix Nobel de la paix pour l'ensemble de son œuvre.

David Morse pouvait à juste titre être fier de sa contribution à cette œuvre. Il démissionna en 1970 et mourut en 1990. Sa mémoire sera perpétuée à Genève par l'Allée David-Morse, voisine du parc du BIT, qui a été inaugurée le 18 mars dernier.



Jacques Maillard

SOMMAIRE

- *Montée de la pauvreté et du chômage en Asie.....* 6

LA CRISE FINANCIÈRE EST LOIN D'ÊTRE TERMINÉE

Faute d'une riposte adéquate, les sociétés asiatiques souffriront davantage encore de la crise financière en 1998. Atténuer les conséquences désastreuses de la montée en flèche du chômage exige des mesures particulières.

- *Ils retournent chez eux, mais à contrecœur.....* 10

EN ASIE, LA CRISE ÉCONOMIQUE INVERSE LES FLUX MIGRATOIRES

Des millions de migrants clandestins d'Asie du Sud-Est sentent se resserrer sur eux l'étau de la crise économique. Autrefois accueillis à bras ouverts par des « tigres » avides de main-d'œuvre, ils sont aujourd'hui victimes d'un raidissement des politiques de l'immigration, tandis que le chômage gagne les populations nationales. Leyla Alyanak, journaliste à Bangkok, se penche sur la situation de ces travailleurs deux fois émigrés.



- *Réunion tripartite de l'OIT sur la crise financière de l'Asie.....* 12

CONSENSUS SUR LA NÉCESSITÉ DU PROGRÈS SOCIAL

La Réunion tripartite de haut niveau sur les mesures sociales à prendre pour répondre à la crise financière des pays d'Asie de l'Est et du Sud-Est, qui s'est tenue du 22 au 24 avril à Bangkok, a abouti à un consensus sur la nécessité d'améliorer la situation sociale dans la région.

- *86^e session de la Conférence internationale du Travail.....* 13

ADOPTION DE LA DÉCLARATION SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET POURSUITE DE LA RÉFLEXION SUR LES MOYENS DE METTRE FIN À L'EXPLOITATION DES ENFANTS PAR LE TRAVAIL

Les délégués ont adopté une Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui engage les 174 Etats Membres de l'Organisation à respecter les principes inhérents aux sept normes fondamentales du travail et à en promouvoir l'application universelle. Après avoir accueilli des centaines d'enfants participant à la marche de protestation contre le travail des enfants, les délégués ont terminé la première discussion d'une nouvelle convention sur les formes extrêmes de travail des enfants et enjoint aux Membres de l'Organisation de veiller à améliorer les perspectives d'emploi des jeunes.



- *Reportage de Sialkot.....* 18

RESPECTER LES RÈGLES ET GAGNER MALGRÉ TOUT

La protection des enfants est l'un des éléments essentiels de la justice sociale et de la paix universelle. Dans le cadre de son Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), l'OIT propose et appuie la réalisation de projets dans plus de 50 pays. Le programme mis en œuvre à Sialkot (Pakistan) pour venir en aide aux enfants qui travaillent à la fabrication de ballons de football est l'exemple même d'une intervention qui crée des conditions permettant au gouvernement de réglementer, puis de restreindre et enfin d'interdire complètement le travail des enfants. Kiran Mehra-Kerpelman, du BIT, raconte sa mission à Sialkot et montre ce qu'ont découvert les journalistes qui étaient avec elle.





● *Des perspectives encourageantes pour le secteur des télécommunications* 22

LA NAISSANCE D'ENTREPRISES, L'APPARITION DE TECHNOLOGIES NOUVELLES ET L'INTERNET LAISSENT PRÉSAGER UNE CROISSANCE DURABLE DE L'EMPLOI

Dans le monde entier, l'intensification de la concurrence du secteur privé, pose des défis nouveaux aux travailleurs des services des postes et des télécommunications. Selon les auteurs d'un récent rapport du BIT, la rapidité des communications et l'amélioration des performances dans ce secteur modifieront la nature des emplois de millions de travailleurs, et des femmes en particulier.



Les nouvelles..... 24

- *La Conférence de Washington sur le maintien dans l'emploi et la réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés.*
- *«Regards sur les enfants travailleurs», Michel Bonnet se penche sur le problème de la mise au travail des enfants dans le monde contemporain.*
- *Le VIH/sida sur le lieu de travail : des progrès, certes, mais encore insuffisants*
- *L'Indonésie libère des syndicalistes et ratifie la convention n° 87*
- *A l'OMC, le Président des Etats-Unis, Bill Clinton, rend hommage à l'OIT*

Rubriques

L'OIT DANS L'HISTOIRE 2
A la charnière de deux époques: il y a 50 ans

PLANÈTE TRAVAIL 30

Emploi, chômage, économie, le sida sur le lieu de travail, questions syndicales et conditions de travail

CHAMPS D'ACTION 32
«Croissance sans emplois» et travailleurs immigrés d'Afrique du Sud, création d'emplois de qualité pour les femmes, femmes et syndicats, de nouveaux emplois et des logements d'un prix abordable, main-d'œuvre étrangère en Europe de l'Est, environnement, sécurité sociale, etc.



L'OIT DANS LA PRESSE..... 34

La crise asiatique et la Conférence internationale du Travail font les gros titres

MÉDIATHÈQUE 37

LE PROGRAMME D'INVESTISSEMENT POUR L'EMPLOI..... 39

Création d'emplois grâce à l'utilisation des ressources locales dans la construction d'infrastructures



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.

La crise financière est loin d'être terminée

Montée de la pauvreté et du chômage en Asie

Les auteurs d'un récent rapport¹ du Bureau international du Travail (BIT) affirment que, faute d'une riposte adéquate, les sociétés asiatiques souffriront davantage encore de la crise financière en 1998. Atténuer les conséquences désastreuses de la montée en flèche du chômage exige des mesures particulières.

La détresse provoquée par la tourmente financière qui s'est abattue en Asie ne semble pas être sur le point de prendre fin. Dans les pays les plus touchés, cette tourmente a déjà fait des millions de chômeurs. L'emploi est très fortement ébranlé dans les secteurs de la construction, des services financiers et de l'industrie. Le sous-emploi se généralise. Les salaires réels de ceux qui travaillent encore chutent vertigineusement. Et, phénomène très grave, la pauvreté qui reculait de façon spectaculaire depuis une vingtaine d'années, est en train de reprendre le dessus.

Tel est le tableau peu réjouissant que dresse le BIT dans un rapport sur les retombées sociales de la crise financière des pays d'Asie de l'Est et du Sud-Est, préparé en vue de la Réunion tripartite de haut niveau sur les mesures à opposer à cette crise, qui s'est tenue du 22 au 24 avril 1998 à Bangkok.

Le BIT met en garde contre «les risques d'instabilité engendrés par une aussi brutale et aussi soudaine détresse sociale, qu'aucun soutien de la collectivité ne vient soulager.»

Qui plus est, «l'absence d'un véritable filet de sécurité sociale» assombrira encore ce tableau. En effet, la grande majorité des travailleurs licenciés ne bénéficieront probablement d'aucune aide et ne devront compter que sur eux-mêmes. Le BIT met en garde contre «les risques d'instabilité engendrés par une aussi brutale et aussi soudaine détresse sociale, qu'aucun soutien de la collectivité ne vient soulager.»

Gros plan sur l'Indonésie, la Thaïlande et la République de Corée

Ce rapport, élaboré à partir des données les plus récentes, a déjà servi de document de travail aux représentants des gouvernements, des syndicats et des organisations d'employeurs qui ont participé à la réunion, mais le message qu'il contient demeure d'actualité. On trouvera ci-dessous un bref état des lieux des trois pays dont il traite en particulier, à savoir l'Indonésie, la Thaïlande et la République de Corée.

● **Indonésie:** en Indonésie, selon la croissance du PIB (croissance zéro ou moins 5%), le taux de chômage devrait atteindre 8 à 10% en 1998, ce qui représente 7,9 à 9,2 millions de personnes privées d'emploi. A noter qu'en 1996 ce taux était de 5%.

Malgré les progrès remarquables qu'elle avait accomplis dans la lutte contre la pauvreté, l'Indonésie comptait encore 22 millions de personnes en dessous du seuil de pauvreté en 1996. La crise qu'elle connaît actuellement alourdira «considérablement» ce bilan. La pauvreté sera aggravée par l'inflation et par la flambée des prix des produits alimentaires et d'autres biens de première nécessité. Les auteurs du rapport font observer que «le mécanisme classique par lequel une forte inflation des produits alimentaires conduit à un accroissement de la pauvreté absolue semble être déjà en marche. Ainsi, l'équivalent en riz du salaire minimum journalier (5 800 Rp) a chuté de 6,28 kg en janvier 1997 à 4,76 kg à la fin de la même année».

● **République de Corée:** en République de Corée, le chômage augmente rapidement. Le nombre des sans-emploi, qui

était de 451 000 (2,3%) en octobre 1997, était passé à 1 240 000 (4,7%) en février 1998, chiffre encore jamais atteint jusque-là. Les plus touchés sont les jeunes diplômés à la recherche de leur premier emploi. «Au dernier trimestre 1997, le taux de chômage des jeunes était de 7,4% chez les 20-24 ans et de 11,8% chez les 15-19 ans.» Aucune amélioration n'est prévue dans un avenir proche: «le ministre du Travail a récemment annoncé que le nombre des chômeurs dépasserait 1,5 million entre mars et mai, le taux de chômage corrigé des variations saisonnières battant un nouveau record en passant à 7%».

Parallèlement, les salaires réels, qui avaient connu une croissance rapide pendant près de trente ans, ont chuté de 2,3% au cours du dernier trimestre de 1997. Le revenu réel des ménages corrigé de l'inflation a chuté de 4,4%, première baisse enregistrée depuis le troisième trimestre de 1981.

● **Thaïlande:** avant la crise, la Thaïlande était pratiquement en situation de plein emploi, comme en témoignait la présence d'un nombre croissant d'immigrés. A la fin de 1997 toutefois, on estimait à 1 170 000, soit environ 3,4% de la population active, le nombre de personnes sans emploi. «Le gouvernement s'attend maintenant à ce que le chômage augmente encore d'ici la fin de 1998, pour avoisiner les 2 millions de chômeurs, soit un taux de 5,6%.» Mais il se pourrait bien que ces prévisions, fondées sur l'hypothèse d'un taux de croissance nul, se révèlent encore trop optimistes puisque les autorités thaïlandaises prévoient maintenant pour 1998 un taux de croissance de moins 3,5%.

Alors que l'inflation devrait atteindre 15% en 1998, de nombreuses entreprises ont réduit les salaires nominaux. Ainsi,



Keystone

dans le secteur de la finance, qui a été l'un des plus durement touchés, les cadres supérieurs ont vu leurs revenus mensuels chuter de 10 à 30% et les salaires des échelons inférieurs ont été gelés. Dans d'autres secteurs, les salaires et les primes annuelles – qui constituaient d'ordinaire une partie non négligeable du salaire global – «ont été amputés pour cause de détérioration de la situation économique».

Femmes et migrants

Dans toute la région, les inégalités qui caractérisent l'emploi féminin et la concentration des femmes dans les emplois les plus précaires ont fait de celles-ci les premières victimes de la crise. Malgré l'absence de données fiables sur la question, il ne fait aucun doute que les femmes sont plus volontiers licenciées que les hommes. Compte tenu de l'infériorité de leur statut, les femmes ont moins souvent droit aux prestations de chômage et aux indemnités de licenciement, lorsqu'il en existe. En outre, elles ont très difficilement accès au crédit et aux programmes de promotion de l'emploi.

Quant aux travailleurs immigrés, leur situation est tout aussi difficile (voir l'article qui leur est consacré en pages 10 et 11). Leur nombre est passé d'un million au début des années quatre-vingt à environ 6,5 millions au premier semestre de 1997, en raison de la pénurie de main-d'œuvre dont souffraient les «tigres» du Sud-Est asiatique. Souvent sans papiers, ils risquent d'être arrêtés et reconduits de force à la frontière. Toutefois, ce n'est pas par des mesures répressives que sera endiguée l'immigration clandestine. «On s'attend d'ores et déjà à un accroissement du trafic de travailleurs clandestins», conséquence de la pression à l'émigration dans les pays les plus touchés par la crise.

Une riposte inadéquate

Face à l'ampleur de cette crise et malgré diverses mesures visant à en limiter le coût social, «l'impression générale est que, jusqu'ici, la riposte a été inadéquate», peut-on lire dans le rapport.

Les différentes initiatives prises pour réduire le plus possible le nombre de licenciements et sauver par la «coopération

entre travailleurs et employeurs» des entreprises viables confrontées à des crises temporaires de trésorerie, n'ont pas servi à grand-chose. En République de Corée, «les syndicats d'entreprise n'ont généralement pas réussi à négocier de mesures de remplacement ni à alléger le coût social des licenciements», alors qu'«apparemment, la plupart des salariés syndiqués étaient prêts à accepter des redéploiements au sein de l'entreprise ou des réductions de salaire, à condition que les propriétaires des *chaebol* s'efforcent sincèrement de réformer leur mode de gestion et d'éviter les licenciements».

En Thaïlande, «le faible taux de syndicalisation signifie que les conventions collectives – si tant est qu'elles puissent apporter une solution au problème du licenciement – s'appliquent à une faible minorité». En Indonésie, les syndicats ont été tellement «affaiblis par la réduction de leurs effectifs à la suite de licenciements» que certains d'entre eux n'ont même pas réussi à défendre les intérêts de leurs propres membres.

Hormis en Corée, où différents programmes de création d'emplois existent, l'assis-

tance aux travailleurs licenciés se limite essentiellement à des projets de travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre, conçus sur le modèle de ceux qui avaient autrefois servi à lutter contre la pauvreté, surtout dans les zones rurales. «Or, dans la situation actuelle, la difficulté consiste à multiplier assez rapidement ce type de programmes pour faire face au nombre croissant d'individus susceptibles d'avoir besoin d'un tel soutien.»

«Le peu de protection sociale existant dans de nombreux pays de la région et notamment en Indonésie et en Thaïlande, reflète des choix politiques en matière sociale et économique», font observer les auteurs du rapport. «Durant la période de croissance économique soutenue qui a précédé la crise, on pensait que cette croissance ferait disparaître la pauvreté.» En règle générale, la création de systèmes de protection sociale fondés sur la redistribution et la solidarité n'était pas un objectif prioritaire. «C'est l'épargne familiale ou individuelle qui continue à tenir lieu de filet de sécurité, l'Etat ne jouant dans ce domaine qu'un rôle mineur.»

«C'est l'épargne familiale ou individuelle qui continue à tenir lieu de filet de sécurité, l'Etat ne jouant dans ce domaine qu'un rôle mineur.»

Le recours au dialogue social dans la recherche de solutions concrètes et pour désamorcer les risques d'agitation sociale, varie énormément de l'un à l'autre des trois pays étudiés dans le rapport. «La Corée est manifestement le pays dans lequel la mise en place d'institutions sociales fortes a le plus progressé ces dernières années.» La Commission tripartite de Corée, composée de représentants du gouvernement et des organisations de travailleurs et d'employeurs, qui a été créée le 15 janvier 1998, et l'Accord social tripartite, signé le 9 février, «sont désormais des éléments incontournables pour l'élaboration des mesures sociales et économiques visant à minimiser le coût social de la crise financière.»

Cet état de choses s'explique principalement par «la consolidation des institutions démocratiques politiques et civiles, qui a permis la victoire du leader de l'opposition Kim Dae-Jung à l'élection présidentielle de décembre 1997, et par le pouvoir considérable du mouvement syndical, tant sur le plan social que sur le plan politique, tel qu'il est apparu lors des grandes grèves du début de l'année 1997.»

En Thaïlande, en revanche, «le taux de syndicalisation est extrêmement bas». Les 245 000 travailleurs syndiqués du pays représentent 3,5% des 7 millions de travailleurs de l'industrie qui, eux, constituent un cinquième seulement d'une population active de 34 millions de personnes. Dans ces conditions, le rôle que les conventions collectives pourraient jouer dans les négociations sur les conséquences sociales de la crise est «plutôt minime».

En Indonésie, il existe certes des organisations tripartites mais d'après leur expérience passée, on ne peut pas dire qu'elles soient «aptées à faire face à la multitude de problèmes sociaux, graves et pressants, causés par l'actuelle crise financière».

Selon les auteurs du rapport du BIT, la cause profonde du problème réside dans «les entraves répétées à la liberté syndicale. Ni la République de Corée ni la Thaïlande n'ont ratifié la convention (n° 87) de l'OIT sur la liberté syndicale, mais l'Indonésie vient de le faire, à la suite des changements politiques récemment survenus dans le pays.»

Des leçons pour l'avenir

«Une double démarche est aujourd'hui nécessaire» pour surmonter la crise et la

détresse sociale. Il faut tout d'abord redresser l'économie en procédant au plus vite à des réformes structurelles. Toute une série de mesures techniques s'imposent en effet pour corriger les défauts des systèmes financiers des pays concernés. Il faut notamment «mettre au point des instruments efficaces pour restreindre l'endettement extérieur des agents économiques privés, fixer des limites raisonnables aux ratios endettement/capital dans le secteur privé et décourager l'investissement spéculatif et non productif».

Toutefois, «pour nécessaires qu'elles soient, ces mesures sont loin d'être suffisantes», avertissent les auteurs du rapport. «Non seulement les défaillances des institutions officielles, mais aussi les interférences politiques dans le fonctionnement du marché ont préparé le terrain à la crise. Et rien ne sert de remanier les institutions et les mécanismes de régulation du marché tant que ces interférences n'auront pas été maîtrisées.»

En outre, une attention prioritaire doit être accordée au renforcement des politiques de l'emploi pour réduire les risques de crises futures. Les licenciements massifs de ces derniers mois ont montré qu'il ne suffisait pas de créer une multitude d'emplois et qu'encore fallait-il en garantir



Jacques Maillard

Genève, le 8 juin 1998 à la Conférence internationale du Travail: Michel Hansenne salue Muchtar Pakpahan, Président du Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, Confédération indonésienne des syndicats indépendants. M. Pakpahan a été relaxé le 26 mai de la prison Cipinang de Djakarta. Incarcéré depuis 1996, il était accusé d'avoir participé à des troubles civils et à des actes subversifs. Le Comité de la liberté syndicale du BIT avait demandé à maintes reprises que M. Pakpahan soit disculpé et relâché. (Voir page 28.)

la viabilité. Comme l'indique le rapport, «la plupart des suppressions d'emplois depuis le début de la crise sont à déplorer dans des activités liées aux secteurs en pleine expansion de la construction et de la finance».

D'intenses efforts seront nécessaires pour développer la capacité de contrôler les restructurations d'entreprise et de faciliter le redéploiement des travailleurs licenciés. «Il faudra renforcer les fonctions de recherche et d'analyse politique du ministère du Travail dans les trois pays et créer des liens d'étroite collaboration entre les ministères du Travail et les ministères de l'Economie». Une main-d'œuvre qualifiée, qui fait actuellement défaut, sera nécessaire pour planifier et administrer des politiques efficaces du marché du travail ainsi que pour mettre en œuvre des programmes de création d'emplois destinés aux sans-emploi et aux travailleurs sous-employés.

Protection sociale

Cependant, «Pour remédier à la crise, il faut à la fois résoudre les problèmes économiques qui lui sont liés et s'attaquer à ses retombées sociales». Ainsi, la croissance n'allant plus de soi, il faut «améliorer sensiblement le niveau de protection sociale. Tout comme la grande crise des années trente a donné lieu à un nouveau contrat social dans de nombreux pays industrialisés, l'actuelle crise asiatique devrait jouer un rôle de tremplin pour créer un modèle de développement plus social.»

Les auteurs du rapport du BIT relèvent plusieurs domaines requérant une attention particulière :

● **Assurance chômage** – Elle permet de «répartir équitablement le coût des principales conséquences sociales de la crise entre toutes les entreprises» en protégeant celles qui sont le plus touchées sans entraver le jeu de la concurrence. «L'expérience montre qu'un régime d'assurance sociale adéquat peut être financé par un taux de cotisation d'environ 2% du revenu assuré [...], réparti à parts égales entre employeurs et travailleurs.» C'est ce qu'énonce le rapport, qui précise aussi que «la collecte des cotisations peut débuter dès à présent».

● **Indemnité de licenciement garantie** – L'indemnité de licenciement n'est certes pas le moyen idéal de fournir une protection sociale aux travailleurs licenciés, mais elle n'en reste pas moins une pratique établie dans bien des pays concernés. Le problème est que certains employeurs omettent de la verser. Il s'agit donc, d'une part, de veiller à ce qu'elle soit

effectivement versée et, d'autre part, «de mettre en place un dispositif de garantie d'indemnité de licenciement susceptible d'être, comme en Corée, associé à une garantie contre les salaires impayés en cas de dépôt de bilan d'une entreprise». Un tel dispositif «devrait être financé par une modeste contribution de l'employeur», précisent les auteurs.

● **Filet de sécurité sociale** – Bien qu'essentielle, l'assurance chômage ne couvre ni les travailleurs à la recherche d'un premier emploi, ni les travailleurs indépendants, ni les travailleurs du secteur informel. «Une sorte de filet de sécurité est indispensable pour garantir que tous ceux qui appartiennent à l'une de ces catégories soit en mesure de subvenir à leurs besoins essentiels ainsi qu'à ceux des personnes à leur charge». Toutefois, la mise sur pied de régimes d'assistance sociale de ce type, tels qu'ils existent à Hong-kong par exemple, prendra des années, «ce qui ne signifie pas qu'il faille rester les bras croisés». Une autre possibilité consiste à garantir «un travail sur des projets publics en échange d'un salaire de subsistance, solution un peu brutale, certes, mais qui à court terme est probablement le seul filet de sécurité possible dans la plupart des pays touchés par la crise».

● **Soins médicaux** – «Le système de soins médicaux doit être généralisé, son coût doit baisser et chacun doit impérativement y avoir accès. Pour les pauvres, le coût doit être indexé sur le niveau de vie.» Pour ce faire, il convient entre autres de «chercher à empêcher les prestataires de soins médicaux d'exploiter une situation inflationniste, et d'étendre la couverture de soins médicaux aux travailleurs qui ont été licenciés.»

● **Pension minimale** – La crise a mis en lumière le peu de protection qu'offre l'épargne individuelle. Nombreux sont ceux qui ont tout perdu avec le krach boursier et l'effondrement des institutions financières, «la dévaluation et l'inflation n'épargnant que les personnes très riches et celles jouissant d'un bon réseau de relations». Certes, un régime d'assurance sociale fournissant des prestations périodiques serait difficilement envisageable mais, étant donné que la population est vieillissante, «les pays qui ne font pas dès à présent l'effort de se doter d'une forme ou d'une autre de système de pensions connaîtront de graves difficultés dans les décennies à venir». Une des solutions consiste à établir «une pension minimum de base [...] financée par les recettes publiques». Pour des raisons financières, «le

choix des bénéficiaires doit dépendre à la fois de l'âge et du revenu». Le critère de l'âge, précise le rapport, «doit être fixé assez haut – à plus de soixante-dix ans, par exemple – et le critère du revenu assez bas – juste au-dessus du seuil de pauvreté – afin de garantir un revenu minimum à ceux qui n'en auraient pas autrement».

● **Secteur informel** – Les millions de travailleurs du secteur informel ont très peu, voire pas du tout, de protection sociale. L'une des manières de remédier à cette situation consiste à mettre sur pied un régime universel de retraite. «En outre, il faut absolument trouver le moyen de financer les soins médicaux de cette catégorie de travailleurs.» Il n'y a pas de solution rapide ou facile, mais «les gouvernements décidés à accomplir un véritable pas en avant dans ce domaine y parviendront s'ils s'attaquent simultanément à tous les aspects du problème, par exemple en favorisant les régimes collectifs d'assurance mutuelle tout en élargissant progressivement la couverture obligatoire.»

● **Groupes vulnérables** – Les politiques et programmes visant à pallier les effets de la crise «doivent tenir compte des besoins spécifiques des groupes vulnérables tels que les enfants qui travaillent, les femmes et les travailleurs migrants». Des mesures spécifiques pour chacun de ces groupes sont présentées dans le rapport.

● **Normes internationales du travail** – «De toute évidence, la ratification des sept conventions fondamentales de l'OIT relatives au travail forcé, au travail des enfants, à la discrimination et à la liberté syndicale, en particulier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, serait salutaire.» Le dialogue social indispensable pour prévenir les risques d'instabilité sociale ne peut exister sans «syndicats libres, représentatifs et puissants, qui usent de leur influence pour défendre les intérêts des travailleurs auprès des entreprises, des organisations d'employeurs et des gouvernements. «Pourtant», déplorent les auteurs du rapport, «pas plus dans les trois pays les plus touchés par la crise que dans d'autres pays de la région, de telles conditions ne sont réunies.» □

¹ The Social Impact of the Asian Financial Crisis. Technical report for discussion at the High-Level Tripartite Meeting on Social Responses to the Financial Crisis in East and South-East Asian Countries, Bangkok, 22-24 April 1998. Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, Bangkok. ISBN 92-2-111093-1 (en anglais seulement).

Texte du rapport sur Internet: <http://www.ilo.org/public/english/60empfor/cdart/pub.htm>.

Des millions de migrants clandestins d'Asie du Sud-Est sentent se resserrer sur eux l'étau de la crise économique. Autrefois accueillis à bras ouverts par des « tigres » avides de main-d'œuvre, ils sont aujourd'hui victimes d'un raidissement des politiques de l'immigration, tandis que le chômage gagne les populations nationales. Leyla Alyanak, journaliste à Bangkok, se penche sur la situation de ces travailleurs deux fois émigrés.

BANGKOK – En entendant la police cogner à sa porte, Tooch se précipita hors de son lit, terrifiée. Elle eut à peine le temps de s'habiller à la hâte et d'attraper son sac, avant d'être poussée dans un bus qui l'emmena d'abord au centre de détention des immigrés, puis à la frontière cambodgienne.

«Je ne voulais pas venir en Thaïlande», déclara cette ouvrière de 35 ans, «mais, chez moi, il n'y avait pas de travail.»

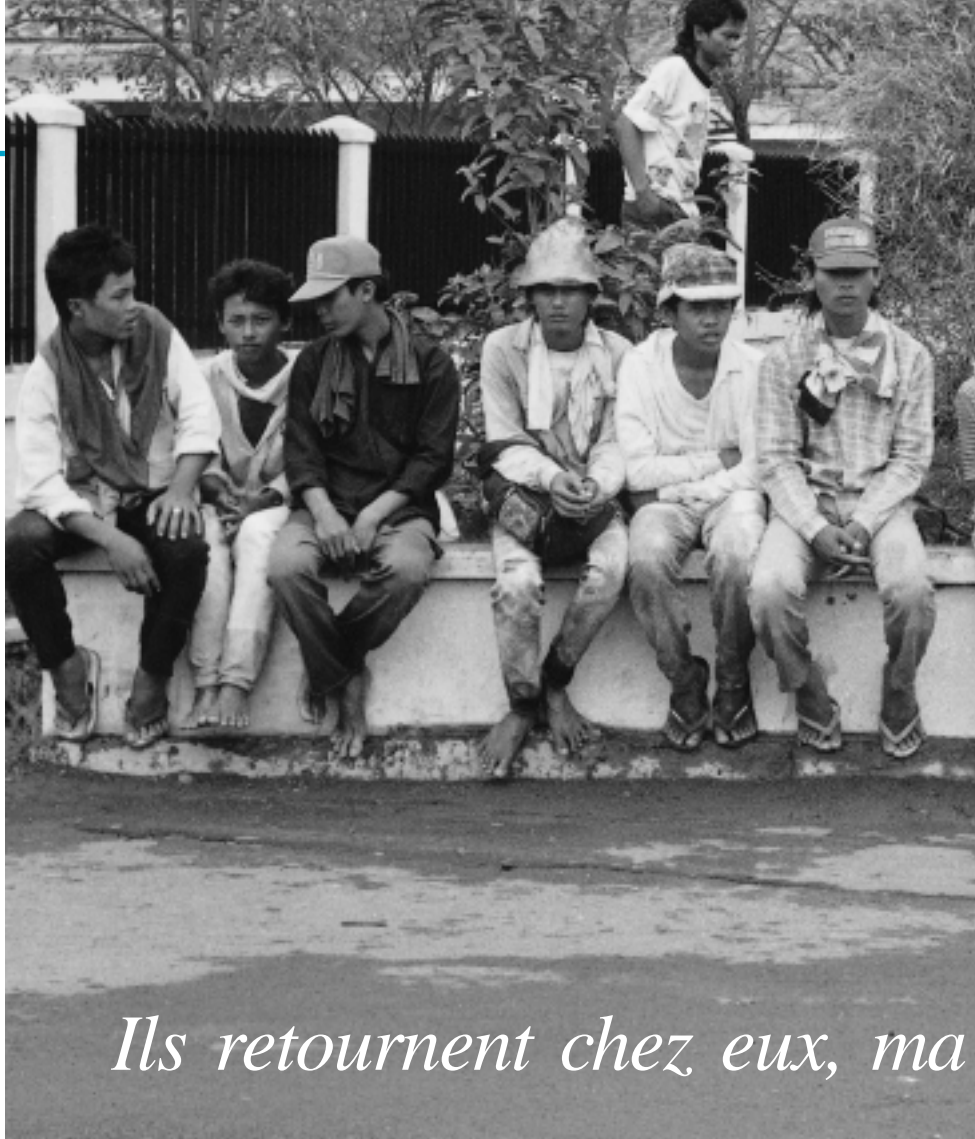
Tooch et sa sœur, Sinai, ont été toutes deux prises dans un coup de filet de la police de l'immigration.

Comme des millions de travailleurs clandestins d'Asie du Sud-Est, elles subissent les conséquences de la tourmente financière qui a déstabilisé les économies. Autrefois les enfants chéris des économies florissantes de la région, ces travailleurs sont désormais indésirables. Les politiques de l'immigration se font de plus en plus strictes au fur et à mesure que le chômage augmente parmi les nationaux et les sans-papiers sont renvoyés par milliers tant les budgets vacillent.

Les pays les plus malmenés sont la Thaïlande et l'Indonésie. En Thaïlande, la croissance est passée de 6% en 1996 à pratiquement zéro en 1997, et les perspectives sont encore moins réjouissantes pour 1998. L'Indonésie est encore plus malade. Déjà avant que la violence ne se déclenche à Djakarta, les experts prévoyaient pour 1998 un déclin absolu de 5% alors que la croissance était de 8% jusqu'à la fin de l'année précédente.

Les immigrés clandestins sont chassés

Au début de l'année, le ministre thaïlandais du Travail a annoncé que



Ils retournent chez eux, ma

En Asie, la crise le sens des f

300 000 travailleurs étrangers en situation irrégulière devraient quitter le pays avant la fin du mois de juin 1998 pour céder leur place à une partie des deux millions de nationaux qui sont au chômage. Ce revirement de situation est d'autant plus brutal que jusqu'à la veille de la crise, le pays connaissait le plein emploi.

La Malaisie, l'autre pays d'Asie du Sud-Est qui s'en est sévèrement pris à la main-d'œuvre clandestine, prévoit de renvoyer chez eux 10 000 étrangers par mois en 1998. Elle compte 2,2 millions d'étrangers, dont un million d'Indonésiens sans papiers.

Les femmes sont plus durement touchées

Ce sont les femmes qui souffrent le plus de cette situation. Dans les années soixante-dix, elles représentaient environ 15% de la main-d'œuvre migrante asiatique. Aujourd'hui, la moitié des chercheurs d'emploi à l'étranger sont des femmes. «Elles sont concentrées dans les formes les plus précaires d'emploi salarié et de ce fait

risquent davantage d'être licenciées», peut-on lire dans le rapport du BIT, intitulé *The Social Impact of the Asian Financial Crisis*, qui a paru en avril. En outre, les femmes sont plus dispersées, ce qui les prive généralement du soutien des autres travailleurs.

L'annonce des expulsions par les gouvernements malaisien et thaïlandais ne semble pas avoir produit les effets escomptés. Selon certaines sources, les travailleurs renvoyés chez eux depuis la Thaïlande sont presque immédiatement remplacés par d'autres clandestins. La Malaisie qui avait arrêté 8 833 travailleurs illégaux en 1997, en a encore appréhendé 3 026 en à peine deux semaines au mois de février dernier.

«Les services de surveillance des frontières ne sont pas très efficaces», explique Piyasiri Wickramasekara, spécialiste des politiques du marché du travail au sein de l'équipe consultative multidisciplinaire pour l'Asie de l'Est. «Sur le plan politique, renvoyer chez eux les travailleurs étrangers prouve au moins que les gouvernements font quelque chose. Mais souvent ces travailleurs reviennent aussitôt après, ce qui



Jacques Maillard

is à contrecœur

e économique inverse lux migratoires

provoque une réaction brutale de la part des autorités. Le risque est donc qu'ils soient considérés comme des boucs émissaires.»

Les associations de défense des travailleurs migrants craignent que le renforcement des contrôles le long des frontières ne stimule l'immigration illégale, aggravant la situation des travailleurs restés dans le pays d'accueil et favorisant les abus. En Thaïlande, il est à craindre qu'avec l'augmentation du nombre des familles qui sombrent en deçà du seuil de pauvreté, celles-ci ne tentent de joindre les deux bouts en faisant travailler leurs filles et ne relancent ainsi de plus belle la prostitution et le système du travail en servitude.

Les défenseurs des droits de l'homme craignent également le sort qui attend les expulsés à leur arrivée chez eux. Le sort des Birmans notamment, qui retournent dans un pays qui ne veut pas d'eux et des Indonésiens de la province d'Aceh à Sumatra, qui avaient fui durant une lutte d'indépendance, est particulièrement préoccupant. Les ambassades étrangères ont été assaillies de demandes désespérées de

travailleurs cherchant à éviter l'expulsion et des révoltes ont éclaté dans les centres de détention où ceux-ci sont réunis avant leur rapatriement.

Etant donné que peu de pays d'Asie du Sud-Est ont signé les conventions qui pourraient les protéger, ces migrants illégaux sont exposés à toutes sortes d'abus.

Les conventions de l'OIT

La convention n° 143 est celle qui contient les dispositions les plus favorables aux migrants en situation irrégulière. Non seulement elle prévoit des sanctions contre l'organisation de migrations clandestines pour l'emploi et l'emploi illégal de migrants, mais encore elle garantit à ceux-ci un certain nombre de droits tels que l'égalité de la rémunération et des prestations connexes, le droit d'interjeter appel et le non-assujettissement aux frais d'expulsion.

Plusieurs conventions fondamentales de l'OIT protègent également les travailleurs migrants mais jusqu'à tout récemment, peu de pays les avaient ratifiées: les conventions

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL INTÉRESSANT LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

C. 87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

C. 98 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

C. 97 Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

R. 86 Recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

R 100 Recommandation sur la protection des travailleurs migrants (pays sous-développés), 1955

C. 111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

R. 111 Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession) 1958

C. 135 Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971

R. 143 Recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971

C. 143 Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

R. 151 Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975

C. 141 Convention sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975

R. 149 Recommandation sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975

NORMES RELATIVES AUX QUESTIONS ET AUX PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE CONCERNANT LES TRAVAILLEURS MIGRANTS OU QUI LEUR SONT APPLICABLES

C. 95 Convention sur la protection du salaire, 1949

C. 102 Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

C. 118 Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962

C. 157 Convention sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982

R. 167 Recommandation sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983

C. 173 Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

n° 29 sur le travail forcé et n° 98 sur la négociation collective ont été relativement bien acceptées dans la région, mais la convention n° 111 sur la discrimination n'a été ratifiée que par le Viet Nam et la convention n° 138 sur l'âge minimum par la Malaisie; L'Indonésie est le seul Etat d'Asie du Sud-Est qui ait ratifié la convention n° 87 sur la liberté syndicale. Il semble toutefois que la campagne de ratification lancée par le Directeur général du BIT, Michel Hansenne, soit en train de porter ses fruits.

Volonté de coopérer

«Les choses s'améliorent» estime Joachim Grimsman, spécialiste des normes internationales du travail au sein de l'équipe multidisciplinaire de l'OIT. «Incontestablement, les pays de la sous-région sont disposés à coopérer et sont beaucoup plus ouverts à l'idée d'adhérer à ces conventions, de les ratifier et d'en respecter les dispositions».

La République démocratique populaire lao et le Cambodge ont soumis plusieurs conventions à l'attention des autorités compétentes pour ratification. Les Philippines ont signé la convention n° 138 et l'Indonésie a prévu de le faire. La Thaïlande a l'intention de ratifier la convention n° 100 et la Malaisie a ratifié les conventions n° 100 et 138 cette année.

Ils travaillent plus pour gagner moins

Quels que soient les enjeux politiques de la question de l'immigration clandestine, il ne demeure pas moins que l'Asie du Sud-Est manque encore de main-d'œuvre pour certains emplois, surtout les plus dangereux, les plus pénibles et les moins gratifiants. M. Bohning, Directeur de l'équipe consultative multidisciplinaire pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique connaît bien l'existence de ces emplois, dont personne ne veut sauf les plus pauvres d'entre les pauvres.

En effet, malgré la montée du chômage, beaucoup de nationaux continuent de refuser ces emplois indésirables. Les employeurs préfèrent parfois les travailleurs illégaux qu'ils considèrent comme «dociles» et disposés à travailler plus en gagnant moins. Un sondage récemment réalisé auprès de 500 employeurs de Bangkok a montré que si 56% de ces employeurs étaient favorables au renvoi des travailleurs clandestins, 30% s'y déclaraient opposés, craignant de ne pouvoir aisément remplacer ces travailleurs et trouvant la main-d'œuvre locale trop onéreuse.

Tooch, Sinai et des milliers d'autres expulsés repasseront probablement la frontière dès que les responsables de l'immigration auront tourné le dos. La longueur et la perméabilité des frontières, l'inefficacité des politiques et de l'administration, pour ne pas parler de la pauvreté et de la faim, faciliteront longtemps encore l'emploi clandestin. □

Consensus sur la nécessité du progrès social

RÉUNION TRIPARTITE DE L'OIT SUR LA CRISE FINANCIÈRE DE L'ASIE

BANGKOK – La Réunion tripartite de haut niveau sur les mesures sociales à prendre pour répondre à la crise financière des pays d'Asie de l'Est et du Sud-Est, qui s'est tenue du 22 au 24 avril 1998 à Bangkok, a abouti à un consensus sur la gravité de cette crise et des dégâts sociaux qu'elle provoque. Tous les participants ont admis la nécessité d'améliorer la situation sociale dans la région.

Ils avaient pour document de base un rapport du BIT sur l'impact social de la crise financière en Asie (The Social Impact of the Asian Financial Crisis, voir l'article de fond), selon lequel les mesures prises pour faire face à la tourmente financière – censée durer encore pendant toute l'année 1998 – sont insuffisantes. Les auteurs de ce rapport prédisent un chômage massif et un recul des progrès accomplis dans la lutte contre la pauvreté, le tout aggravé par l'absence de filet de protection sociale. Outre les retombées sociales de la crise, ils analysent les perspectives d'une reprise durable de l'économie.

Les participants ont reconnu que ces perspectives étaient centrées sur une croissance économique soutenue, indispensable pour alimenter le changement social. Ils ont souligné la nécessité de réglementer convenablement les systèmes financiers, de mieux gérer les entreprises et de veiller au bon fonctionnement des marchés.

Ils se sont mis d'accord sur un certain nombre de priorités: suivi plus sérieux des conséquences des politiques économiques sur l'emploi, mise en valeur des ressources humaines, programmes de création d'emplois directs, collecte d'information sur les catégories vulnérables (en particulier les femmes qui travaillent et les travailleurs enfants), promotion de stratégies de développement des entreprises, création d'un climat économique favorable à l'investissement, mise sur pied de régimes d'assurance chômage, des régimes de retraite offrant une pension minimum de base, protection des droits et de la rémunération des travailleurs, respect de la liberté syndicale, renforcement de la négociation collective et des relations professionnelles et prévention des conflits du travail.

Ils ont également décidé d'intensifier la coopération internationale, surtout à l'échelle régionale, et de procéder à des consultations plus étroites entre les partenaires sociaux et les institutions financières internationales pour ce qui est de la conception et de l'application des programmes d'ajustement structurel.

Le respect des normes internationales du travail est la condition essentielle pour la mise sur pied d'un partenariat social productif; c'est pourquoi les participants ont exhorté les pays de la région à répondre positivement à la campagne menée par le Directeur général du BIT en faveur de la ratification des normes fondamentales du travail.

Dans son discours d'ouverture, M. Hansenne a déclaré, d'une part, que les économies de la région devaient acquérir une plus grande maturité, se doter de filets de sécurité sociale et consolider les institutions sociales, et, d'autre part, qu'il était tout aussi nécessaire de développer la démocratie en la fondant sur le dialogue social et le respect des droits des travailleurs. «L'une des raisons de la crise est le manque de démocratie et nous pensons qu'il convient maintenant de convaincre les mandants de la construire», a-t-il dit aux journalistes présents à la conférence.

Selon Chuan Leekpai, Premier ministre de la Thaïlande, il convient d'accorder le même degré de priorité au développement économique et au développement social. «Le développement durable ne peut aller de pair avec les inégalités sociales et la détérioration de notre capital humain», a-t-il fait observer lors de la cérémonie d'ouverture.

Ont participé à cette réunion, les représentants des gouvernements (ministres de la Planification et ministres du Travail) ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs de la Chine, de l'Indonésie, de la Malaisie, des Philippines, de la République de Corée, de Singapour, de la Thaïlande, du Viet Nam et de la Région administrative spéciale de Hong-kong ainsi que des responsables de la Banque asiatique de développement, du Fonds monétaire international et de la Banque mondiale.

Leyla Alyanac

Adoption de la Déclaration sur les droits fondamentaux des travailleurs

Poursuite de la réflexion sur les moyens de mettre fin à l'exploitation des enfants par le travail

Les délégués à la 86^e session de la Conférence internationale du Travail ont adopté une *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, déclaration solennelle engageant les 174 Etats Membres de l'Organisation à respecter les principes inhérents aux sept normes fondamentales du travail et à en promouvoir l'application universelle. Le vote sur cette décision réaffirmant l'engagement de la communauté internationale à faire respecter les droits fondamentaux sur le lieu de travail a été de 273 pour, 0 contre et 43 abstentions.

La déclaration stipule que tous les pays membres ont l'obligation de respecter les principes énoncés dans les conventions sur les droits fondamentaux, qu'ils aient ou non ratifié ces conventions. Elle comporte un mécanisme de suivi ayant pour objet «d'encourager les efforts déployés par les Membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux consacrés par la Constitution de l'OIT ainsi que par la Déclaration de Philadelphie». (Voir le texte intégral de la Déclaration pages 14 et 15).

Un rapport global évaluera l'efficacité de l'appui technique de l'Organisation et établira les priorités et les plans d'action future destinés à assister les Etats Membres dans leurs efforts pour promouvoir les normes.

«Je crois que nous pouvons tous être fiers de la déclaration qui vient d'être adoptée. L'OIT dispose désormais d'un véritable socle social mondial fondé sur des valeurs communes.»

Michel Hansenne, Directeur général du BIT

Autres faits marquants de cette session, à laquelle ont participé 3 500 délégués venus de 157 pays, dont 127 ministres:

● les délégués ont terminé la première série de discussions sur une nouvelle convention internationale conçue pour éliminer les pires formes de travail des enfants, notamment les travaux dangereux,

la servitude pour dettes, le travail forcé et les conditions analogues à l'esclavage, et le travail des enfants dans la prostitution, la pornographie et le trafic des drogues. Le texte de la convention et des recommandations proposées fera l'objet d'une seconde lecture; il devrait être adopté par la Conférence en 1999.

● Les efforts déployés pour établir une nouvelle convention internationale sur le travail en sous-traitance n'ont pas abouti à un consensus suffisant, et les délégués ont renvoyé la question au BIT en vue d'un nouvel examen et de l'éventuelle inscription de la question à l'ordre du jour d'une session ultérieure de la Conférence. En revanche, la 86^e session de la Conférence internationale du Travail a adopté une recommandation concernant les conditions générales pour stimuler la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises.

● La Conférence a adopté une résolution concernant l'emploi des jeunes qui invite les Etats Membres à prendre des mesures spécifiques pour accroître les possibilités d'emploi des jeunes, tout en leur assurant la protection de l'emploi. Ces mesures portent notamment sur les investissements et l'enseignement, la formation professionnelle, l'orientation, l'aménagement souple du travail et la création de petites et moyennes entreprises.

La Conférence internationale du Travail a cette année l'honneur d'accueillir Rafael Caldera, Président de la République du Venezuela, qui s'est adressé à l'assemblée plénière le 9 juin 1998, lors d'une séance spéciale.

Une autre invitée d'honneur, Mary Robinson, Haut-commissaire des Nations Unies pour les droits de l'homme, s'est adressée à la plénière le 10 juin. Kailash Satyarthi, l'un des principaux organisateurs de la Marche mondiale, s'est également adressé aux délégués lors de la cérémonie d'ouverture de la Conférence, le 2 juin. Au total, 157 délégués ministériels ont participé à la Conférence, de même que le conseiller fédéral de la Suisse Pascal Couchepin, représentant le gouvernement du pays hôte de l'OIT.

La nouvelle déclaration

La *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* réaffirme que les Etats Membres de l'Organisation ont l'obligation de «respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi» le droit d'organisation des travailleurs et des employeurs et le droit effectif de négociation collective, ainsi que d'œuvrer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, à l'abolition effective du travail des enfants et à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La déclaration renforce également l'obligation de l'Organisation «d'aider ses Membres, en réponse à leurs besoins établis et exprimés, de façon à atteindre ces objectifs» en faisant pleinement appel à ses ressources, y compris en mobilisant des ressources extérieures et en encourageant d'autres organisations internationales avec lesquelles l'OIT a établi des relations à soutenir ces efforts.

La déclaration a été adoptée à la séance plénière de clôture, à l'issue d'une série de négociations marathon au sein d'une commission spéciale de la Conférence qui a délibéré pendant toute la durée de la session. Le Directeur général du BIT, Michel Hansenne, a salué cette décision comme marquant un tournant dans la lutte pour promouvoir la justice sociale dans l'économie qui se mondialise.

Affronter la mondialisation

L'élan en faveur de la déclaration vient des inquiétudes nourries par la communauté internationale à l'égard du processus de mondialisation et des éventuelles conséquences sociales de la libéralisation des échanges, exprimées notamment au Sommet mondial pour le développement social organisé par l'ONU (Copenhague, 1995) et à la Conférence ministérielle de l'OMC tenue à Singapour (1996). Ces deux réunions ont souscrit aux normes fondamentales du travail reconnues sur le plan international et reconnu que l'OIT était l'organisation compétente pour traiter et fixer ce type de normes.

DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET SON SUIVI, ADOPTÉE EN SA QUATRE-VINGT-SIXIÈME

Attendu que la création de l'OIT procédait de la conviction que la justice sociale est essentielle pour assurer une paix universelle et durable;

Attendu que la croissance économique est essentielle mais n'est pas suffisante pour assurer l'équité, le progrès social et l'éradication de la pauvreté, et que cela confirme la nécessité pour l'OIT de promouvoir des politiques sociales solides, la justice et des institutions démocratiques;

Attendu que l'OIT se doit donc plus que jamais de mobiliser l'ensemble de ses moyens d'action normative, de coopération technique et de recherche dans tous les domaines de sa compétence, en particulier l'emploi, la formation professionnelle et les conditions de travail, pour faire en sorte que, dans le cadre d'une stratégie globale de développement économique et social, les politiques économiques et sociales se renforcent mutuellement en vue d'instaurer un développement large et durable;

Attendu que l'OIT doit porter une attention spéciale aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux particuliers, notamment les chômeurs et les travailleurs migrants, mobiliser et encourager les efforts nationaux, régionaux et internationaux tendant à résoudre leurs problèmes, et promouvoir des politiques efficaces visant à créer des emplois;

Attendu que, dans le but d'assurer le lien entre progrès social et croissance économique, la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulières en donnant aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain;

Attendu que l'OIT est l'organisation internationale mandatée par sa Constitution, ainsi que l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper, et qu'elle bénéficie d'un appui et d'une reconnaissance universels en matière de promotion des droits fondamentaux au travail, en tant qu'expression de ses principes constitutionnels;

Attendu que, dans une situation d'interdépendance économique croissante, il est ur-

gent de réaffirmer la permanence des principes et droits fondamentaux inscrits dans la Constitution de l'Organisation ainsi que de promouvoir leur application universelle,

La Conférence internationale du Travail, 1. Rappelle:

a) qu'en adhérant librement à l'OIT, l'ensemble de ses Membres ont accepté les principes et droits énoncés dans sa Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie, et se sont engagés à travailler à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'Organisation, dans toute la mesure de leurs moyens et de leur spécificité;

b) que ces principes et droits ont été exprimés et développés sous forme de droits et d'obligations spécifiques dans des conventions reconnues comme fondamentales, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation.

2. Déclare que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir:

a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;

b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;

c) l'abolition effective du travail des enfants;

d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

3. Reconnaît l'obligation qui incombe à l'Organisation d'aider ses Membres, en réponse à leurs besoins établis et exprimés de façon à atteindre ces objectifs en faisant pleinement appel à ses moyens constitutionnels, pratiques et budgétaires, y compris par la mobilisation des ressources et l'assistance extérieures, ainsi qu'en encourageant d'autres organisations internationales avec lesquelles l'OIT a établi des relations, en vertu de l'article 12 de sa Constitution, à soutenir ces efforts:

a) en offrant une coopération technique et des services de conseil destinés à promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales;

b) en assistant ceux de ses Membres qui ne sont pas encore en mesure de ratifier l'ensemble ou certaines de ces conventions dans leurs efforts pour respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions;

c) en aidant ses Membres dans leurs efforts pour instaurer un climat propice au développement économique et social.

4. Décide que, pour donner plein effet à la présente déclaration, un mécanisme de suivi promotionnel, crédible et efficace, sera mis en œuvre conformément aux modalités précisées dans l'annexe ci-jointe, qui sera considérée comme faisant partie intégrante de la présente déclaration.

5. Souligne que les normes du travail ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes et que rien dans la présente déclaration et son suivi ne pourra être invoqué ni servir à pareille fin; en outre, l'avantage comparatif d'un quelconque pays ne pourra, en aucune façon, être mis en cause du fait de la présente déclaration et son suivi.

Annexe

Suivi de la déclaration

I. OBJECTIF GÉNÉRAL

1. Le suivi décrit ci-après aura pour objet d'encourager les efforts déployés par les Membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux consacrés par la Constitution de l'OIT ainsi que par la déclaration de Philadelphie, et réitérés dans la présente déclaration.

2. Conformément à cet objectif strictement promotionnel, ce



Jean-Jacques Œchlin, Président Hansenne, Directeur général du



ILO/Georges Cabrera

● Mohan Kumar, 12 ans, voulait savoir si l'OIT de Genève était la «plus grande OIT du monde». Pour ce jeune Indien, le fait de venir pour la première fois à Genève dans le cadre de la Marche mondiale contre le travail des enfants a certainement été un événement très important.

Le voyage qui a conduit Mohan à la Conférence internationale du Travail n'a pas été facile. Vendu à l'industrie du tapis pour cause de dettes familiales lorsqu'il était petit, il a travaillé dans de mauvaises conditions pendant deux ans avant d'être libéré grâce à une descente de police dans son usine. Depuis, il vit dans un centre de réadaptation pour enfants à New Delhi, où il va à l'école. Quand il sera grand, il veut être commissaire de police pour pouvoir organiser des descentes dans les endroits où des enfants travaillent encore dans des conditions proches de l'esclavage.

● Khokan Raihan, du Bangladesh, a une jambe de moins mais il est tellement excité qu'il court avec ses béquilles. Ce jeune de 15 ans qui travaille dans une usine de soudure électrique depuis plusieurs années, qualifie lui-même ce qu'il fait de «travail dangereux».

«Il ne va pas à l'école mais nous ne désespérons pas de le convaincre un jour», explique A. Hakim du Forum du Bangladesh pour les droits de l'enfant (Shishu Adhikar Forum). «Le problème est que même lorsque nous réussissons à envoyer ces enfants à l'école, ils n'y restent pas longtemps, car le taux d'abandon scolaire est très élevé. En effet, les parents préfèrent qu'ils gagnent de l'argent plutôt que d'aller à l'école».

PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL ÉTUDIÉS PAR LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE DE L'OIT, SESSION, GENÈVE, JUIN 1998

Le suivi devra permettre d'identifier les domaines où l'assistance de l'OIT, à travers ses activités de coopération technique, peut être utile à ses Membres pour les aider à mettre en œuvre ces principes et droits fondamentaux. Il ne pourra se substituer aux mécanismes de contrôle établis ou entraver leur fonctionnement; en conséquence, les situations particulières relevant desdits mécanismes ne pourront être examinées ou réexaminées dans le cadre de ce suivi.

3. Les deux volets de ce suivi, décrits ci-après, feront appel aux procédures existantes; le suivi annuel concernant les conventions non ratifiées impliquera simplement un certain réaménagement des modalités actuelles de mise en œuvre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution; le rapport global doit permettre d'optimiser les résultats des procédures mises en œuvre conformément à la Constitution.

II. SUIVI ANNUEL CONCERNANT LES CONVENTIONS FONDAMENTALES NON RATIFIÉES

A. Objet et champ d'application

1. L'objet du suivi annuel est de donner l'occasion de suivre chaque année, par un dispositif simplifié qui se substituera au dispositif quadriennal, mis en place par le Conseil d'administration en 1995, les efforts déployés conformément à la déclaration par les Membres qui n'ont pas encore ratifié toutes les conventions fondamentales.

2. Le suivi portera chaque année sur les quatre catégories de principes et droits fondamentaux énumérés dans la déclaration.



Jacques Maillard

Président de la Conférence, et Michel BIT, signant la déclaration.

B. Modalités

1. Le suivi se fera sur la base de rapports demandés aux Membres au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution. Les formulaires de ces rapports seront conçus de manière à obtenir des gouvernements qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs des conventions fondamentales des informations sur toutes modifications éventuelles apportées à leur législation et à leur pratique, en tenant dûment compte de l'article 23 de la Constitution et de la pratique établie.

2. Ces rapports, tels qu'ils auront été compilés par le Bureau, seront examinés par le Conseil d'administration.

3. En vue de présenter une introduction aux rapports ainsi compilés, qui pourrait appeler l'attention sur des aspects méritant éventuellement un examen plus approfondi, le Bureau pourra faire appel à un groupe d'experts désignés à cet effet par le Conseil d'administration.

4. Des aménagements devront être envisagés aux procédures en vigueur pour permettre aux Membres non représentés au Conseil d'administration de lui apporter, de la manière la plus appropriée, les éclaircissements qui pourraient s'avérer nécessaires ou utiles pour compléter les informations contenues dans leurs rapports à l'occasion de ses discussions.

III. RAPPORT GLOBAL

A. Objet et champ d'application

1. L'objet de ce rapport est d'offrir une image globale et dynamique relative à chaque catégorie de principes et droits fondamentaux, observée au cours de la période quadriennale écoulée, et de servir de base pour évaluer l'efficacité de l'assistance apportée par l'Organisation et déterminer des priorités pour la période suivante, sous forme de plans d'action en matière de coopération technique ayant notamment pour objet de mobiliser les ressources internes et externes nécessaires à leur mise en œuvre.

2. Le rapport portera à tour de rôle chaque année sur l'une des quatre catégories de principes et droits fondamentaux.

B. Modalités

1. Le rapport sera établi sous la responsabilité du Directeur général, sur la base

d'informations officielles ou recueillies et vérifiées selon les procédures établies. Pour les pays qui n'ont pas ratifié les conventions fondamentales, il s'appuiera, en particulier, sur le résultat du suivi annuel susvisé. Dans le cas des Membres ayant ratifié les conventions correspondantes, il s'appuiera en particulier sur les rapports traités au titre de l'article 22 de la Constitution.

2. Ce rapport sera soumis à la Conférence en vue d'une discussion tripartite, en tant que rapport du Directeur général. Celle-ci pourra traiter ce rapport comme un rapport distinct des rapports visés à l'article 12 de son Règlement et en débattre dans le cadre d'une séance qui lui sera consacrée exclusivement, ou de toute autre manière appropriée. Il appartiendra ensuite au Conseil d'administration, à l'une de ses plus proches sessions, de tirer les conséquences de ce débat en ce qui concerne les priorités et plans d'action à mettre en œuvre en matière de coopération technique lors de la période quadriennale suivante.

IV. IL EST ENTENDU QUE:

1. Le Conseil d'administration et la Conférence devront être saisis des amendements à leurs Règlements respectifs qui seraient nécessaires pour mettre en œuvre les dispositions qui précèdent.

2. La Conférence devra, le moment venu, revoir, à la lumière de l'expérience acquise, le fonctionnement de ce suivi afin de vérifier s'il a convenablement rempli l'objectif général énoncé à la partie I ci-dessus.

Le texte qui précède est le texte de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-sixième session, qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 18 juin 1998.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce dix-neuvième jour de juin 1998:

Le Président de la Conférence,

Le Directeur général du Bureau international du Travail.

ILO/Georges Cabrera



Khokan explique qu'il a perdu sa jambe dans un accident du travail: «Je courais pour attraper le bus car j'étais en retard, et lorsque l'on arrivait en retard au travail, on était immédiatement chassé. C'est comme cela que j'ai été renversé et que j'ai perdu ma jambe.»

● Mosaiful, 14 ans, va à l'école et vit à la résidence du Forum du Bangladesh pour les droits de l'enfant. Il continue de vendre des bonbons et des chocolats pendant son temps libre, mais il est fier

de pouvoir s'instruire.

«Je suis en colère contre ma famille et ne voudrais jamais vivre avec elle», dit-il.

Pourquoi? Parce qu'il est né d'un autre mariage et qu'il est le cadet d'une famille nombreuse qui a quitté le village pour aller vivre à Dhaka, et comme personne n'avait d'argent à dépenser pour l'envoyer à l'école, il a dû se mettre à travailler.

«L'école de l'ONG est désormais ma seule famille», dit-il.



Jacques Maillard

«Il y a suffisamment d'altruisme dans le monde. Il faut canaliser tous ces bons sentiments pour venir en aide aux enfants.» Kailash Satyarthi marchant avec les enfants au BIT, à Genève, pendant la Conférence internationale du Travail.

La déclaration «souligne que les normes du travail ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes et que rien dans la présente déclaration et son suivi ne pourra être invoqué ni servir à pareille fin; en outre, l'avantage comparatif d'un quelconque pays ne pourra, en aucune façon, être mis en cause du fait de la présente déclaration et de son suivi.»

Dans son discours à la Conférence, Michel Hansenne a déclaré qu'«il est plus que temps que l'OIT se donne les moyens de répondre aux conséquences sociales de la mondialisation de l'économie... Je crois que nous pouvons tous être fiers de la déclaration qui vient d'être adoptée», ajoutant que l'OIT «dispose désormais d'un véritable socle social mondial fondé sur des valeurs communes».

Evoquant les préoccupations exprimées au cours du long débat de la commission, M. Hansenne a indiqué que le suivi, qui fait partie intégrante de la déclaration, n'est pas destiné à sanctionner ni à condamner qui que ce soit: «Il vise au contraire la promotion des principes et des droits fondamentaux qui font l'objet de la déclaration: rien de plus, rien de moins.»

A la suite du Sommet de Copenhague, l'OIT a lancé une campagne énergique auprès de ses membres en vue d'accroître le nombre de ratifications des normes fondamentales. Depuis lors, plus de 80 nouvelles ratifications ont été annoncées et la campagne visant à obtenir une ratification universelle de ces normes se poursuivra.

A ce jour, 37 pays ont ratifié les sept conventions¹. La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, a recueilli 122 ratifications (ce qui représente environ 70% des Membres de l'OIT); la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en a recueilli 138 (80% environ des Etats Membres); la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, a été ratifiée par 149 membres (84% des Etats Membres) et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, a recueilli 130 ratifications (75%); les deux conventions relatives à la discrimination (convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ont recueilli respectivement 137 et 130 ratifications (79 et 74% respectivement des Etats Membres de l'OIT); enfin, la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, a recueilli 63 ratifications (36% des Etats Membres).

Discussions sur les pires formes de travail des enfants

A l'issue des discussions sur une nouvelle convention et des recommandations concernant le travail des enfants, la Conférence a adopté à l'unanimité une résolution visant à inscrire cette question à l'ordre du jour de sa 87^e session, en juin 1999. Cette initiative a couronné une série d'intenses activités qui, pendant trois semaines, ont été centrées sur le travail des enfants avec, notamment, la réception à la Conférence de centaines d'enfants ayant participé à la «Marche mondiale contre le travail des enfants», partie de Manille en janvier et qui a traversé 100 pays avant d'arriver à Genève. (Voir pages 14 et 15.)

«Tout Membre ayant ratifié la convention devrait faire en sorte de supprimer immédiatement toutes les formes extrêmes de travail des enfants.»

Conclusions proposées en vue d'une convention, Genève, juin 1998

Une commission de 181 membres sur le travail des enfants composée de représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs a adopté une série de mises au point d'un avant-projet de convention. Les conclusions proposées engagent la Conférence à adopter de nouvelles normes sur les «pires» formes de travail des enfants et à renforcer les normes existantes, notamment la **convention (n° 138) et la recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973**, qui visent l'abolition complète du travail des enfants. A la différence de la précédente convention, le nouvel instrument serait davantage axé sur les mesures nécessaires pour supprimer «les pires formes de travail des enfants».

La commission a décidé que:

- le terme «enfant» dans une nouvelle convention devrait s'appliquer à toutes les personnes âgées de moins de 18 ans;
- les «pires» formes de travail des enfants devraient inclure:
 - toutes les formes d'esclavage ou de pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, le travail forcé ou obligatoire, la servitude pour dettes et le servage;

- **Le Président de la Conférence était Jean-Jacques Œchslin (France). Les trois Vice-présidents étaient Alhaji Muhammed Mimuni, ministre de l'Emploi et des Affaires sociales du Ghana, représentant les gouvernements, Shri I. P. Anand, de l'Inde, représentant les employeurs, et Sukesada Ito, du Japon, représentant les travailleurs.**

- **La Conférence internationale du Travail se réunit tous les ans. C'est une tribune internationale où l'on discute des problèmes sociaux**



Jean-Jacques Œchslin



Alhaji Muhammed Mimuni



I. P. Anand



Sukesada Ito

et du travail dans le monde. Elle établit les normes internationales du travail minima et décide des grandes lignes de la politique de l'Organisation. Tous les deux ans, elle adopte le programme d'activités et le budget biennal de l'OIT, qui est financé par les 174 Etats Membres de l'Organisation.

- **Chaque Etat Membre a le droit d'envoyer quatre délégués à la Conférence, dont deux délégués gouvernementaux, un délégué représentant les employeurs et un délégué représentant les travailleurs. Chacun d'entre eux s'exprime et vote indépendamment.**

- **Le Conseil d'administration du BIT a élu à l'unanimité Nobutoshi Akao, ambassadeur plénipotentiaire du gouvernement du Japon, à sa présidence pour la session de 1998-99. Rolf Thüsing (Allemagne), qui est membre Conseil d'administration de la Confédération des associations des employeurs d'Allemagne, a été élu Vice-président employeur et William Brett (Royaume-Uni), membre du Conseil général du Congrès des syndicats du Royaume-Uni, a été réélu Vice-président travailleur.**



Nobutoshi Akao

S'adressant aujourd'hui à la Conférence au cours d'une séance spéciale, le Président de la République du Venezuela, Rafael Caldera, a déclaré que la mondialisation et l'économie de marché sont inévitables et qu'elles peuvent avoir des effets positifs, « mais que certains éléments de la mondialisation sont à examiner avec soin car ils comportent des risques pour l'humanité... A l'heure de la mondialisation, la lutte pour la justice sociale doit être internationale: la mondialisation ne doit pas engendrer l'injustice mais doit contribuer à renforcer la paix dans le monde ».

Reprenant les termes de la Déclaration de Philadelphie, adoptée en 1944, le Président a dit que la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous et pour la paix. «Ce principe n'a rien perdu de sa valeur aujourd'hui. Il n'y a pas lieu de discuter de la mondialisation, d'être pour ou d'être contre. La mondialisation est une réalité.»



Jacques Maillard

S. E. Rafael Caldera, Président de la République du Venezuela (à gauche), accueilli par le Directeur général du BIT, Michel Hansenne.

M. Caldera a indiqué que le marché jouait un rôle important dans les relations entre individus mais qu'il ne pouvait pas tout régler. «Il y a une chose en particulier qu'il ne peut pas régler: c'est la répartition injuste de la richesse. Nous vivons dans un monde

où deux mots ont la vedette: la productivité et la concurrence. Toutefois, ces deux notions ne sauraient régir les relations sociales. Si nous ne pensons qu'en termes de concurrence, les conséquences sociales seront très graves.»

M. Caldera s'est déclaré favorable à la Déclaration sur les droits fondamentaux des travailleurs: «Je tiens à dire sans ambages que cette déclaration de principes, cette réaffirmation des droits des travailleurs, ne saurait être invoquée par les milieux protectionnistes qui chercheraient à profiter des difficultés que connaissent certains pays pour contourner les règles de la concurrence loyale.»

Le Président s'est félicité de la récente élection de son «compatriote d'Amérique latine, Juan Somavia, du Chili», qui succédera à Michel Hansenne au poste de Directeur général du BIT (en mars 1999). L'élection d'un ressortissant d'un pays en développement est une évolution positive.

● l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques, ainsi qu'aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants;

● tout autre type de travail ou d'activité qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité de l'enfant.

Le projet de convention demande à tout membre qui ratifie la convention d'établir des «mécanismes appropriés» pour surveiller l'application des dispositions de la convention proposée, ainsi que d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes d'action en vue d'éliminer les pires formes de travail des enfants. En outre, le projet demande également à tout membre qui ratifie la convention de «prendre toutes les mesures nécessaires pour en assurer la mise en œuvre effective et la faire respecter, y compris en prévoyant et en appliquant, le cas échéant, des sanctions pénales et d'autres sanctions».

Enfin, le projet invite les membres à tenir compte de l'importance de l'éducation pour l'élimination du travail des enfants et à prendre «des mesures efficaces dans un délai déterminé» pour aider à soustraire les enfants aux pires formes de travail et à «prévoir leur réadaptation et leur réinsertion sociale».

C'était la première discussion du nouvel instrument, qui sera discuté de nouveau l'année prochaine en vue de son adoption.

Conformément à la Constitution de l'OIT, la nouvelle convention, si elle est adoptée en 1999, entrera en vigueur une année civile après la deuxième ratification reçue d'un Etat Membre de l'OIT.

«Travail en sous-traitance»: orientations futures

La Conférence a adopté une *résolution concernant la possible adoption d'instruments internationaux pour la protection des travailleurs se trouvant dans les situations identifiées par la Commission du travail en sous-traitance*, invitant le Conseil d'administration du BIT à inscrire d'ici à 2002 ces questions à l'ordre du jour d'une session de la Conférence internationale du Travail, en vue, si cela est jugé nécessaire, de la possible adoption d'une convention complétée par une recommandation.

Des problèmes persistants d'ordre conceptuel, conjugués à des points de vue divergents, ont empêché la Commission du travail en sous-traitance de recommander à la Conférence l'adoption des instruments proposés sur ce sujet comme cela était prévu initialement. C'est la première fois depuis 1961 qu'une commission de la Conférence internationale du Travail créée pour examiner des projets d'instruments ne fait pas rapport en retour à la Conférence avec des propositions d'adoption de normes internationales du travail.

La délégation des travailleurs à la Conférence de cette année s'est déclarée déçue

que la commission n'ait pas proposé de projet de convention et de recommandation. Le Vice-président travailleur s'est cependant félicité du fait que les travaux de la commission seront complétés par des orientations données au Conseil d'administration afin que toutes les mesures nécessaires soient prises pour assurer l'examen ultérieur d'un projet de convention et de recommandation. Une telle commission devrait «traiter les situations identifiées par l'actuelle commission comme des situations où les travailleurs ont besoin d'une protection et achever les travaux commencés par la présente Commission du travail en sous-traitance», a-t-il indiqué.

De l'avis du Vice-président employeur, «l'issue des travaux de la commission reflète le fait que la question du travail en sous-traitance n'aurait pas dû être inscrite à l'ordre du jour de la Conférence en vue de l'établissement de normes. Il a été démontré que les difficultés tenant aux concepts et aux définitions et les difficultés d'ordre linguistique associées à l'expression *travail en sous-traitance* rendaient impossible tout examen efficace». Il a émis l'espoir que «les examens futurs de la question seront beaucoup plus circonscrits et fondés sur une compréhension plus précise des questions discutées».

Dans leurs déclarations à la Conférence, le président de la commission et son rapporteur, ainsi que plusieurs autres délégués, ont exposé leurs idées sur de nouvelles manières d'envisager les questions dont s'est occupée la commission.

(Suite page 28)

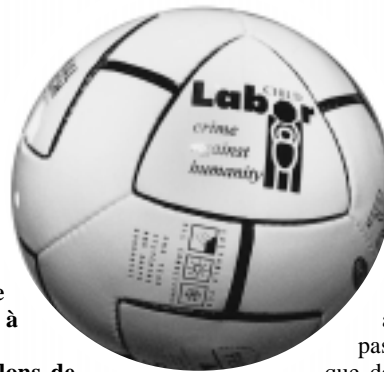
Respecter les règles et gagner malgré tout

La Constitution de l'OIT stipule que la protection des enfants est l'un des éléments essentiels de la justice sociale et de la paix universelle. Le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) est le plus vaste programme de coopération technique jamais mis en œuvre dans ce domaine. Actuellement exécuté dans plus de cinquante pays et sur quatre continents, il inspire, oriente et appuie l'action des gouvernements. En juin 1994, le gouvernement du Pakistan et l'OIT ont signé un mémorandum d'accord prévoyant l'élimination progressive du travail des enfants dans le cadre de l'IPEC. Il s'agit de créer dans le pays des conditions qui permettent au gouvernement de réglementer, puis de restreindre et enfin d'interdire complètement le travail des enfants.

Quelques semaines avant le coup d'envoi de la Coupe du monde de football, le BIT a emmené une équipe de journalistes européens à Sialkot, au Pakistan.

La fabrication de ballons de football fait partie de l'industrie mondiale des articles de sport. Soixante-quinze pour cent de ces ballons sont cousus à la main à Sialkot pour être exportés sur un marché qui rapporte chaque année 1 milliard de dollars à la vente au détail. Le BIT estime que dans la région de Sialkot, cette branche emploie de 5 000 à 7 000 enfants. Pour pouvoir raconter l'histoire de ces enfants, neuf journalistes ont passé cinq jours dans la région, allant de village en village et se rendant dans les maisons, dans les ateliers, dans les centres de réinsertion et autres écoles non conventionnelles, à la Chambre de commerce et d'industrie de Sialkot et dans certaines grandes fabriques modernes.

Sialkot – Nous nous trouvons dans le centre Fazalpur Umang Talimi, district de Sambrial, avec Aamir, Ali Akbar et d'autres enfants. C'est l'une des 90 écoles créée avec l'aide de l'IPEC et de ses partenaires (voir encadré). Quelques bancs de bois meublent cette maison de brique et de boue séchée. Comme les autres enfants de la région, Aamir, Ali Akbar, Ameena et



Rubina travaillent à la fabrication de ballons de football.

Aamir, 10 ans, nous observe un moment en silence avant de se décider à venir parler avec nous. Quand il n'est pas dans cette école, il fabrique des ballons chez lui.

Ali Akbar, 13 ans, n'a jamais été à l'école auparavant. Les blessures qu'il a sur les doigts prouvent qu'il coud encore des ballons. Son ami, lui, qui s'appelle aussi Ali Akbar, est allé à l'école il y a quelques années. «Mais je n'ai pu continuer parce que mes parents avaient besoin que je gagne de l'argent en cousant des ballons.»

A la question: «Jouez-vous au football?», Aamir et Ali Akbar répondent spontanément «non». Ils ne connaissent pas non plus les règles du jeu ni ne savent de combien de joueurs se compose une équipe. En fait, ils ne connaissent pas de jeu.

Grâce à ce programme, beaucoup d'enfants peuvent sortir de chez eux et oublier leur travail pendant quelques heures pour s'instruire, se détendre et apprendre des jeux tout en bénéficiant de soins de santé gratuits. Nous: «Qu'est-ce qui vous plaît le mieux ici?» Eux, sans aucune hésitation: «Etudier.» Ils comprennent l'importance de l'instruction pour réaliser leurs rêves: devenir enseignants, pilotes, infirmières ou médecins. En tout, plus de 2 000 enfants

LES FAITS

Le Pakistan est l'un des principaux pays exportateurs d'articles de sport et en particulier de ballons de football cousus à la main. Cette activité concentrée à Sialkot et dans les environs a fait l'objet d'une pression considérable de la part de l'opinion internationale parce que des enfants y participent. Un accord signé entre l'OIT, l'UNICEF et la Chambre de commerce et d'industrie de Sialkot (SCCI) en février 1997 à Atlanta (Etats-Unis), a donné le jour à un projet visant l'élimination du travail des enfants dans la fabrication de ballons de football. Ce projet est mis en œuvre conjointement par l'OIT, l'UNICEF, la SCCI, Save the Children R.-U., Pakistan Bait-ul-Mal et le Bunyad Literacy Community Council. Il comporte deux volets: un volet prévention et contrôle du travail des enfants et un volet protection sociale. (Voir encadré page 19.)

Prévention et contrôle du travail des enfants: l'OIT a établi un système de contrôle externe pour surveiller le recours au travail des enfants dans l'industrie des ballons de football de Sialkot et veiller à ce qu'il soit progressivement éliminé.

Protection sociale: Toute une série d'activités ont été prévues pour offrir des solutions de remplacement aux travailleurs enfants et à leur famille. Pour l'OIT, il s'agit notamment de créer des centres villageois offrant des services de réinsertion sociale, un enseignement non conventionnel, une formation professionnelle, des activités rémunératrices pour les adultes de la famille, des services de crédit, de prêt et d'épargne ainsi que des activités de sensibilisation.

sont actuellement inscrits dans de tels centres de réinsertion, accompagnés de frères et sœurs qui suivent simplement le mouvement. Cela leur donne quelque chose de différent et de nouveau à faire, et grâce à ce qu'ils auront appris, ils pourront peut-être s'intégrer dans le système d'enseignement classique.

Nous allons maintenant à l'atelier de couture de Hajipura, également dans le district de Sambrial. C'est une pièce exiguë, assez mal éclairée. Il y a juste assez de place pour les hommes accroupis les uns contre les autres, autour de la forme en bois sur laquelle ils assemblent d'épais morceaux de similicuir avec une longue aiguille et du fil enduit de cire.

Les équipes du BIT effectuent régulièrement des visites surprise dans ces ateliers pour vérifier qu'aucun enfant de moins de 14 ans n'y travaille. Le fait de faire travailler les ouvriers non plus dans leurs maisons, mais dans de véritables ateliers comme celui-ci, permet aux inspecteurs de certifier qu'aucun enfant n'a participé à la fabrication des ballons qui sortent de tels ateliers. S'ils constatent la présence d'un enfant, ils infligent des sanctions au superviseur et invitent les parents à envoyer leur enfant dans l'une des écoles informelles, mais ils ne parviennent pas toujours à les convaincre, car cela fera baisser la production de ballons.

Nous prenons aussi le temps d'aller voir deux fabriques modernes. Les gros fabricants ont leurs propres ateliers et certains ont essayé d'éliminer les intermédiaires. De cette façon, ils savent exactement comment chaque ballon est fabriqué et peuvent



A 10 ans, Taheera passe la plus grande partie de ses journées à coudre des ballons de football.



Dans une maison de Sialkot (Pakistan)

affirmer que toute leur production est réalisée sans le travail d'enfants. En tout, 34 de ces fabricants, sur les 70 que compte la région, se sont ainsi associés à l'IPEC pour tenter d'éliminer le travail des enfants. Ils produisent à eux seuls environ 70% des ballons destinés à l'exportation.

Un autre jour, nous nous rendons dans un autre village. Après une heure de route sur des bosses et dans la poussière, nous arrivons à l'improviste à Munde ke Barian, dans le district de Pasur. Après que les anciens nous ont invités à pénétrer dans les allées étroites du village, nous essayons de pénétrer dans des maisons pour voir si des enfants y travaillent. Plus d'une fois, des enfants s'enfuient à notre arrivée.

Haleema Bibi, assise devant la porte de la pièce qui lui tient lieu de maison, coud des ballons avec Taheera, sa fille de 10 ans. Taheera garde le silence et ne s'arrête de travailler qu'un court instant pour lever sur nous un regard sans joie. Sa mère étant veuve, elle passe la quasi-totalité de la journée à l'aider à fabriquer des ballons. «Je n'ai pas les moyens de la laisser aller à l'école», soupire la mère. «Nous sommes les deux principales sources de revenu de la famille. J'ai quatre autres enfants plus jeunes à nourrir», ajoute-t-elle. Toutefois, dans l'espoir de leur offrir de meilleures perspectives d'avenir, elle permet à ses deux filles cadettes d'aller de temps en temps à l'école, lorsqu'elles ne polissent pas et n'assemblent pas des ballons.

Alors que nous marchons à travers le dédale de ruelles, nous rencontrons Nazia, une fillette de 10 ans. Comme elle porte un uniforme d'écolière, elle doit fréquenter une école gouvernementale. Oui, après l'école, elle coud des ballons. Ayant dit cela, elle s'enfuit en courant. Nous essayons de la retrouver, mais en vain. Un vieux monsieur nous indique alors sa maison. Là, nous la trouvons déjà en train de coudre. Sa sœur de 14 ans fait la même chose. Elle ne va pas à l'école. Etant l'aînée, elle a dû se sacrifier pour que les autres puissent s'instruire. Une autre sœur de 12 ans est à l'école et devrait rentrer d'un moment à l'autre pour effectuer sa part de travail. Cette famille est relativement aisée parce que le père travaille dans un atelier de fabrication d'instruments chirurgicaux et la mère crochète des couvertures pendant la nuit.

LE FINANCEMENT DU PROJET DE SIALKOT

Ce projet a pour but d'éliminer d'ici deux ans le travail des enfants dans l'industrie du ballon de football de Sialkot. D'un montant initial de 1,5 million de dollars, son financement dépasse aujourd'hui les 2 millions. ■ Des fonds OIT-IPEC s'élevant à 755 700 dollars sont fournis par le ministère du Travail des Etats-Unis. ■ Pakistan Baït-ul-Mal s'est engagé à financer à concurrence d'environ 195 000 dollars le volet protection et réinsertion du projet. ■ La contribution de l'UNICEF est de 200 000 dollars et ■ la Chambre de commerce et d'industrie de Sialkot (SCCI) prend en charge le volet prévention et contrôle à hauteur de 250 000 dollars. ■ Save the Children R.-U. a obtenu environ 900 000 dollars du budget du programme bilatéral du ministère britannique du Développement international. ■ Le Soccer Industries Council of America (SICA) et la FIFA ont fourni chacun 100 000 dollars. ■ Pour démontrer le dévouement des travailleurs pakistanais à la cause de l'élimination du travail des enfants au Pakistan, la Fédération pakistanaise des syndicats a donné 1 000 dollars. Un Comité de coordination de l'ensemble du projet de Sialkot a été créé, qui a approuvé le Programme opérationnel des partenaires.

Coudre des ballons constitue l'occupation principale des enfants de Sialkot. C'est une tâche difficile, particulièrement pénible pour des petits doigts.

On trouvera dans les pages suivantes des extraits d'articles qui ont été publiés dans la presse à la suite de ce voyage et qui permettent de comprendre les points de vue des différents protagonistes.

Kiran Mehra-Kerpelman

Extrait d'un article paru dans *Le Soir*, Belgique
25 mai 1998
(Original en français)

La panique du boycott

Empaquetés sur des camions brinquebalants, chargés sur des charrettes tirées par un cheval poussif, périlleusement transportés à moto. A Sialkot, les ballons ronds sont partout.

Sept balles sur dix utilisées dans le monde pour les matches de foot sont fabriquées dans la province de Sialkot. Jusqu'à 40 millions de ballons cousus à la main pour répondre aux normes de la Fifa sont exportés par an. C'est une vieille tradition développée sous l'Empire britannique. Aujourd'hui, l'industrie à Sialkot se résume à deux spécialités: les articles de sport et ... les instruments chirurgicaux.

Les ballons sont fabriqués pour le compte des grandes multinationales du sport, Reebok, Nike, Adidas, etc., par une septantaine de sous-traitants locaux aux «QG» tape-à-l'œil dans ce décor misérable. Dans ces usines, on prépare et découpe les peaux de cuir artificiel. On décote les polygones au pochoir. On contrôle la qualité du ballon. On assure l'expédition. Tâches manuelles: main-d'œuvre bon marché!

Mais il y a aussi les «petites mains», qui cousent les morceaux de cuir. Rarement dans les usines. Généralement chez eux, dans les villages reculés, ou regroupés à quelques-uns dans un local de fortune. 70 000 personnes cousent ces ballons, dont 7 000 à 10 000 enfants de moins de 14 ans. Tous n'exercent pas l'activité à temps plein, tant s'en faut, affirme Aslam Dar, président de la Chambre de commerce et d'industrie de Sialkot.

L'industrie a accepté d'éliminer le travail des enfants de moins de 14 ans en deux ans, pour fin 1998. La peur panique du boycott, à mesure que l'opinion publique occidentale se mobilise contre le «scandale»... Les «ballons de la honte» avaient déjà mobilisé lors de l'Euro anglais de 1996.

Début 1997, un accord est signé à Atlanta (USA) entre la Chambre, l'Organisation internationale du Travail (l'agence de l'ONU pour les droits des travailleurs), l'UNICEF, l'ONG britannique Save the Children et deux associations locales. La moitié des sous-traitants locaux (70% de la production) ont adhéré au projet. Ils s'engagent à ne pas faire travailler d'enfants et à regrouper les couseurs dans des centres soumis au contrôles d'inspecteurs «vo-



Georges Cabrera/BIT

Le centre d'enseignement informel, Fazalpura Umang Talimi, du district de Sambrial

lants» de l'OIT. Les petits travailleurs reçoivent un enseignement informel.

Nous nous sommes rendus sur place, à l'invitation de l'OIT, en compagnie d'un photographe et de huit collègues issus des pays de l'Union européenne sélectionnés pour la Coupe du monde. Choc frontal avec une réalité complexe. Et multiforme: selon l'OIT, 3,3 millions d'enfants travaillent au Pakistan. Travailleurs forcés de rembourser des dettes du passé, domestiques, ouvriers dans l'industrie du tapis, dans les briqueteries. Autant d'activités qui ne bénéficient pas des feux de la rampe du Mondial...

Philippe Regnier

Extrait d'une série d'articles parus les 14, 15 et 16 mai 1998 dans *La Gazzetta dello Sport* (Italie).
(Original en italien)

... Lorsque l'on visite un centre de couture, il ne faut pas longtemps pour comprendre pourquoi la production est concentrée au Pakistan plutôt qu'aux Etats-Unis ou en Europe. Le travail n'a rien d'agréable, et aucun Occidental n'accepterait d'être payé 1 dollar pour deux heures de couture. «Là n'est pas la question», s'exclame Faiz Shah, et il a raison parce que, au Pakistan et d'une manière générale dans les pays pauvres d'Asie, le pouvoir d'achat n'est pas comparable à celui du monde développé. Né à Sialkot et diplômé de l'Université du Kentucky, Shah est rentré dans son pays comme chef d'entreprise. Aimable et d'une incontestable intelligence, il commet toutefois l'erreur de décrire sa Saga City comme s'il s'agissait d'un petit Disneyland. Et lorsqu'il affirme ne rien avoir contre la syndicalisation («bien au contraire...»), son affabilité semble trop belle pour être totalement sincère. Mais peut-être suis-je en train de me faire des idées: l'inspection de son usine de ballons et de gants de gardien de but ne révèle rien d'anormal. Par exemple, les salles dans lesquelles les matériaux sont traités à

l'ammoniaque sont correctement aérées et surtout, il n'y a pas un seul enfant.

Saga City et 33 autres entreprises locales ont accepté sans hésitation de participer au programme de l'Organisation internationale du Travail. Les entreprises qui emploient des mineurs les ont déclarés et inscrits dans le nouveau programme scolaire. Grâce aux fonds de l'OIT (500 000 puis 753 000 dollars) plus la contribution de l'UNICEF (200 000 dollars) et celle de la Chambre de commerce de Sialkot (200 000 dollars), les enfants «déclarés» peuvent étudier sans que leurs familles n'en pâtissent sur le plan économique. Les 34 fabriques liées au programme des Nations Unies représentent pratiquement la moitié du nombre total de fabriques (70) et produisent 70% des ballons de football fabriqués au Pakistan. Parmi elles se trouvent tous les fournisseurs exclusifs des géants de l'industrie du sport. A ce que nous avons vu, une seule marque de ballons (Umbro) employait un enfant (Assaf, 8 ans) dans le village de Bhagwaland. Mais toute interprétation optimiste est rapidement stoppée par la réaction agacée d'un fabricant membre de la Chambre de commerce: «Je me demande pourquoi vous n'allez pas poser les mêmes questions en Chine. Toujours le Pakistan, seulement le Pakistan. Grâce à l'acharnement de la presse internationale contre nous, la Chine nous a déjà volé 15% de notre part de marché.» L'expérience nous a appris que ceux qui pensent être la cible de complots des médias, ont généralement quelque chose à cacher...



Paolo Condo

Extrait d'un article paru dans *Jyllands-Posten* (Danemark), le 22 mai 1998.
(Original en danois)

Sialkot

«Montre-moi tes mains. Si tu as de la corne sur les doigts, cela prouve que tu couds des ballons depuis des années.»

C'est exactement le cas d'Ali Akbar, un jeune garçon de 13 ans qui ne sait ni lire ni écrire; il ne sait pas non plus jouer au football car depuis qu'il a 7 ans, il a cousu tellement de ballons tous les jours qu'il n'a jamais eu le temps ni de jouer ni d'aller à l'école.

Il en a assez de coudre des ballons. Pourtant, il continue parce que lorsqu'il rentre de l'école, sa mère lui dit que si ses frères et sœurs peuvent le faire, il le peut lui aussi d'autant plus que la famille a besoin d'argent. Pas facile de résister à ce genre de pression. Il aimerait être meunier comme son père mais comme la majorité des enfants pakistanaïses, il fait partie d'une famille nombreuse qui n'a pas suffisamment de quoi vivre.

Neuf journalistes de neuf pays européens ont rencontré Ali Akbar et une centaine d'autres enfants de familles de couseurs de ballons, dans une école du village de Munde ke Barian, près de Sialkot, où l'OIT, l'UNICEF et la chambre de commerce locale ont mis sur pied un projet qui doit aboutir à l'éradication du travail des enfants dans l'industrie du ballon de football...

Dos au mur

La campagne contre le travail des enfants a placé les fabricants de ballons dos au mur, à tel point qu'ils doivent maintenant lutter pour survivre. Ils sont aux prises avec une arme très efficace de notre époque: la menace de boycottage des consommateurs et le projet de loi du sénateur américain Harkin, qui précé-



Georges Cabrera/BIT

nise l'interdiction d'importer aux Etats-Unis des produits fabriqués par des enfants. Un producteur de ballons de l'usine Recto estime que cette campagne a réduit de 20% le carnet de commandes des fabricants de marques peu connues.

Beaucoup de ballons bon marché sont désormais produits par la Chine, l'Inde et le Mexique, dans des conditions qui ne sont plus tolérées au Pakistan. Une information venue de France, selon laquelle les 500 ballons Adidas de la Coupe du monde ont été fabriqués au Maroc – par des familles pakistanaïses – pour contourner la polémique sur le travail des enfants au Pakistan, témoigne de la gravité de la situation.

Anne Mette Skipper

Extrait d'un article paru dans *Trouw* (Pays-Bas), le 16 mai 1998.
(Original néerlandais)

Environ 75% des ballons que produit le Pakistan sont fabriqués à Sialkot. La production d'articles de sport représente 40% des exportations de la ville. Pour sauver l'industrie du ballon de football, la chambre de commerce locale a promis de mettre fin au travail des enfants, acceptant en 1997 de participer à un programme proposé par l'Organisation internationale du travail (OIT), l'UNICEF, la Fédération mondiale de l'industrie des articles de

sport et Save the Children Fund, une ONG anglaise. Cette ONG a calculé que 7 000 des 40 000 travailleurs de l'industrie du ballon de Sialkot, sont des enfants.

Jusqu'en 1997, les ballons étaient cousus dans les habitations privées. Mais comme il est très difficile de contrôler le travail des enfants dans l'intimité des foyers, les ouvriers ont été réunis dans des «centres de couture», ce qui permet à l'OIT de vérifier qu'aucun enfant de moins de 14 ans n'est employé. Environ la moitié des 73 fabricants de ballons de Sialkot ont volontairement décidé de participer à ce programme, ce qui représente 70% de la production totale de cette région. Ceux qui ont choisi de rester en dehors, continuent de produire des ballons «souvent moins chers et de moins bonne qualité» cousus dans les maisons, entre autres, par des enfants. Les enfants ont le droit de continuer à gagner de l'argent, mais ils ne peuvent travailler à plein temps car cela les empêche

d'aller à l'école, ce qu'interdit la législation pakistanaïse.

Pour le moment, les fabricants qui participent au programme ne produisent qu'une certaine quantité de ballons dans les centres de couture et sans recourir au travail des enfants. Mais à la fin du premier semestre de 1999, ils devront fabriquer la totalité de leur production dans ces centres et n'employer absolument aucun enfant. Au mois de mai 41% de la production était organisée de cette façon et au mois d'octobre prochain, ce pourcentage devra passer à au moins 50%. Il semble que, pour le moment, les fabricants réussissent à respecter les échéances.

Ceux qui manquent

«Mais c'est la dernière phase qui sera la plus difficile», prévoit Rijk van Haarlem, inspecteur du travail hollandais qui a mis sur pied le programme de contrôle. «Pour le moment, nos inspecteurs n'ont trouvé que 91 enfants dans les centres. Tous les autres sont plus âgés. Environ 2 000 participent au programme spécial de réinsertion. Cela veut dire qu'il manque environ 4 900 enfants. Evidemment, ils travaillent encore à la maison et il ne sera pas facile de retirer toute cette main-d'œuvre de la chaîne de production.»

Saskia Jansens

Des extraits d'autres journaux et magazines seront publiés dans le prochain numéro.



Des perspectives encourageantes pour le secteur des télécommunications

La naissance d'entreprises, l'apparition de technologies nouvelles et l'Internet laissent présager une croissance durable de l'emploi

Dans le monde entier, la concurrence du secteur privé, les nouveaux moyens de communication, l'élimination des monopoles et l'essor de nouveaux médias tels que l'Internet posent des défis majeurs aux travailleurs des services des postes et des télécommunications. Selon les auteurs d'un récent rapport du BIT, la rapidité des communications et l'amélioration des performances dans ce secteur modifieront la nature des emplois de millions de travailleurs, et des femmes en particulier.

La révolution des télécommunications permettra-t-elle de créer des emplois de qualité? «A long terme, oui», répondent les auteurs du rapport¹ préparé en vue de la réunion tripartite sur les services des postes et des télécommunications, qui s'est tenue du 20 au 24 avril 1998 au siège de l'OIT, à Genève.

Ils font observer que ces dix dernières années, la privatisation de ces services traditionnellement organisés autour de monopoles publics ou – plus rarement – de quasi-monopoles privés, s'est en général traduite par des suppressions d'emplois, mais que l'essor de nouveaux services et de nouvelles entreprises – souvent de création récente ou filiales de sociétés existantes – ouvrira certainement des débouchés dans le secteur, surtout pour les femmes.

Au cours de cette réunion, les gouvernements de 20 pays ont débattu de l'évolution de la situation avec des représentants des syndicats et des employeurs de services de postes et de télécommunications privatisés et publics. Ils se sont notamment penchés sur les questions de la libéralisation et de la déréglementation, de l'incidence sociale des privatisations, de des restructurations, des relations professionnelles, des conditions de travail, de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation.

Des retombées à la mesure des dimensions du secteur

Sur la base des chiffres parus dans le *Rapport sur le développement des télé-*

communications dans le monde 1995, les auteurs montrent que l'emploi dans le secteur des services publics de télécommunications a diminué de 6% depuis 1982, la baisse ayant été particulièrement sensible dans la région de l'Asie et du Pacifique (-25%) et en Amérique du Nord (-23%).

Chez les opérateurs publics de services postaux, l'emploi a légèrement augmenté dans certains pays industrialisés tels que les Etats-Unis ou le Royaume-Uni au cours de la période 1990-1995. Dans la plupart des autres pays développés, les effectifs sont restés stables ou ont diminué.

«On s'attend à ce que l'emploi dans la plupart de services postaux publics de l'Union européenne diminue jusqu'en l'an 2000», peut-on lire dans le rapport. «La plupart des suppressions d'emplois ont touché les livraisons postales, les services de guichet, le tri des lettres et des colis et les services de transport.»

Du fait de la rapidité du changement qui se produit dans le secteur des télécommunications, on assiste à une mutation de l'emploi en deux phases. Durant la première phase, les opérateurs historiques peuvent perdre de 25 à 50% de leurs effectifs, essentiellement dans les métiers dépassés par la technologie ou «externalisés» à la suite d'un recentrage des opérateurs sur les services commerciaux et à forte valeur ajoutée. Les auteurs du rapport citent les résultats d'une étude réalisée par BIPE Conseil pour le compte de la Commission européenne, selon laquelle *British Telecom*, par exemple, «perdra encore entre 45 000 et 55 000 emplois selon les scénarios, d'ici la fin du siècle».

La seconde phase correspond à un changement de la nature même de l'emploi (comme c'est déjà le cas aux Etats-Unis, par exemple), qui se manifeste par «une succession rapide d'ajustements permanents et de redéploiements». Pour ce qui est des services postaux, les auteurs citent l'exemple de la Suède où, après la libéralisation survenue au début des années quatre-vingt-dix, environ 1 000 emplois furent créés par de nouvelles entreprises.

Cependant, ce scénario en deux phases ne se déroulera pas forcément partout de la même façon: «Il est loisible d'imaginer au contraire que ce mouvement en phases de l'évolution de l'emploi pourrait être accéléré – voire escamoté dans sa première phase – par de nouvelles techniques (satellites, téléphone mobile, structures d'entreprise différentes) de nature à permettre à certaines régions de faire l'économie d'infrastructures filaires complètes, ainsi que par une volonté de désengagement rapide des Etats pour des raisons budgétaires.»

«Destruction créatrice» et «érosion destructrice»

Les auteurs décrivent l'évolution des métiers comme une «destruction créatrice». Ils font observer que dès le début des années quatre-vingt-dix, divers métiers étaient en voie de disparition: opérateurs des centraux téléphoniques manuels, techniciens des installations et lignes traditionnelles, personnel des centres de renseignements téléphoniques touché par l'informatisation et l'invention de l'annuaire électro-



Jacques Maillard

Avec la nouvelle technologie, je travaille mieux.

nique, agents des centres de tri manuels, employés de bureau supplantés par la bureautique.

«L'évolution des métiers s'est accélérée depuis le début des années quatre-vingt-dix, et des fonctions totalement nouvelles apparaissent, notamment liées aux services d'accès à l'Internet ou au multimédia.»

Non seulement de nouveaux métiers sont créés, mais le clivage entre divers métiers et certaines branches s'estompe, l'informatisation des postes de travail favorisant la polyvalence et le travail à distance. A *Telecom Italia*, par exemple, un accord d'entreprise négocié et signé en 1995 a permis le redéploiement de salariés menacés de licenciement, à leur domicile d'où ils peuvent travailler à temps partiel.

Parallèlement, les salariés sont victimes d'une «érosion destructrice» de leur statut. Par exemple, la sécurité de l'emploi a été sacrifiée dans le processus de réforme structurelle, la précarité de l'emploi s'étant considérablement aggravée du fait de l'abandon d'une logique de développement technologique et de la notion de service public au profit d'une logique commerciale.

«L'organisation des entreprises (y compris les services postaux) par type de marché reflète la priorité accordée au client par rapport aux fonctions d'intérêt général», constatent les auteurs. Et d'ajouter que les missions de service public et la satisfaction d'une clientèle peuvent certes coexister, mais que «les conséquences d'une telle évolution sont considérables

pour le statut des salariés et la manière dont ceux-ci exercent leur métier.»

Ils citent l'exemple de *Deutsche Telekom* où le recrutement de fonctionnaires a été stoppé depuis 1995 alors que ses dirigeants manifestaient la volonté de la faire passer du statut d'administration à celui de multinationale sur des marchés ouverts à la concurrence.

Lors de la transformation en entreprise du Département des télécommunications de Malaisie (*Telekom Malaysia*) dans les années quatre-vingt, l'ensemble des effectifs a été transféré dans la nouvelle société à capitaux majoritairement publics, la stabilité de l'emploi leur étant garantie pendant cinq ans. Par la suite, dans les années quatre-vingt-dix, les salariés dont les tâches étaient devenues obsolètes (opérateurs manuels, comptables) ont été reclassés tandis que des analystes et des programmeurs étaient recrutés.

L'impact des changements sur l'emploi féminin

La nouvelle donne devrait surtout profiter aux femmes qui, bien que nombreuses, sont souvent confinées dans des emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés.

Prenant la Malaisie comme un exemple assez caractéristique de l'évolution générale de l'emploi féminin dans le secteur des télécommunications, les auteurs du rapport constatent que les femmes com-

mencent à occuper des emplois techniques ou des postes d'encadrement. En 1990, environ 25% des salariés de *Telekom Malaysia* étaient des femmes qui se voyaient essentiellement confier la saisie de données, des tâches administratives ou des emplois d'opératrices, mais par la suite la direction s'est mise à rechercher des femmes ayant des compétences techniques ou commerciales.

La situation est la même dans les services postaux où les systèmes de tri automatisé et les communications électroniques de tous types sont de plus en plus courants. Ainsi, dans l'Union européenne, la part des femmes dans l'emploi est passée de 18,9% en 1990 à 24,6% en 1995 dans les services postaux publics. Cette proportion a augmenté dans tous les Etats membres, sauf en Finlande.

«L'aménagement du temps de travail et le développement d'une société de l'information qui repose dans une très large mesure sur la compétence, l'expérience et le talent individuels, devraient favoriser le travail féminin dans les nouveaux services qui ont déjà fait leur apparition ou qui verront prochainement le jour.»


L'essor du secteur des télécommunications et de l'Internet

Selon des études citées dans le rapport, un nombre non négligeable d'emplois

Les nouvelles

Les participants à la Conférence de Washington étudient la question

Les travailleurs handicapés sont de plus en plus nombreux dans les pays industrialisés



devraient être créés par les nouveaux opérateurs de réseaux, nés de l'ouverture progressive des marchés à la concurrence, et par les prestataires de services de télécommunications. On estime que dans l'Union européenne 114 000 à 162 000 emplois seront ainsi créés d'ici l'an 2005, une telle croissance ne suffisant toutefois pas à compenser les suppressions d'emplois survenues chez les opérateurs traditionnels.

«C'est surtout dans des secteurs liés à celui des communications, dans les diverses activités ayant trait à la convergence multimédia et à la société de l'information, que sont créés des emplois. Les services postaux, du fait qu'ils ont recours à des techniques nouvelles et qu'ils offrent fréquemment des produits financiers ou d'épargne, devraient être plus ou moins directement touchés par cette tendance.»

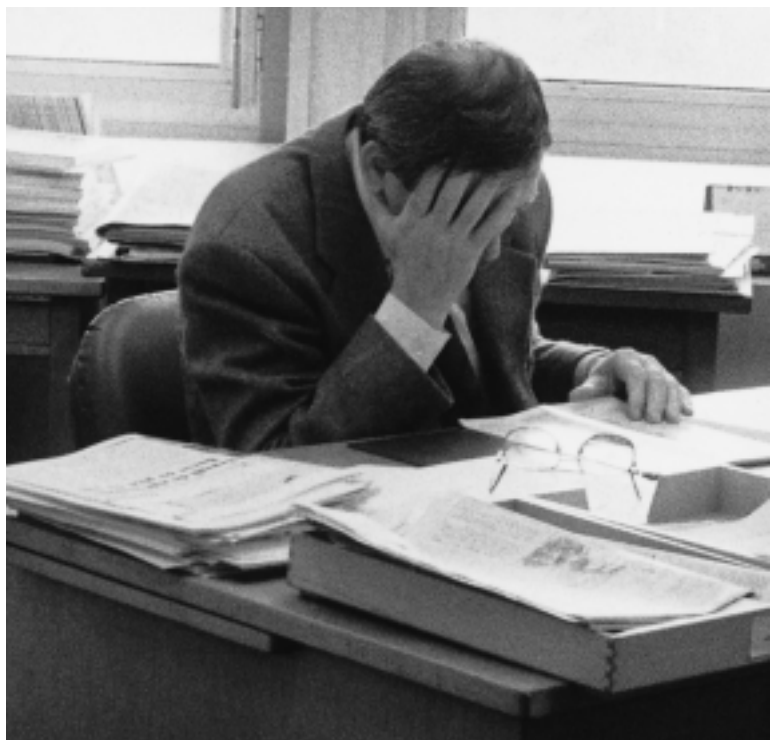
Alors que dans les pays industrialisés la perte d'emplois subie par les opérateurs traditionnels peut être dans une certaine mesure compensée par la «création d'entreprises dynamiques et par des initiatives individuelles génératrices d'emplois», la majeure partie des nouveaux emplois devrait être le fait de nouveaux arrivés, soit que ceux-ci bâtissent leur propre réseau ou utilisent les réseaux d'infrastructures existantes ou alternatives, soit qu'ils offrent de nouveaux services grâce à une main-d'œuvre recrutée spécialement au prix du marché ou temporairement.

«Le succès des fournisseurs d'accès à l'Internet (qui connaissent une expansion rapide) et plus généralement des prestataires de services d'information est notamment dû à l'essor de l'informatique à domicile et dans les petites et moyennes entreprises. Par ailleurs, de nombreuses entreprises qui «reconditionnent» des informations et les véhiculent par serveurs seront de plus en plus sollicitées, de même que les éditeurs de contenu ou les sociétés d'intermédiation qui agencent des centres commerciaux virtuels.» □

¹ Changements structurels et réglementaires et mondialisation dans les services des postes et télécommunications : répercussions sur les ressources humaines. Rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur les répercussions sur les ressources humaines des changements structurels et réglementaires et de la mondialisation dans les services des postes et télécommunications. Bureau international du Travail, Genève, 1998. ISBN 92-2-210966-X.

Selon les résultats d'un **Projet de recherche internationale du BIT sur les stratégies de maintien dans l'emploi et de réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés**, la législation en vigueur au Canada, en France, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Nouvelle-Zélande, en Suède, au Royaume-Uni et aux Etats-

Unis, accroîtrait les réticences des entreprises privées à embaucher les travailleurs handicapés qu'elle est censée protéger. Qui plus est, la réglementation des régimes d'assurance sociale découragerait la réinsertion professionnelle de ces travailleurs. Les résultats préliminaires de cette étude ont été présentés au *Symposium de*



Jacques Maillard

De plus en plus de travailleurs souffrent de «formes nouvelles» de maladies professionnelles telles que le stress.

Washington, conférence internationale sur les stratégies de maintien dans l'emploi et de réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés, organisée du 20 au 22 mai 1998 à Washington D.C., par le gouvernement américain.

WASHINGTON – La très forte augmentation des demandes de pension d'invalidité dans les pays industrialisés – jusqu'à 600% dans certains cas – incite les gouvernements, les entreprises privées et les syndicats à rechercher des moyens de réinsérer les personnes handicapées dans le monde du travail. Selon les estimations du BIT, 600 millions de personnes, soit 10% de la population mondiale, présentent des déficiences physiques ou mentales et environ 50% d'entre elles sont en âge de travailler. D'après les statistiques, ces chiffres augmentent constamment; les raisons de cette augmentations sont:

- l'apparition de nouvelles maladies et d'autres causes d'invalidité telles que le HIV/sida, le stress, l'alcoolisme et la toxicomanie;

- l'allongement de la durée de vie et le vieillissement de la population, les personnes âgées étant souvent atteintes d'une ou de plusieurs infirmités;

- l'augmentation du nombre des enfants handicapés, qui devrait s'aggraver au cours des 30 prochaines années dans les pays en développement en particulier, à cause de la malnutrition, de la maladie, du travail des enfants, etc.;

- les conflits armés et la violence.

«Certes, la nouvelle réalité économique – exacerbation de la concurrence, amenuisement des marges bénéficiaires et baisse du niveau de ressources – oblige les entreprises du monde entier à rechercher des moyens de réduire leurs frais de personnel, mais cela ne doit pas se faire au détriment des travailleurs handicapés», estime Ali Taqi, Directeur général adjoint du BIT. «Au contraire, il faut imaginer des solutions permettant de maintenir ces personnes dans l'emploi et de réinsérer celles qui peuvent et souhaitent travailler.»

Les chercheurs du BIT ont constaté les faits suivants dans les pays étudiés:

- Aux Etats-Unis, alors que moins de 0,5% des personnes en âge de travailler qui sont au bénéfice d'une pension d'invalidité de la sécurité sociale abandonnent un jour cette pension pour retravailler, le nombre des bénéficiaires a augmenté de 60% entre 1984 et 1994;

- Aux Pays-Bas, le nombre de bénéficiaires d'une pension d'invalidité a dépassé 900 000 entre 1980 et 1992, soit une augmentation supérieure de plus de 50 pour cent;

- En Australie, le montant de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles a augmenté de plus de 700% entre 1976 et 1986, le coût direct de cette réparation s'établissant à 5 milliards de dollars par an en moyenne et le coût indirect à quatre fois plus. Le coût indirect comprend la baisse de productivité

due aux arrêts de travail et à la perte de qualifications, ainsi que les frais de réadaptation professionnelle.

- En Suède, le nombre de personnes au bénéfice de prestations de l'assurance invalidité ou maladie pendant plus d'une année est passé de 300 000 à 436 000 entre 1980 et 1990. Pour enrayer le phénomène, les pouvoirs publics ont réduit le montant de ces prestations et demandé aux employeurs

d'encourager les travailleurs inscrits à l'assurance invalidité à reprendre le travail.

Les dispositions juridiques adoptées récemment dans différents pays pour favoriser l'emploi des personnes handicapées se révèlent souvent insuffisantes en ce qui concerne les personnes présentant des formes modernes d'invalidité. «Cela est particulièrement vrai pour les travailleurs victimes des «nouvelles» maladies professionnelles,

«Regards sur les enfants travailleurs»

La mise au travail des enfants dans le monde contemporain

Analyse et études de cas

Publication des Editions Page deux (Lausanne, Suisse), 231 pp., 30 francs suisses

Michel Bonnet a été l'un des experts du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), lancé en 1991 par le BIT. Son livre *Regards sur les enfants travailleurs* doit beaucoup à l'expérience qu'il a acquise, entre autres, en concevant les projets de l'IPEC. En moins de sept ans, ces projets ont été mis en œuvre dans quarante pays.

Regards sur les enfants travailleurs est un «manuel» dans le sens étymologique: un livre à porter avec soi, pour toute personne ayant saisi l'étendue et la gravité du travail précoce des enfants en cette fin du XX^e siècle. Il est aussi un manuel par sa présentation systématique des forces qui constituent le monde du travail des enfants.

Un coup de projecteur sur la table des matières le confirme. Après avoir déroulé la trajectoire d'«*enfants travailleurs, en tant qu'êtres en chair et en os*», M. Bonnet traite de huit questions cruciales. Leur énumération déploie le sens de cet ouvrage: les diverses typologies de mises au travail des enfants; les stratégies individuelles des enfants, mais aussi celles des parents et des employeurs; le travail dans le cadre domestique et en entreprise, avec ses intrications; les politiques gouvernementales; le rôle des organisations non gouvernementales, des associations de consommateurs ou des médias; les enjeux de la quantification de la mise au travail des enfants dans la phase de mondialisation accentuée de l'économie; la spécificité de la servitude pour dette et sa fonction de révélateur des rapports sociaux qui oppriment les enfants; le rôle des grandes entreprises dans le travail des enfants.

M. Bonnet présente ses analyses dans l'esprit qui a inspiré les travaux et projets de l'IPEC. Schématiquement, on peut le résumer de la sorte: tout d'abord, il est nécessaire de partir du développement optimal des richesses dont l'enfant est porteur, richesses qui sont sa propriété et sur l'usage desquelles il a son mot à dire. Ensuite, toutes les initiatives concernant les enfants travailleurs doivent être en prise sur les réalités locales, saisir où se situe l'intersection du local et du mondial, privilégier les acteurs locaux et tenir compte du potentiel qu'ont les enfants de devenir les sujets de leur émancipation.

comme le stress et les affections causées par un travail répétitif, ou de handicaps invisibles comme les maladies mentales ou les névralgies chroniques, que la législation de certains pays ne considère pas comme des maladies», précise M. Taqi.

Le rôle de la législation

Il ressort de cette étude que, dans les pays où la réglementation est très poussée comme en Allemagne, en France, aux Pays-Bas et en Suède, les pouvoirs publics peuvent adopter des mesures de protection des personnes handicapées en se référant aux dispositions régissant l'embauche, le licenciement et les conditions d'emploi de l'ensemble des travailleurs. A l'inverse, la politique libérale de gouvernements tels que ceux des Etats-Unis, de la Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni, consiste à ne pas imposer de contraintes aux entreprises et à les laisser prendre en la matière des mesures qui reposent sur le volontariat ou l'optimisation du profit.

«Subventionner les employeurs pour qu'ils embauchent des personnes handicapées est incompatible avec la philosophie libérale des Etats-Unis», font observer les auteurs. «Le Royaume-Uni ne subventionne pas les salaires des travailleurs handicapés, mais a récemment mis sur pied, pour ceux qui sont chômage, un programme d'aide sociale baptisé «Welfare to Work», qui comprend les pensions de retraite».

«En revanche, dans les pays d'Europe continentale, subventions salariales, primes à l'embauche et exonération des charges sociales servent fréquemment à créer des emplois pour les chômeurs de longue durée et d'autres catégories défavorisées comme celle des personnes handicapées. L'Allemagne, la France et la Suède ont aussi des programmes spéciaux visant à encourager l'emploi de ces personnes. L'action du gouvernement suédois sur le marché du travail favorise nettement les personnes handicapées. Enfin, le gouvernement néerlandais vient d'adopter lui aussi des mesures d'incitation pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés».

«D'une manière générale, les travailleurs handicapés ont aujourd'hui plus de mal à garder leur emploi à cause de la déréglementation des marchés du travail et de l'exigence de compétitivité à laquelle sont soumises les entreprises du fait de la mondialisation de l'économie», estime M. Taqi qui, en sa qualité de chef de la délégation du BIT, a prononcé l'allocution d'ouverture du Symposium de Washington.

«Parallèlement, l'augmentation constante des sommes consacrées par les caisses d'assurance publiques et privées à l'indemnisation des travailleurs contraints de quitter leur emploi pour cause d'incapacité, rend nécessaire le maintien dans l'emploi des personnes qui le peuvent et le souhaitent», ajoute M. Taqi. «Ayant constaté qu'il

s'agissait là d'une option rentable, certaines entreprises ont élaboré leurs propres méthodes de gestion du personnel handicapé.»

Dans de nombreux pays, entreprises, syndicats, assureurs, services de réadaptation et médecins, conscients du coût des incapacités de travail et des avantages de la réinsertion professionnelle, considèrent cette dernière comme l'objectif premier de tout travailleur handicapé à la fois capable et désireux d'exercer à nouveau une activité professionnelle.

«Les nouvelles techniques de réadaptation médicale et professionnelle, axées sur la rapidité de l'intervention et de la reprise du travail, donnent de bons résultats», précise M. Taqi.

Participation des syndicats

Les syndicats contribuent à la réinsertion professionnelle des personnes handicapées à travers la prestation de services directs et des programmes de gestion des incapacités sur le lieu de travail. En outre, les compagnies d'assurance privées se montrent plus souples de sorte que les travailleurs désireux de se remettre progressivement au travail perçoivent néanmoins leurs indemnités. Quant aux entreprises, elles cherchent à réduire leurs coûts en introduisant des programmes de gestion des incapacités sur le lieu de travail.

«Il se dégage de notre analyse de la situation que si chacune des composantes d'un système national, à savoir la législation, la réglementation, les prestations de la sécurité sociale, l'indemnisation du travailleur, les services de réadaptation professionnelle ou encore les pratiques au niveau de l'entre-

prise, peut favoriser la réinsertion professionnelle, tel n'est pas forcément le cas du système dans son ensemble», explique M. Taqi. «En fait, pris dans sa globalité, le système peut de maintes façons soit inciter le travailleur handicapé à ne pas retourner au travail soit l'en décourager.»

Le BIT impute ce problème à la fragmentation, à l'absence de coordination et au caractère souvent contradictoire des diverses mesures et pratiques, ainsi qu'à l'interaction des différentes composantes des systèmes nationaux. En outre, les personnes handicapées et les travailleurs qui le sont devenus continuent aussi de se voir interdire l'accès au monde du travail pour des raisons de discrimination.

Ont participé au Symposium de Washington des chercheurs ainsi que les représentants de ministères, de régimes de sécurité sociale, de caisses d'indemnisation des travailleurs, d'organisations d'employeurs, de syndicats, de services de réadaptation professionnelle et d'associations de handicapés des huit pays sur lesquels porte l'étude du BIT. Ils ont examiné les résultats de cette étude dans le souci de définir des stratégies qui soient de nature à favoriser le maintien dans l'emploi ou la réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés.

A plus long terme, le projet a pour but d'élaborer, avec la participation des travailleurs, des employeurs et des services gouvernementaux concernés, des stratégies globales et peu coûteuses de maintien dans l'emploi et de réinsertion rapide des travailleurs handicapés.

Source: Communiqué de presse BIT/98/19.

Le VIH/sida sur le lieu de travail

Des progrès, certes, mais encore insuffisants, constate le BIT

GENÈVE – A travers les personnes atteintes, la pandémie de sida (syndrome d'immunodéficience acquise) et de contamination par le VIH (virus de l'immunodéficience humaine) a des répercussions non négligeables sur le lieu de travail. Ainsi, selon une récente étude du BIT, la perspective d'embaucher des personnes qui souffrent d'une maladie effrayante et

souvent mal comprise peut donner lieu à des pratiques discriminatoires: tests de dépistage obligatoires, non-respect du secret médical et licenciements abusifs.

Les auteurs de cette étude intitulée «HIV/AIDS and Employment»¹ réfléchissent à la manière de concilier vie professionnelle et VIH/sida. Analysant différentes législations et décrivant la pratique des

entreprises de 12 pays, ils relèvent un certain nombre d'entorses aux droits fondamentaux des travailleurs; par exemple:

● **Les tests de dépistage obligatoires** au moment du recrutement ou en cours d'emploi. C'est le cas notamment en Indonésie, au Mexique (où ils sont courants dans les grandes entreprises), en Inde (surtout dans l'hôtellerie), en Afrique du Sud et en Côte d'Ivoire.

● **Le non-respect du secret médical:** parce qu'ils sont subordonnés à leurs employeurs, certains médecins du travail violent délibérément la règle de la confidentialité de l'information médicale. Tel est le cas en Inde et en Côte d'Ivoire. Une enquête menée dans des entreprises jamaïcaines révèle que les résultats des tests sont consignés dans les dossiers du personnel (au même titre que les C.V., les évaluations, etc.). Au Mexique, des laboratoires chargés de pratiquer les tests de dépistage n'hésitent pas à communiquer les résultats aux chefs du personnel sous la forme de listes nominatives.

● **Licenciements abusifs:** des cas de licenciements abusifs ont été observés en Ouganda, en Afrique du Sud, en Côte d'Ivoire, à la Jamaïque et en Hongrie. Très souvent, les employés concernés sont licenciés pour inaptitude au travail ou sont poussés à démissionner.

Cependant, hormis ces quelques cas isolés, dans l'ensemble des pays étudiés, les employeurs ont adopté des mesures visant à faire respecter les droits des personnes victimes du VIH/sida, afin d'éliminer la discrimination à leur endroit lors de l'embauche ou au travail. De plus, des mesures compensatoires et une assistance spécifique sont souvent proposées, c'est le cas notamment en France et aux Etats-Unis, pays qui allouent une pension d'invalidité et facilitent l'accès à un mi-temps thérapeutique.

D'autres pays comme la Thaïlande, la Jamaïque, l'Ouganda, l'Afrique du Sud et la Côte d'Ivoire prévoient une couverture sociale pour les travailleurs victimes du VIH/sida ou leur permettent de faire valoir leurs droits à la retraite anticipée. En outre, des mesures de reclassement encouragent la réinsertion professionnelle de ces travailleurs.

Les campagnes de sensibilisation ainsi que l'adoption d'un code de conduite au sein des entreprises constituent également des outils essentiels de toute stratégie de lutte contre la pandémie. Parmi les pays étudiés, l'exemple sud-africain témoigne ainsi de la volonté de combattre les réactions négatives sur le lieu de travail.

Les diverses initiatives observées prouvent la nécessité de mettre sur pied des programmes d'éducation du personnel axés sur la prévention et surtout de redresser les comportements négatifs auxquels donne lieu le sida tant sur le lieu de travail que dans la vie privée. A noter qu'en Afrique

du Sud et aux Etats-Unis, les entreprises emploient des personnes-ressources capables d'organiser de telles activités de sensibilisation.

Le sida représente un problème à l'échelle planétaire et, bien entendu, le monde du travail n'est pas épargné par cette problématique. De nombreuses entreprises ont déjà formé des coalitions, mis en place des programmes de formation et de sensibilisation et soutenu des activités communautaires de lutte contre le VIH/sida.

Mais l'action d'une seule catégorie d'acteurs sera insuffisante. Aux lois et aux initiatives des employeurs doivent s'ajouter d'autres actions propres à faire élargir la brèche dans le mur de discrimination devant lequel se trouvent les personnes infectées par le virus et les malades. Il importe de susciter et de soutenir la participation durable de tous les acteurs concernés (Etats, employeurs, syndicats) à cette «action citoyenne».

C'est dans cette perspective que l'étude du BIT souligne la nécessité de mener des actions collectives et concertées en vue de parvenir à l'adoption de politiques claires fondées sur des principes juridiques efficaces qui garantissent sans discrimination les droits de tous les travailleurs.

Enfin, les auteurs font observer que l'OIT peut jouer un rôle plus important qu'elle ne l'a fait jusqu'à présent grâce à l'expérience qui est la sienne dans le domaine de l'éducation ouvrière et des relations professionnelles. Elle peut aussi conseiller les Etats sur la conduite à adopter et exercer une pression morale sur les autres institutions intergouvernementales afin qu'elles fournissent une assistance technique aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et aux syndicats.

Bernard E. Gbézo, Paris

¹ HIV/AIDS and employment. *Louis N'daba et Jane Hodges-Aeberhard, BIT Genève, mai 1998.*

L'Indonésie libère des syndicalistes et ratifie la convention n° 87

GENÈVE – Michel Hansenne, Directeur général du BIT, s'est félicité des décisions prises par le nouveau gouvernement de l'Indonésie de ratifier des conventions fondamentales de l'OIT, notamment la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de libérer Muchtar Pakpahan, président du Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI), ainsi que plusieurs de ses collègues membres de la Confédération indonésienne des syndicats indépendants.

C'est durant la Conférence internationale du Travail que le ministre de la Main-d'œuvre de l'Indonésie, Fahmi Idris, a officiellement notifié la ratification au Directeur général. S'adressant aux délégués, il a indiqué l'intention du gouvernement de l'Indonésie de ratifier d'autres conventions, parmi lesquelles les conventions (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.

M. Hansenne a déclaré que «le BIT se tient prêt à aider l'Indonésie à mener à bien les transformations en cours» et que «la ratification de cette convention capitale

représente un pas en avant sur la voie de l'institutionnalisation de la démocratie et des droits de l'homme sur le lieu de travail».

Lorsque l'Indonésie aura ratifié ces conventions, elle comptera parmi les 35 pays ayant ratifié les sept conventions «fondamentales» de l'OIT sur les droits de l'homme.¹ A ce jour, la convention n° 87, qui garantit aux travailleurs le droit d'organisation et de négociation collective, a été ratifiée par 122 des 174 Etats Membres de l'Organisation.

Libération de Pakpahan

M. Pakpahan a été relâché de la prison Cipinang de Djakarta, où il était incarcéré depuis 1996, sous l'inculpation de participation à des troubles civils et à des actes subversifs. Le Comité de la liberté syndicale du BIT avait jugé ces accusations injustifiées, considérant que les activités en cause faisaient partie de l'action syndicale légitime. Le Comité de l'OIT avait demandé à maintes reprises que M. Pakpahan soit disculpé et relâché.

Le Directeur général s'est déclaré «très heureux d'apprendre cette nouvelle, qui constitue un geste encourageant en ce qui concerne le respect de la liberté syndicale», ajoutant qu'il espérait que cette libération de syndicalistes «sera la première d'une série de mesures qui contribueront à l'amélioration de la situation syndicale en Indonésie et au plein respect des principes énoncés dans les conventions de l'OIT relatives à la liberté syndicale».

M. Hansenne a écrit au syndicaliste libéré, M. Pakpahan, pour l'assurer que «l'OIT continuera à suivre de près l'évolution de la situation syndicale en Indonésie, notamment en ce qui concerne la SBSI».

¹ Liberté syndicale et négociation collective (n° 87 et n° 98), travail forcé (n° 29 et n° 105), non-discrimination (n° 100 et n° 111) et âge minimum (n° 138).



Tania Tang/OMC

Le Président des Etats-Unis, Bill Clinton, parlant de l'OIT le 18 mai 1998 à l'occasion de la commémoration du 50^e anniversaire de l'Organisation mondiale du commerce. Le Président a déclaré que l'OMC et l'OIT devaient ensemble veiller à ce que la libéralisation des échanges se traduise par le relèvement des niveaux de vie et le respect des normes fondamentales du travail, qui sont essentielles non seulement pour les droits des travailleurs mais aussi pour les droits de l'homme. Il a ensuite affirmé qu'il fallait tout mettre en œuvre pour garantir que l'OIT soit une institution à la fois influente et dynamique.

Conférence (Suite de la page 17)

La résolution approuvée par la Conférence invite le Conseil d'administration du BIT à prendre des mesures en vue de mener à bien le travail entrepris par la Commission du travail en sous-traitance. Ces mesures consisteront, entre autres, à organiser des réunions d'experts afin d'aider le Bureau international du Travail à réaliser les travaux préparatoires en vue de la discussion future de la question à la Conférence.

Une recommandation pour stimuler la création d'emplois dans les PME

La Conférence internationale du Travail a adopté la *Recommandation concernant les conditions générales pour stimuler la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises (PME)*², qui créent plus de 80 pour cent des nouveaux emplois dans le monde. Une recommandation établit un cadre international d'activités non contraignant.

Afin de créer un milieu d'affaires propice à la croissance et au développement des PME, la recommandation incite les Etats Membres à adopter «des mesures appropriées, adaptées aux conditions nationales et compatibles avec les pratiques nationales, en vue de reconnaître et de promouvoir le rôle fondamental que les petites

et moyennes entreprises peuvent jouer en ce qui concerne la promotion du plein emploi, productif et librement choisi». La recommandation met aussi en lumière, notamment, la contribution des PME à l'élargissement des possibilités d'exercer une activité rémunératrice, à la croissance économique durable, à une participation économique accrue des groupes défavorisés, à l'accroissement des investissements, à la formation et la mise en valeur des ressources humaines, et à un développement équilibré des marchés locaux et régionaux.

La recommandation encourage les Etats Membres à adopter des politiques propres à promouvoir un environnement économique stable en ce qui concerne l'inflation, les taux d'intérêt, les taux de change, les impôts, l'emploi et la stabilité sociale, à lever les obstacles au développement et à la croissance des PME, à prévoir des mesures spécifiques en vue d'assister et de promouvoir le secteur non structuré aux fins de son intégration dans le secteur structuré, à assurer l'extension de la protection sociale aux travailleurs des PME ainsi que le respect de la législation en matière de sécurité sociale.

La recommandation appelle aussi les Etats Membres à adopter des mesures en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs, pour créer et développer une «culture d'entreprise» qui favorise les initiatives, la création d'en-

treprises, la productivité, la sensibilisation à l'environnement, la qualité et de bonnes relations professionnelles. Elle demande aussi que l'on envisage de mettre à la dis-

«Nous vivons dans un monde complètement fou où 250 millions d'enfants sont astreints au travail alors que 800 millions d'adultes sont au chômage.»

Lors d'une table ronde, le ministre allemand du Travail, Norbert Blüm (à gauche)



a qualifié le monde dans lequel nous vivons de monde complètement fou où «250 millions d'enfants sont forcés de travailler alors que 800 millions d'adultes sont au chômage». Le ministre a demandé aux délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ainsi qu'aux ONG et aux participants à la marche mondiale de concentrer leur lutte sur les pires formes de travail des enfants, «en vue de

position des PME des services d'appui direct et indirect en vue de renforcer la croissance de ces entreprises, leur potentiel de création d'emplois et leur compétitivité.

Commission de l'application des normes

La Commission de l'application des normes a cité dans ses paragraphes spéciaux le cas de deux pays, le Myanmar et le Soudan, pour défaut continu d'application de conventions qu'ils ont ratifiées.

Dans le cas du **Myanmar**, la commission a pris note des violations graves et répétées des droits fondamentaux et syndicaux dans le pays et de la persistance du non-respect des termes et des principes de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

La commission a rappelé que ce cas a été discuté à plusieurs occasions et qu'elle «ne peut que [une fois encore] déplorer... [qu'] aucun rapport du gouvernement [n'ait été reçu] sur l'application de cette convention fondamentale, malgré les appels répétés qu'elle lui a adressés». Elle a rappelé que le Myanmar a déjà été mentionné ces deux dernières années dans ses paragraphes spéciaux comme étant l'un des cas de défaut continu d'application de la convention n° 87.

En ce qui concerne le **Soudan**, la commission a entendu des témoignages faisant état d'esclavage et de pratiques analogues

dans le pays, en violation de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, de l'OIT. Elle a souligné dans ses conclusions «qu'il s'agissait là d'un cas particulièrement grave affectant les droits de l'homme», comme en témoigne la mention, l'année dernière, du Soudan dans un paragraphe spécial, motivée par des faits similaires. La commission a pris note des informations communiquées par le gouvernement sur les mesures en cours pour détecter et mettre fin aux pratiques d'esclavage, et elle a instamment demandé qu'il y ait «une réelle tentative d'élimination de l'esclavage à travers le pays». Compte tenu de la nature des preuves apportées et du grand nombre d'allégations de graves violations des droits de l'homme au Soudan, la commission a décidé que ce cas devrait continuer d'être mentionné dans un paragraphe spécial.

Le rapport de la Commission tripartite de l'application des normes contient les vues des délégués à la Conférence sur les problèmes de liberté syndicale et de travail forcé qui sévissent actuellement dans le monde, ainsi que sur les difficultés qu'éprouvent certains pays à appliquer diverses conventions.

La commission a fondé ses discussions sur le rapport de la commission d'experts indépendante de l'OIT, qui a attiré l'attention sur les nouveaux phénomènes qui se produisent en cette période de mondialisation économique — tels les zones franches d'exportation, les migrations pour l'emploi, certains aspects du droit de grève — et qui rendent difficile l'application de la très importante convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée par la Conférence en 1948.

Le débat a également porté sur le travail forcé, et notamment sur le cas des prisonniers qui travaillent pour des entreprises privées ou dans des prisons gérées par le secteur privé. La commission a appris par exemple qu'au Canada et aux États-Unis des questions telles que le consentement des prisonniers à l'exercice d'une activité et le contrôle des travaux pénitentiaires par les autorités publiques sont envisagées dans le cadre des normes de l'OIT. Les membres travailleurs considèrent que le travail forcé est à la fois un problème relatif aux droits fondamentaux de l'homme et un problème de concurrence déloyale: ils ont soulevé le cas de la Malaisie et celui de Singapour, qui ont dénoncé la convention n° 105.

La commission a débattu en détail de plus de 20 cas concernant l'application de conventions ratifiées. Elle s'est réjouie de l'initiative prise par l'Indonésie de ratifier la convention n° 87, et de la libération de plusieurs dirigeants syndicaux; cependant, nombre de problèmes demeurent s'agissant d'appliquer les normes de l'OIT sur le droit d'organisation conformément à la convention n° 98, problèmes que le gou-



Jacques Maillard

Mary Robinson, Haut Commissaire des Nations Unies pour les droits de l'homme

A l'occasion de la présence, pour la première fois à une Conférence internationale du travail, d'un Haut-Commissaire des Nations Unies pour les droits de l'homme depuis que ce poste a été créé par la Conférence mondiale des droits de l'homme (Vienne, 1993), M^{me} Robinson a fait savoir que la discussion sur une éventuelle déclaration des droits fondamentaux des travailleurs avait été pour elle «un grand réconfort».

«En ce qui concerne les droits de l'homme, personne ne doit faire preuve de complaisance. Tous les pays ont des problèmes en ce domaine, notamment en ce qui concerne les droits fondamentaux liés au travail...»

En outre, elle a vivement encouragé la Conférence à adopter l'année prochaine le projet de nouvelle convention sur l'élimination des formes extrêmes de travail des enfants, affirmant «la meilleure façon pour l'OIT d'aborder le XXI^e siècle serait d'adopter une telle convention».

En ce qui concerne la Déclaration sur les droits fondamentaux des travailleurs sur la liberté syndicale, M^{me} Robinson a indiqué qu'elle y souscrivait totalement. «Je me réjouis de voir qu'elle est libellée de façon aussi claire.»

Elle s'est également félicitée de la collaboration et de la coopération entre les Nations Unies et le Bureau international du Travail sur les questions des droits de l'homme concernant les enfants et les peuples indigènes ainsi que les travailleurs, et a ajouté qu'elle espérait que la collaboration entre ces deux organisations serait «renforcée et élargie».

vernement devrait résoudre dès que possible avec l'assistance technique de l'OIT, et que les organes de contrôle de l'Organisation continueront d'examiner.

Il a été question de l'application par la Fédération de Russie de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, et la discussion a mis à jour des difficultés constantes concernant le versement des salaires, et la nécessité de prévoir des inspections efficaces et des sanctions concernant le non-paiement des salariés.

Cinquante-neuf délégations gouvernementales ont collaboré avec la commission en lui fournissant des informations sur la situation dans leurs pays. La commission a pris note de 32 nouveaux cas de progrès et elle a estimé que le fonctionnement de ses procédures dans le cadre de la Constitution de l'OIT est un apport constructif à la dimension sociale de la mondialisation. □

¹ Albanie, Algérie, Allemagne, Argentine, Bélarus, Belgique, Botswana, Chypre, Costa Rica, Croatie, Cuba, Danemark, Dominique, Espagne, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guyana, Honduras, Hongrie, Israël, Italie, Malte, Nicaragua, Niger, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Saint-Marin, Slovaquie, Slovaquie, Suède, Tunisie, Uruguay, Venezuela, Zambie.

² Vote sur la recommandation: Oui - 403; non - 0; abstentions - 4.

l'abolition desquelles il ne peut y avoir aucune solution transitoire», a-t-il affirmé.

N'hésitant pas à jeter un regard critique sur le passé de son propre pays, il a rappelé qu'«en Allemagne aussi, on invoquait de mauvaises excuses au siècle passé pour ne pas éliminer le travail des enfants: il faut attendre que la situation économique s'améliore, etc. Et c'est seulement lorsque l'armée a eu peur de ne plus avoir de soldats en bonne santé que le travail des enfants a été aboli... et du jour au lendemain!»

«L'économie de marché possède ses propres armes pour combattre l'injustice. En effet, nul n'est obligé d'acheter des tapis tissés par des mains d'enfant.» Le ministre a déclaré que l'OIT jouait un rôle de leader dans la lutte contre le travail des enfants, non sans mettre celle-ci en garde contre le risque de privilégier l'analyse plutôt que l'action.

Le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) doit son existence à une initiative allemande. Ali Taqi (au centre), Sous-directeur général du BIT, a présenté M. Bliim comme le «père fondateur de l'IPEC». Depuis 1992, la contribution de l'Allemagne à ce programme s'élève à 100 millions de DM.

Planète Travail

EMPLOI, CHÔMAGE

● L'**Afrique du Sud** lance un programme d'action positive. La fonction publique du pays, encore dominée par les Blancs, devra se diversifier. Ainsi, d'ici l'an 2000, les Noirs devront constituer 50% des salariés, les femmes 30% et les handicapés 2%. Le gouvernement a déclaré que ces «quotas» étaient obligatoires et que les responsables administratifs devaient les respecter sous peine d'être licenciés. C'est au parlement qu'il appartiendra d'en contrôler l'application. (*Jeune Afrique Économie*, 18-31 mai 1998.)

● Aux **États-Unis**, la croissance économique crée des emplois. En avril de cette année, le taux de chômage est tombé à son plus bas niveau depuis 1970: 4,3% de la population active alors que l'année dernière à la même époque, il était de 5%. La plupart des 262 000 nouveaux emplois ont été créés dans le secteur tertiaire. Les salaires, eux, ont augmenté de 4,4% au cours des douze derniers mois, ce qui représente la plus forte hausse depuis 1983. Pourtant, il n'y a toujours aucun signe d'inflation. (*Le Figaro*, 9-10 mai 1998.)

● Le **Japon** a connu cette année ses premières grandes manifestations du 1^{er} mai depuis sept ans: travailleurs et chômeurs ont ainsi exprimé leur protestation et leur inquiétude face à la montée du chômage, qui est à son maxi-

mum (3,9% en mars) et dont la persistance multiplie le nombre de personnes arrivées en fin de droits (le versement des prestations de chômage expire au bout de 300 jours). Le manque de confiance des travailleurs en l'avenir fait craindre que la crise ne bouleverse une stabilité sociale sur laquelle repose la culture japonaise depuis des décennies. (*Financial Times*, 8 mai 1998.)

● Diminution des conflits collectifs du travail

La Confédération patronale d'Espagne (CEOE) indique que par rapport à 1996, le nombre de conflits a diminué de près de 20% en 1997 (707 en 1997 contre 883 en 1996 et 1 212 en 1995), soit une réduction de 11% des heures de travail perdues.

En Finlande, le Tribunal du travail a décidé de supprimer l'une de ses deux sections, le nombre de cas

● Les indicateurs économiques de l'**Uruguay** s'améliorent. L'an dernier, la croissance du PIB a été de 5,1% contre une moyenne de 3,75% depuis 1985. Le pouvoir d'achat des ménages a progressé de 3,3% de début novembre à fin janvier tandis que sur toute l'année, l'inflation a reculé de moitié (12,3 contre

dont il a à connaître chaque année plafonnant autour de 100 depuis 1993 alors qu'il avait atteint 244 en 1987.

En France, le nombre de journées non travaillées a chuté de 21% entre 1996 et 1997 pour atteindre son plus bas niveau depuis 50 ans. Le nombre de grévistes, qui a été de 109 299 sur 16 millions de salariés, est le plus faible enregistré depuis 1935.

(*Social International*, avril 1998; *Libération*, 16 avril 1998.)

Nouvelles du monde du travail

ÉCONOMIE

23,7%) et devrait prochainement passer pour la première fois depuis 40 ans, sous la barre des 10%. (*Latin American Monitor*, mai 1998.)

● En **Mauritanie**, le gouvernement a annoncé que les bas salaires de la fonction publique et les pensions de retraite augmenteraient de 15%. (*Marchés Tropicaux*, 9 janv. 1998.)

● La **Banque interaméricaine de développement** réoriente son financement vers les collectivités locales et la «société civile». Ainsi, en 1997, 10,2% de son aide financière sont allés à l'éducation, contre 4,2% entre 1961 et 1997. En outre, 13,2% des fonds ont été consacrés à des «investissements sociaux, contre 4,3% de 1961 à 1997, et 11,3% au développement urbain (contre 6,3%). (*Le Monde*, 5 mai 1998.)

● Le micro-crédit se développe au **Maroc**. Cette forme de crédit s'adresse à de petits entrepreneurs ou commerçants qui n'ont pas accès au crédit classique (sinon à des taux prohibitifs). A l'origine de ce phénomène, on trouve des associations ou des fondations aidées par des organisations internationales et associées à certaines banques. Les bénéficiaires sont pour 92% des femmes en majorité issues des milieu rural et périurbain. Ces prêts sont remboursés dans 95% des cas alors que pour le crédit classique, la proportion d'impayés peut atteindre 35%. (*Jeune Afrique*, 19-25 mai 1998.)

LE SIDA SUR LE LIEU DE TRAVAIL

● Dans la province de Thua Thien-Hue, au **Viet Nam**, les syndicats ont lancé une campagne d'information sur le VIH/sida, qui a déjà permis de sensibiliser 2 000 travailleurs. A la fin de l'année 1997, la province a recensé 42 porteurs du VIH (le virus de l'immuno-déficience humaine, qui cause le sida), 8 malades déclarés et 6 décès. (*Vietnamese Trade Union*, n° 2 – 1998.)

QUESTIONS SYNDICALES

● Au **Royaume-Uni**, le gouvernement travailliste a annoncé une ambitieuse réforme de la législation sur les syndicats. Les employeurs devront payer la moitié des frais d'organisation des votes sur la reconnaissance des syndicats, les salariés pourront invoquer un licenciement abusif après un an d'ancienneté au lieu de deux et, en cas de conflit avec son employeur, tout salarié pourra se faire assister par un syndicat, que celui-ci soit ou non reconnu par l'entreprise. Ce projet mécontente les employeurs. Les syndicats protestent également parce que la reconnaissance d'un syndicat exigera un vote favorable de 40% de l'ensemble de salariés au lieu de la majorité des suffrages exprimés comme ils l'avaient proposé. (*Le Temps*, 22 mai 1998.)

● Le gouvernement du **Danemark** a dû intervenir pour mettre fin à la grève de près d'un demi-million de salariés des secteurs des transports, de l'industrie, des services et du bâtiment réclamant une sixième semaine de congés payés, qui a paralysé le pays au mois d'avril dernier. Pour ce faire, il a soumis au parlement un projet de loi imposant la reprise du travail et accordant

la semaine de congés supplémentaire. Et pour obtenir l'appui des groupes conservateur et libéral, il a prévu que ces congés seraient financés par une baisse des cotisations patronales aux fonds de retraite des salariés. (*Le Monde*, 28 avril; *Le Figaro*, 8 mai 1998.)

● En **Australie**, un conflit qui a paralysé les ports du pays pendant cinq semaines s'est soldé par une victoire partielle des dockers en grève. La cour d'appel chargée d'arbitrer le conflit a demandé la réintégration des 1 400 dockers qui avaient été licenciés en masse par la compagnie d'arrimage. Ce verdict constitue une victoire apparente pour le Syndicat des dockers australiens (MUA), mais le gouvernement s'est déclaré déterminé à «réformer les docks» et les compagnies d'arrimage, elles, réclament une loi qui redéfinisse les normes de productivité dans le secteur. (*Le Figaro*, 8 mai 1998; *Reuters*, 7 mai 1998.)

CONDITIONS DE TRAVAIL

● L'entreprise **IKEA** et la **Fédération internationale des travailleurs de la construction et du bois** (IFBWW) ont récemment signé un accord concernant les conditions de travail, l'environnement ainsi que la santé et la sécurité des travailleurs chez les fournisseurs de cette entreprise. Conformément au code de conduite qui accompagne cet accord, IKEA exigera que les employés de ses fournisseurs jouissent de conditions de travail au moins conformes à la législation nationale ou aux autres accords nationaux. Les fournisseurs doivent également respecter les conventions et recommandations de l'OIT relatives à leur branche d'activité. Cela suppose le refus du travail des enfants et le respect de la

● Réduction du temps de travail en Europe (et aux Etats-Unis)

En France, le parlement a voté une loi prévoyant le passage à la semaine de 335 heures d'ici l'an 2000 ou 2002, selon la taille des entreprises. En Italie, le gouvernement a proposé un projet de loi prévoyant la même durée légale en 2001 pour les entreprises de plus de 15 salariés. En Allemagne, les syndicats sont divisés sur la revendication de 30 heures hebdomadaires et en Espagne, le secrétaire général de l'UGT plaide pour une réduction de la durée légale à 35 heures sans perte de salaire, au début du 21^e siècle. (*Social International*, avril 1998.)

Evolution de la durée conventionnelle du travail dans l'industrie de 1987 à 1997¹:

Etat	Durée annuelle moyenne conventionnelle du travail (en heures)		Modification en pourcentage du temps de travail
	1987	1997	
Portugal	2,025	1 823	-10
Allemagne de l'Ouest	1 716	1 573	-8,3
Japon ²	2 138	1 990	-6,9
Danemark	1 756	1 665	-5,2
Finlande	1 784	1 716	-3,8
Italie	1 800	1 736	-3,6
Suisse	1 913	1 844	-3,6
Irlande	1 864	1 802	-3,3
Belgique	1 756	1 702	-3,1
Suède	1 800	1 752	-2,7
Pays-Bas	1 748	1 715	-1,9
Autriche	1 743	1 713	-1,7
Espagne	1 800	1 782	-1,0
Luxembourg	1 800	1 784	-0,9
Etats-Unis	1 912	1 904	-0,4
Norvège	1 740	1 733	-0,4
Royaume-Uni	1 778	1 774	-0,2
France	1 771	1 771	+/-0
Grèce	1 840	1 840	+/-0

¹ Le nombre de jours de travail potentiels était de 261 en 1987 et en 1997.

² Le temps de travail presté en moyenne sur la période 1986-1996 dans les entreprises d'au moins 30 salariés.

liberté syndicale et du droit à la négociation collective. Dans un communiqué conjoint, IKEA et la Fédération affirment que ces règles s'appliquent déjà aux

manufactures dont IKEA est propriétaire. (*Communiqué de presse d'IKEA et de la IFBWW.*)



CHAMPS D'ACTION

«CROISSANCE SANS EMPLOIS» EN AFRIQUE DU SUD?

Le débat mondial sur la «croissance sans emplois» se déplace vers le sud. Dernièrement, il s'est concentré sur l'Afrique australe et plus particulièrement l'Afrique du Sud où, malgré trois ans de croissance économique rapide, l'emploi a reculé dans des secteurs clés. Néanmoins, une étude préliminaire du BIT sur la croissance économique et l'emploi dans la Communauté de développement de l'Afrique australe (*Patterns of Economic Growth and Employment in SADC*) met en garde contre toute conclusion hâtive, dans la mesure où les arguments en faveur d'une croissance sans emplois ne correspondent pas à la réalité. Le fait qu'en Afrique du Sud l'apathie actuelle du marché du travail face au renforcement de l'économie, est davantage imputable à des facteurs conjoncturels liés à la restructuration en cours depuis l'abolition de l'apartheid qu'à une tendance chronique. En effet, dans le contexte de la mondialisation, cette restructuration a exercé une pression momentanée sur l'emploi dans le secteur structuré, les entreprises et les employeurs attendant de voir quelles mesures prendrait le gouvernement en ce qui concerne le marché du travail. En outre, les chiffres de l'emploi ont été systématiquement sous-évalués et ceux du chômage exagérés.

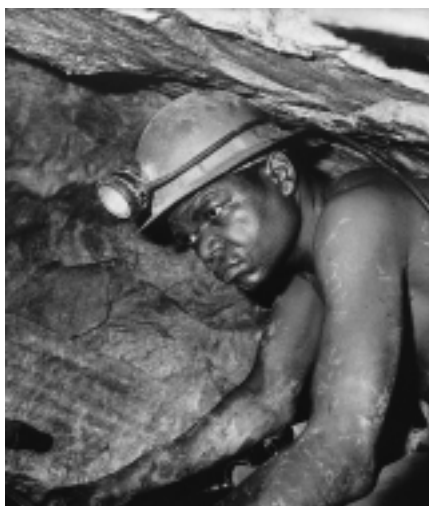
Pour tout renseignement, s'adresser à Peter Peek, Directeur, Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Afrique australe, Harare (Zimbabwe), tél. 264-4-759 438; fax 263-4-759 373; e-mail: makaha@ilo.org.

TRAVAILLEURS IMMIGRÉS D'AFRIQUE DU SUD

Selon les auteurs d'un autre rapport du BIT, portant celui-là sur l'immigration en Afrique du Sud pendant les années quatre-vingt-dix (*Labour Migration to South Africa During the 1990s*), les immigrés ne sont pas les premiers responsables de la crise de l'emploi que connaît l'Afrique du Sud. Ils attribuent cette crise à des facteurs internes tels que le passage depuis quelques années à des méthodes de production à forte intensité de capital et donc à moindre intensité de main-d'œuvre. Ils font d'ailleurs observer que le nombre de travailleurs migrants officiellement employés

Activités organisées dans le monde entier par l'Organisation internationale du Travail ou avec son appui

a diminué de façon spectaculaire au cours de ces dix dernières années. Dans un secteur clé comme celui des industries extractives, par exemple, l'effectif des travailleurs étrangers est tombé de 600 000



CIRIC

au début des années cinquante à un peu plus de 150 000 en 1995. Parallèlement, le nombre de rapatriements forcés a augmenté de 300% entre 1990 et 1995. Le BIT recommande une analyse moins politisée et plus réfléchie du problème des migrations, tenant compte de la naissance d'une intégration régionale et propose un plan de développement et de reconstruction destiné à appuyer cette intégration régionale tout en stabilisant le marché du travail.

Pour tout renseignement, s'adresser à Peter Peek, Directeur, Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Afrique australe, Harare (Zimbabwe), tél. 264-4-759 438; fax 263-4-759 373; e-mail: makaha@ilo.org.

DES EMPLOIS EN PLUS GRAND NOMBRE ET DE MEILLEURE QUALITÉ POUR LES FEMMES

Globalement, le taux d'activité économique des femmes est passé de 54% en 1950 à 67% en 1996 et devrait avoisiner 70% en 2010. Toutefois, malgré cette progression lente mais régulière, l'inégalité subsiste. Selon le pays où elles résident, les femmes gagnent de 50 à 80% du salaire moyen des hommes. Les premiers plans d'action conçus dans le cadre du Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes ont démarré en Estonie, au Pakistan et en

LA COOPÉRATION TECHNIQUE EN 1997

En 1997, le nombre des projets de coopération technique a augmenté de 6%, le budget consacré à ces projets atteignant 121,4 millions de dollars des États-Unis contre 114,5 millions en 1996.

Les approbations multi-bilatérales représentent 60,2 millions de dollars soit environ 50% de la totalité. La contribution du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), principal partenaire de l'OIT dans le domaine de la coopération technique, a fait un bond remarquable de 81%.

Les projets les plus nombreux ont été approuvés dans les domaines des politiques de développement (33,3 millions de dollars), de l'emploi et de la formation (25,2 millions) et du développement des entreprises et des coopératives

(23,4 millions), suivis par les conditions et le milieu de travail (11,4 millions) et la sécurité sociale (11 millions).

Sur le plan géographique, l'Afrique, l'Europe et les États arabes ont enregistré une forte augmentation des approbations, l'Afrique représentant 40% de la totalité des projets approuvés, suivie par la région de l'Asie et du Pacifique et les projets et programmes interrégionaux (qui ont augmenté de 17% chacun).

Pour tout renseignement, s'adresser à D. Duysens; Département pour la promotion du partenariat actif et de la coopération technique du BIT (PROPAR/TEC), tél. 4122/799 6379; fax 4122/799 6668; e-mail: duysens@ilo.org.

Tanzanie. Ils mettent l'accent sur le renforcement des institutions féminines représentatives, le cadre juridique, l'information sur le marché du travail et les activités de promotion de l'emploi de groupes cibles. Des programmes similaires ont été lancés au Burkina Faso, au Mexique ainsi qu'en Cisjordanie et à Gaza.

Pour tout renseignement, s'adresser à M^{me} Lin Lean Lim, Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes, tél. 41-22/799 7843; e-mail: lim@ilo.org.

FEMMES ET SYNDICATS

Au Ghana, en Ouganda, en Zambie et au Zimbabwe, grâce à un projet mis en œuvre par le BIT pour favoriser la syndicalisation des travailleuses rurales, des femmes ont pour la première fois accès à des postes de responsabilité à la tête des syndicats: certaines sont membres du comité exécutif national au Ghana et en Ouganda, une femme est membre du comité exécutif international pour le Groupe professionnel des travailleurs de l'agriculture de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA) au Ghana et une autre a été nommée secrétaire générale par intérim en Zambie. En outre, dans les quatre pays, ce projet a entraîné une augmentation des effectifs syndicaux (femmes et hommes) qui s'est traduite par 20 000 nouvelles inscriptions au Ghana et près de 7 000 en Zambie.

Pour tout renseignement, s'adresser à M. Enevoldsen, Bureau des activités pour les travailleurs, tél. 4122/799 6691; fax 4122/799 6570; e-mail: enevoldsen@ilo.org.

DE NOUVEAUX EMPLOIS ET DES LOGEMENTS D'UN PRIX ABORDABLE

Le projet DECO (développement d'entreprises fabriquant des matériaux de construction locaux) a favorisé le développement du secteur du bâtiment dans plusieurs pays. En dix ans, il a contribué à la création de plus de 250 entreprises dans une douzaine de pays d'Afrique et d'Asie du Sud-Est; il a ainsi généré plus de 2 500 emplois directs ou indirects et permis la construction d'environ 20 000 bâtiments dont la toiture est faite de matériaux locaux. Des services d'appui organisés par divers organismes locaux privés ou semi-privés qui jouissent d'une vaste autonomie financière et administrative garantissent la durabilité et la rentabilité de ces jeunes entreprises. En outre, l'utilisation de matières premières bon marché favorise l'accès à des logements peu coûteux. Ce projet est l'une des activités



Jacques Maillard

réalisées par le BIT pour promouvoir les petites et moyennes entreprises.

Pour tout renseignement, s'adresser à M. Brys, Service du développement et de la gestion des entreprises (ENT/MAN), tél. 4122/799 6447; fax 4122/799 7978; e-mail: brys@ilo.org.

PROBLÈMES DE MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE EN EUROPE ORIENTALE

Les pays d'Europe centrale et orientale ont beaucoup de mal à faire face à l'infiltration constante de travailleurs clandestins, déclenchée par le rétablissement de la liberté de circulation, en 1989. Afin de les aider à maîtriser la situation en décidant de l'attitude à adopter en toute connaissance de cause, le BIT a créé en 1995 un réseau informel d'information sur la main-d'œuvre étrangère en Europe centrale et orientale. Les deux réunions organisées dans ce contexte en 1996 à Budapest et en 1997 à Bratislava ont déjà permis de renforcer la coopération entre 13 pays de la région. En 1998, la réunion a eu lieu à Prague (11-13 mai).

Pour tout renseignement, s'adresser à M. Abella, Service des conditions de travail et des activités de bien-être (CONDIT/T), tél. 4122/799 7892; fax 4122/799 8451; e-mail: abella@ilo.org.

ENVIRONNEMENT ET MONDE DU TRAVAIL

L'expérience chilienne constitue un bon exemple de collaboration entre les partenaires sociaux dans le domaine de l'environnement et du monde du travail. Avec l'aide du BIT, plusieurs compagnies minières et la Fédération syndicale des mineurs ont lancé une initiative conjointe pour le recensement des risques et l'adoption de programmes de prévention dans les usines et les mines. La technique utilisée pour le recensement des risques a été mise au point par des syndicats italiens, puis reprise par les institutions de sécurité et de santé en Espagne et dans plusieurs pays d'Amérique latine. Elle consiste à amener les travailleurs et les employeurs à déceler les risques, puis à les évaluer et à trouver

des solutions. Dans le même esprit, la direction et les travailleurs d'entreprises du Sri Lanka ont décidé de collaborer pour définir et introduire des méthodes de production plus propres.

Pour tout renseignement, s'adresser à M. Takala, Service de la sécurité et de la santé au travail (SEC/HYG), tél. 4122/799 6716; fax 4122/799 6878; e-mail: takala@ilo.org.

AMÉLIORATION DES RÉGIMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

En 1996/97, certains Etats membres de l'OIT ont accompli des progrès notables dans le domaine de la sécurité sociale:

- Le Costa Rica a pris en compte les commentaires formulés par le BIT sur le projet de loi fondamentale en matière de sécurité sociale dans le texte final soumis à l'examen du parlement national;

- La République démocratique populaire lao, la Malaisie, la Namibie et les Philippines participent à de nouveaux projets du BIT et envisagent sérieusement de réformer leur système de sécurité sociale;

- Sur la base des conseils que lui a donnés le BIT pour l'application de la conven-



Jacques Maillard

tion (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), la Lettonie envisage de modifier sa législation nationale, notamment pour réformer les prestations de chômage et les pensions;

- la République-Unie de Tanzanie et la Zambie ont adopté une législation établissant des régimes nationaux de pensions pour les salariés du secteur formel;

- en Thaïlande, le régime de sécurité sociale mis sur pied dans le cadre d'un projet du BIT en 1990 fonctionne bien. Il est essentiellement axé sur les soins médicaux, mais il est question d'en étendre la couverture et d'introduire de nouvelles prestations, de retraite notamment.

Pour tout renseignement, s'adresser à M. Gillion, Département de la sécurité sociale, tél. 4122/799 6633; fax 4122/799 7962; e-mail: gillion@ilo.org. □

La crise sociale en Asie et la Conférence internationale du Travail

- ✓ – Le BIT préconise de nouvelles réponses politiques à la crise asiatique
- La crise sociale asiatique: la réunion du BIT permet de cerner les domaines d'action prioritaires (Communiqués de presse du BIT, n^{os} 98/15 et 18).

The Economist

25 avril-1^{er} mai 1998

Asia's new jobless

The countries of East Asia need to give unemployed workers better protection. But they can also do more to create new jobs.

(Asian)...governments are under pressure at home and abroad to play a greater role in protecting workers. Typical of this thinking is a report presented this week to a conference in Bangkok of East-Asian employment ministers, trade unionists and employers. In it, the International Labour Organization (ILO) argues that East Asia needs greater social protection for the unemployed (jobless benefits and state pensions) and stronger trade unions. "Just as the Great Depression forged a new social contract in many industrialized countries", it argues, "so too must the current Asian crisis be an impetus to creating a more socially-oriented model of development."

Up to a point, this is right. In the past, Asian governments got away with little or no unemployment benefit because rapid growth created lots of new jobs, and firms provided "jobs for life" in return for government favours. In the face of the present economic crisis, many governments have bought time by sending foreign workers home. But they will indeed eventually need to put in place some minimum safety net. This needs to be designed with care.

Bangkok Post

(Thaïlande), 26 avril 1998

**ILO calls for more market regulations
Discrimination and child labour debated**

ILO's chief policy analyst Eddy Lee wrote in a report issued earlier this week that some Asian countries were poorly prepared to cope with the economic turmoil that had engulfed them so quickly.

He said crony capitalism, a blinkered approach to growth, and a lack of democratic balanced during the preceding Asian boom had all delayed development of the social structures needed to deal with a crisis of this magnitude.

In the countries following IMF policies, Indonesia, South Korea and Thailand, unemployment was expected to double this year and rates of absolute poverty were also expected to rise sharply, the report said.

Lee said the strength of traditional safety nets in Asia, such as the extended family networks and the ability of city dwellers to return to rural roots, was exaggerated and inadequate to cope in the current conditions.

THE OBSERVER

(Indonésie), 23 avril 1998

Lack of democracy behind Asian crisis

Bangkok – The International Labour Organization (ILO) yesterday struck out at international financial institutions for failing to deal with the social impact of the region-wide economic turmoil.

Speaking at a conference here, ILO director-general Michel Hansenne also said that a lack of democracy in the region was at least in part responsible for the crisis and the severity of its aftermath. – AFP

KUWAIT

AL - QABAS, Tuesday, 21 Apr. 1998

ستدفع ملايين العمال للبطالة

منظمة العمل الدولية تحذر من الآثار الاجتماعية للأزمة الاقتصادية في آسيا

Al-Qabas (Koweït), 21 avril 1998

Millions of Workers will Pay for Unemployment

ILO warns of the social consequences of the economic crisis in Asia

Handelsblatt

(Allemagne), 16 avril 1998

SÜDOSTASIEN – Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation über die sozialen und politischen Folgen der Krise

AUSLÄNDISCHE ARBEITER IN SÜDOSTASIEN

(Angaben in Tausend, geschätzt)

	ausländ. Arbeiter gesamt	Anzahl der Arbeiter nach Herkunftsland ¹⁾				
		Indonesien	Philippinen	Thailand	China	and. asiat. Länder
Malaysia	2 500	755+(1 000)	100+(400)	79+(33)	k.A.	305
Thailand	1 260	k.A.	5	k.A.	80	944 ²⁾
Singapur	450	100	60	80	46	k.A.
Japan	1 354	k.A.	84+(43)	18+(39)	234+(38)	680 ³⁾ +(88)
Hongkong	k.A.	50	120	18	k.A.	39
Taiwan	297	9	84	138	21	k.A.
Südkorea	210	15	23+(15)	9+(6)	28+(49)	56+(20)

¹⁾ geschätzte illegale Migranten in Klammern; ²⁾ hauptsächlich Burmesen; ³⁾ ca. 680 000 registrierte Koreaner in Japan; Quelle: ILO

วันพฤหัสบดีที่ 23 เมษายน พ.ศ.254

กรุงเทพธุรกิจ

ไอแอลโอชี้ไทยแก้ปัญหาเลิกจ้างไม่ดีพอ

● ระบุการสร้างงานไร้ประโยชน์ถ้าขาดหลักประกัน-อำนาจต่อรอง

BANGKOK BUSINESS

(Thailande), 23 avril 1998

“The ILO report indicated that the measures taken by the Thai government in dealing with the problem of retrenched workers were inadequate.”

DIARIO 16

MADR D

(Espagne), 20 avril 1998

La OIT prevé que el alto paro generará disturbios en Asia
La respuesta de los gobiernos afectados se cree inadecuada

...Según la OIT, el brusco abandono de las altas tasas de crecimiento que disfrutaba Asia desde hacía un decenio significa que el impacto de la tormenta financiera será mucho más severo que las consecuencias de la crisis mexicana de peso. ...En el estudio titulado «El impacto social de la crisis económica» ... la OIT afirma que las consecuencias de la crisis fueron agravadas por la ausencia de una red de protección social.

✓ 86^e session de la Conférence internationale du Travail
(Communiqués de presse du BIT, n^{os} 98/23-28).

DIE WELT

UNABHÄNGIGE TAGESZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND
(Allemagne), 5 juin 1998

Kinderarbeit ist nicht nur ein Problem der Dritten Welt

Wer einen generellen Boykott bestimmter Waren fordert, macht es sich zu bequem

Kinderarbeit ist eine Investition auf das Elend der Zukunft. “Diese Analyse im Blick, will Bundesarbeitsminister Norbert Blüm nicht warten, bis Lösungen zur Bekämpfung aller Ausprägungen dieses “Skandals” gefunden werden.

Wir brauchen einen fundamentalen Pragmatismus, fordert der CDU-Politiker. Weil die Eltern arbeitslos sind, müssen die Kinder arbeiten, weil die Kinder zur Arbeit gezwungen werden, können sie keine Schule besuchen. Deshalb werden sie als Erwachsene ebenfalls arbeitslos und ihre Kinder wieder zu Arbeit gezwungen sein. Diesen Teufelskreis gelte es zu durchbrechen.

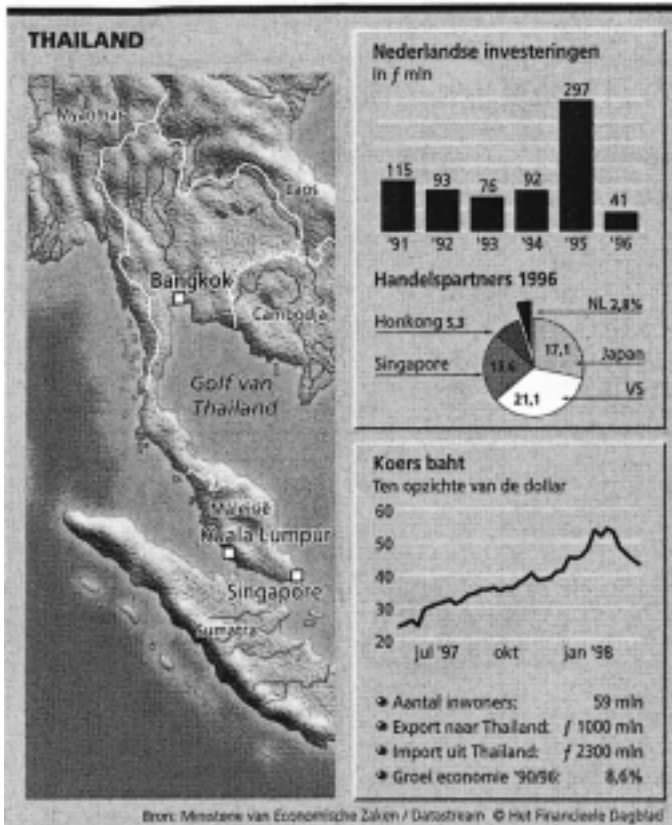
Dieses Ziel hat sich auch die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) gesetzt. Delegationen dieser UN-Behörde, denen Regierungsvertreter, Gewerkschafter und Arbeitsgeber angehören, wollen in den nächsten Tagen in Genf über ein Verbot zumindest der extremen Formen der Kinderarbeit beraten...

FINANCIEELE DAGBLAD

OPKOMENDE MARKTEN

(Pays-Bas), 8 avril 1998

Crisis Thailand brengt werkgever tot samenwerking



Bangkok - ...De tendens is positief, maar bereikt is er nog weinig. Een middel om de huidige crisis zo goed mogelijk door te komen, is het tripartiete overleg waarbij de drie partijen, werkgevers, werknemers en regering, bij elkaar komen. De

International Labour Organisation (ILO) heeft onlangs met moeite een eerste overleg georganiseerd. ‘We hebben ze nu een keer met zijn allen om de tafel gehad. Maar we staan nog maar aan het begin’, vertelt Tan Peng Boo van de ILO.



THE **Observer** INDONESIAN
(Indonésie), 3 juin 1998

RI to ratify ILO pact

Jakarta (IO) – President B.J. Habibie yesterday signified Indonesia will ratify the International Labor Organization (ILO) convention on freedom of assembly and organization, Manpower Minister Fahmi Idris said...

The minister also said that an additional private labor organization will also be given recognition from the government, however he declined to be more specific.

TRIBUNE DE GENÈVE

29 mai 1998



Genève est au cœur du combat contre le travail des enfants venus des quatre coins du monde, des petits travailleurs arrivent ce week-end à Genève pour une conférence de l'OIT.

CORREIO BRAZILIENSE

ORGÃO DOS DIÁRIOS ASSOCIADOS LONDRES, 1808, HIPÓLITO JOSÉ DA COSTA, BRASÍLIA, 1902

(Brésil), 3 juin 1998

Brasília, Distrito Federal, quarta-feira, 3 de junho de 1998

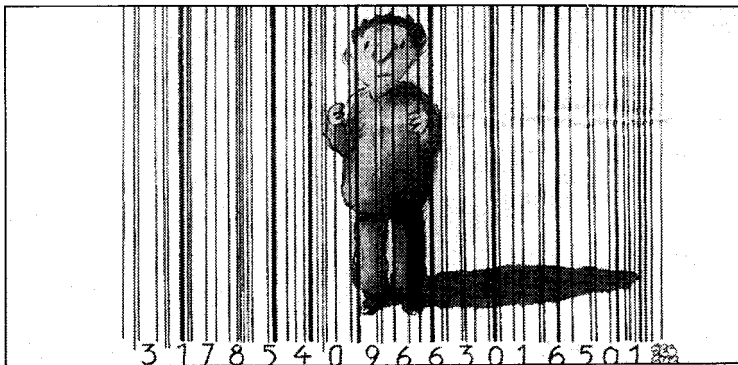
3 EXEMPLAR DE ASSINANTE
DE JUNHO DE 1998

COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

Centenas de crianças procedentes da América Latina, Ásia e África inauguraram ontem no pédio das Organização Internacional do Trabalho (OIT).

L'OIT résonne sous les pas des enfants

La Marche mondiale contre le travail des enfants a fait ses derniers pas, hier, au sein même de la Conférence internationale du travail (Assemblée générale tripartite de l'OIT). Cent cinquante marcheurs, munis de banderoles bariolées et scandant des slogans le poing levé, ont pénétré dans une salle comble de délégués, qui se sont levés pour les applaudir.



Dessin réalisé par Selcuk (Turquie), extrait du recueil «Dessine-moi un droit de l'homme», paru aux éditions de l'EIP.

LE COURRIER 3 juin 1998

Al Hayat, (Egypte), 3 juin 1998

ILO facing the globalization challenges. Fighting child labour and the "social factor".

منظمة العمل الدولية امام تحديات جديدة : مكافحة عمل الاطفال و"الشرط الاجتماعي"

France Soir, 23 mai 1998

Esclavage

L'appel des enfants du monde

Ils sont une vingtaine, venus d'Inde, du Brésil et du Bangladesh parcourir 98 pays. Objectif : saisir l'opinion mondiale pour faire cesser ce scandale



IVOIR' SOIR

24 heures 3 juin 1998

PROTESTATION SUISSE Les enfants contre leur exploitation

Des centaines d'enfants venus d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine ont ouvert hier la conférence internationale du travail dans le grand hall de l'ONU à Genève au terme d'une marche symbolique pour soutenir un projet de traité contre le travail des enfants dans le monde.

"L'histoire est témoin aujourd'hui d'un moment unique où les victimes de l'esclavage, de la dépendance et de l'exploitation partout dans le monde ont frappé au portes des Nations unies", a dit Kailash Satyarthi, l'organisateur de la marche mondiale des enfants.

Lire

Médiathèque

■ **Sécurité et santé dans les travaux forestiers: Recueil de directives pratiques, 2^e édition (à paraître).** ISBN 92-2-210826-4. 27,50 francs suisses.

Ce nouveau recueil de directives a été conçu de façon à être utile à un maximum de pays et d'entreprises ainsi qu'à toutes les catégories de travailleurs forestiers, notamment à ceux qui, statistiquement, courent le plus de risques d'accident, comme les entrepreneurs, les travailleurs indépendants et les chefs d'exploitation. Plutôt que de s'attarder sur les aspects techniques et des mesures particulières de sécurité, les auteurs proposent une conception verticale de la sécurité, celle-ci devant être appliquée tout d'abord à l'échelon national, puis dans l'entreprise et enfin sur les chantiers. Ils préconisent un système de gestion de la sécurité intégrant le souci de la sécurité dans la politique globale de l'entreprise et considèrent que la formation et la délivrance de certificats

d'aptitude obligatoire sont les conditions sine qua non de la sécurité en forêt.

Ces directives s'appliquent à toutes les activités forestières ainsi qu'à toutes les entreprises et à tous les individus dont les activités influent sur la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs forestiers.

Elles visent non seulement à protéger les travailleurs des dangers des travaux forestiers mais aussi à prévenir ou diminuer le nombre des maladies ou des lésions professionnelles. Cet ouvrage intéressera donc plus particulièrement les pays qui n'ont pas encore de réglementation ni de directives précises en matière d'exploitation forestière. Certains s'en sont d'ailleurs déjà inspirés pour réviser leur réglementation nationale.

■ **Employee ownership in privatization: Lessons from Central and Eastern Europe.** Experts' policy report. BIT, 1998. ISBN 92-2-111011-7.

Avec la privatisation et la multiplication des formes de propriété en Europe centrale et orientale, la question de la «gestion des sociétés» a pris une importance capitale dans le débat sur les économies en transition. Alors que la question de la privatisation a été examinée sous différents angles, celle des modalités de participation des salariés au capital a été beaucoup moins analysée.

Les auteurs de ce rapport décrivent la portée et l'impact probable de la participation des salariés sur le processus de transition en cours en Europe

centrale et orientale tout en présentant les avantages et les inconvénients d'un tel mode de privatisation. Ils proposent à cet égard différents principes d'action aux gouvernements, aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants respectifs.

Dans cet ouvrage, le BIT ne privilégie aucune forme de privatisation mais cherche à aider les gouvernements et les acteurs sociaux qui choisissent de développer la participation des salariés comme une forme de privatisation possible, à le faire dans les meilleures conditions possibles.

■ **Work organization and ergonomics, sous la direction de Vittorio Di Martino et Nigel Corlett.** ISBN 92-2-109518-5. 25 francs suisses.

Comment utiliser l'ergonomie et les techniques d'organisation du travail pour améliorer les conditions de travail, augmenter la productivité et améliorer la qualité et les résultats? Telle est la question à laquelle répondent les experts qui ont participé à la rédaction de ce livre.

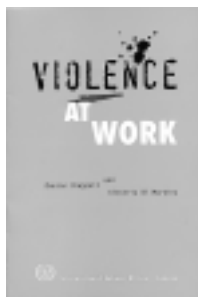
Ces dernières années, les techniques de gestion d'entreprise ont énormément évolué.



■ **Violence at work, Duncan Chappell et Vittorio Di Martino.** BIT, Genève. ISBN 92-2-110335-8. 25 francs suisses.

Le lieu de travail est généralement considéré comme un lieu relativement calme et sans violence, dans lequel la confrontation et le dialogue font partie du cours normal des choses. Travailleurs et cadres sont tous les jours affrontés à des difficultés personnelles et à des problèmes de travail mais, généralement, le dialogue l'emporte sur la confrontation, chacun parvenant à s'acquitter correctement de sa tâche. Toutefois, lorsque tel n'est pas le cas, lorsque les relations entre travailleurs, personnel d'encadrement, clients ou autres acteurs se détériorent, l'efficacité et la productivité en pâtissent. Alors, la violence risque de faire son apparition sur le lieu de travail et de rendre celui-ci à la fois hostile et dangereux.

Préparé à partir de nombreuses études de cas et de données d'expérience, ce rapport a été conçu pour aider le lecteur à résoudre ce type de problème. Il propose une analyse de la documentation et de l'information existant sur le sujet et évite délibérément le côté «sensationnel» d'une présentation de la violence pour se concentrer sur les données, les leçons et les publications qui expliquent et interprètent le mieux les causes profondes de la violence au travail et pour promouvoir une attitude positive. L'information ainsi présentée concerne le monde entier, car cette forme de violence existe autant dans les pays en



développement que dans les pays industrialisés. Cependant celle provenant des pays en développement est souvent limitée, sans régularité et mal définie. C'est pourquoi la situation dans les pays industrialisés, où la violence au travail est mieux documentée et le champ de l'investigation plus homogène, est traitée plus en détail.

Les auteurs évoquent également les causes d'ordre social, culturel, économique, etc., qui sous-tendent parfois la violence au travail. Ils passent aussi en revue certains aspects faisant par ailleurs l'objet d'une action spécifique de l'OIT, à savoir le stress professionnel, l'alcoolisme et la toxicomanie, le harcèlement sexuel, le travail des enfants et la question des travailleurs migrants, à l'exclusion de certains problèmes à caractère technique tels que la violence associée au terrorisme ou à l'action militaire.

Censé faire mieux comprendre la nature de la violence sur le lieu de travail et proposer des moyens de prévenir cette violence, ce rapport présente des exemples de conduite à adopter et des méthodes de prévention qui ont réussi. Il s'adresse à tous ceux qui combattent la violence au travail: décideurs des organismes publics, organisations d'employeurs et de travailleurs, professionnels de l'hygiène du travail, consultants, formateurs, représentants des cadres et des travailleurs.

Les auteurs présentent les changements fondamentaux survenus dans des entreprises du monde entier en expliquant comment les transposer dans d'autres entreprises.

Ils démontrent à l'aide d'exemples concrets, comment appliquer les principes de l'ergonomie et les techniques d'organisation du travail pour adapter le milieu de travail aux besoins et aux caractéristiques des travailleurs et des modes de production. L'objectif consiste à supprimer les obstacles qui nuisent à l'efficacité et à la rentabilité des travailleurs, en inventant des méthodes d'organisation du travail qui tiennent compte des facteurs humains et à concevoir un milieu de travail qui respecte les principes ergonomiques. Et cela, pour le plus grand bénéfice à la fois des travailleurs et des employeurs.

L'étude intéressera les gestionnaires, superviseurs, représentants des travailleurs, ingénieurs, formateurs et consultants des pays en développement comme des pays industrialisés.

■ **Chemical Safety Training Modules.** Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety. International Programme on Chemical Safety. *Supplément 1/1998*. ISSN 0788-4877, 1237-0843.

Ce matériel didactique s'adresse à ceux qui cherchent à approfondir leur connaissance générale de la sécurité chimique au travail. Il peut être utilisé par ceux qui travaillent avec des produits chimiques au travail, qui doivent décider des mesures de sécurité à prendre et qui enseignent à d'autres comment manipuler et utiliser des produits chimiques. Ce dossier couvre différents aspects de la gestion des risques chimiques et pourra servir de point de départ à des séances de formation et de débat.

Il peut être librement reproduit, utilisé, adapté ou traduit pour animer des réunions et des ateliers de formation (avec mention de la source). Le texte existe également sur disquette. *S'adresser au Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS), BIT, CH-1211 Genève 22. Tél. 4122/799 6740; fax 4122/798 6253; e-mail 100043.440@compuserve.com.*

■ **Revue internationale du Travail**, vol. 137, n° 1, ISSN 0378-5599. 90 francs suisses l'abonnement annuel.

L'élimination de toutes les formes de discrimination dans l'emploi et la profession fait l'objet de l'une des normes fondamentales de l'OIT (la convention n° 111, 1958) et la législation nationale de très nombreux pays contient des dispositions anti discriminatoires. Dans ce domaine cependant, la réussite suppose non seulement que l'on ait une vision claire du but recherché mais également que l'on dispose de données sûres pour déterminer la discrimination et mesurer les progrès réalisés en vue de son élimination. Deux articles et une *perspective* du présent numéro de la *Revue internationale du Travail* traitent de cet aspect de la question en ce qui concerne la discrimination à l'égard des femmes.

Dans le premier article, Derek Robinson (grand spécialiste de l'analyse des systèmes de rémunération) étudie les différences entre les revenus professionnels des hommes et des femmes. A partir de données désagrégées très complètes (tirées de l'*Enquête d'octobre du BIT*) concernant des activités similaires, il mesure l'inégalité des revenus de personnes exerçant la même profession. Les résultats détaillés sont fournis pour deux grandes catégories professionnelles – d'une part les professions médicales et d'autre part la fonction publique, les banques et les assurances. Analyser systématique-

ment, comme le fait l'auteur, les inégalités de rémunération pour un travail identique constitue une étape indispensable pour redresser celles qui sont fondées sur la discrimination.

Dans le deuxième article, Julie Nelson (économiste qui a beaucoup réfléchi à la question des disparités hommes-femmes) se penche sur les distorsions qui empêchent les économistes de tenir dûment compte des rôles des femmes. Elle s'intéresse en particulier aux méthodes traditionnelles de délimitation des objets d'étude, qui conduisent souvent les chercheurs à laisser de côté les aspects non quantifiables. Elle procède à la critique de l'analyse purement économique et propose d'autres options pour la recherche.

L'une des *perspectives* termine ce petit tour d'horizon de la question des disparités hommes-femmes. S'inspirant d'un document de fond qu'elle a préparé pour une réunion de l'OIT et des débats auxquels celle-ci a donné lieu, Linda Wirth (BIT) étudie le phénomène de la promotion des femmes aux postes de responsabilité. Elle évalue ce qu'il reste du «plafond de verre» qui leur barre l'accès au sommet de la hiérarchie.

L'accent est ensuite placé sur les travailleurs: d'abord sous l'angle de leur apport de capital-risque puis sous celui de leur expérience de la transition vers l'économie de marché. Pierre Laliberté analyse les sociétés québécoises au capital-actions desquelles participent les salariés, permettant ainsi la réalisation d'investissements directs dans de plus petites entreprises, auparavant menacées de disparition faute de financement. Plusieurs institutions ont été créées au Canada pour investir les fonds des travailleurs dans des entreprises; l'auteur en analyse le fonctionnement et l'intérêt potentiel.

Des universitaires de Pologne et des Etats-Unis (Mary Winter, Earl W. Morris, Krystyna Gutowska et Marzena Jezewska-Zychowicz) exami-

nent ce qu'il advient des travailleurs dans le processus de transition. Un échantillon représentatif d'une province polonaise type étudiée au cours d'une période commençant quelques années avant et se terminant quelques années après le changement de régime en 1989, offre la possibilité d'observer la transition à une échelle humaine. Bien que les résultats n'aient rien de surprenant, à savoir que beaucoup de travailleurs ont conservé la même activité avant et après et que les plus instruits, ceux qui sont en bonne santé et les moins âgés s'en sortent mieux, ce travail réalisé au niveau microéconomique complète les études macroéconomiques et les analyses stratégiques – plus courantes – du processus de transition.

Dans une *perspective* sur les effets sociaux de la crise asiatique avec laquelle sont aux prises les marchés mondiaux depuis l'été 1997, Eddy Lee (BIT) analyse les origines de cette crise et les perspectives à court terme. Les travailleurs dont la productivité a contribué au miracle asiatique ne sont manifestement pas les responsables de cette crise, qui a commencé par toucher les marchés financiers pour avoir ensuite les effets que l'on sait sur l'économie des pays concernés, sur l'emploi et sur certains destins politiques. Cette analyse permet de se faire une idée des différentes forces – internationales et nationales – qui sont à l'œuvre dans d'aussi périlleux exercices.

La section *Livres* de ce numéro s'ouvre sur le commentaire d'un ouvrage analysant les techniques de gestion appliquées dans les grandes entreprises des Etats-Unis au cours de ces dernières décennies: Masura Ishida compare cette analyse à ce qui se passe dans d'autres grands pays industrialisés. Outre les comptes rendus d'autres ouvrages et des notices bibliographiques, sont ensuite présentés les documents de la Conférence internationale du Travail (session de 1998).

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) 799-6938.

Programme d'investissement pour l'emploi

Création d'emplois grâce à l'utilisation des ressources locales dans la construction d'infrastructures

L'inaccessibilité des ressources productives, le manque de services sociaux et la pénurie d'emplois rémunérateurs comptent parmi les plus graves problèmes auxquels se heurtent les pays en développement. Ces problèmes sont directement liés à la pauvreté et ne peuvent être résolus uniquement par des projets à caractère social ; plutôt qu'une aide de compensation, il faut des investissements destinés aux pauvres.

Sa raison d'être

Le Programme d'investissement pour l'emploi (PIE) est un sous-programme du Département des politiques de développement (POLDEV) du Bureau international du Travail (BIT).

Au cours de ces vingt dernières années, le PIE a permis d'aider plus de 40 Etats membres à élaborer des politiques de création d'emplois durables. Environ un million d'emplois directs et près de deux millions d'emplois indirects ont été créés dans le seul cadre des programmes d'investissement auxquels, avec l'aide de donateurs, le PIE a été lié par le biais d'activités de démonstration et de renforcement des capacités. Il a aussi permis d'améliorer les équipements sociaux et l'infrastructure des transports de nombreux pays, d'Afrique subsaharienne et d'Asie surtout. Il a récemment été introduit en Amérique latine et en Europe orientale.

Ses caractéristiques

Le PIE coopère avec les unités gouvernementales locales, les entrepreneurs privés et les communautés rurales et urbaines des pays en développement. Il favorise la démocratisation à la base en aidant les populations pauvres à s'organiser et à négocier avec les autorités pour obtenir une plus grande part et une plus grande maîtrise des ressources nationales consacrées à l'investissement. Il établit des liens



entre les politiques de l'emploi, le développement du secteur privé et la promotion des normes du travail.

Grâce à 20 ans d'expérience de la recherche-développement, de la formation, de l'application de techniques de création d'emplois par la construction d'infrastructures, le PIE:

- favorise l'emploi en orientant les investissements vers: 1) des infrastructures publiques à forte intensité d'emploi, et 2) des programmes urbains et ruraux de travaux utiles aux communautés locales. Ces travaux sont réalisés avec les ressources locales, la main-d'œuvre locale et les compétences locales, ce qui permet de créer un maximum d'emplois et de revenus pour les pauvres;

- fournit des services de conseils techniques et de renforcement des capacités dans le cadre d'interventions à forte intensité d'emploi pour différents types d'infrastructures (routes, irrigation, préservation des sols, approvisionnement en eau);

- améliore la compétitivité, la productivité et la rentabilité des entreprises locales en créant des conditions de concurrence équitables pour les travaux publics;

- favorise, en préconisant une réglementation adéquate, l'amélioration des conditions de travail et l'application de normes fondamentales du travail (y compris l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé, de la servitude et de la discrimination à l'égard des femmes) dans le cadre de programmes de travaux à forte intensité d'emplois.

Ainsi, le PIE constitue pour les ministères du Travail à la fois un moyen d'action et un instrument politique grâce auquel ils peuvent collaborer étroitement avec les ministères techniques, les employeurs et les travailleurs à la création d'emplois et au renforcement de la protection sociale.

Le Programme d'investissement pour l'emploi (PIE) du BIT

Des emplois durables pour les pays en développement



Dans le cadre du Programme d'investissement pour l'emploi (PIE), le BIT étudie des moyens de faire en sorte que l'investissement public et privé consacré à l'infrastructure génère des emplois productifs, détermine qui en seront les bénéficiaires et comment il pourrait contribuer à la création d'une industrie locale du bâtiment qui soit viable.

Avec le soutien de donateurs, le PIE a aidé plus de 40 Etats membres de l'OIT à réaliser des projets d'infrastructure à forte intensité d'emploi et ainsi à réduire la pauvreté. Il a notamment permis de créer environ trois millions d'emplois dans le monde ces dix dernières années et d'améliorer l'infrastructure rurale et urbaines de nombreux pays en développement.

En proposant des stratégies d'investissement tenant compte non seulement des exigences de l'économie mais surtout des impératifs sociaux, le PIE contribue à l'amélioration des conditions de travail équitables et favorise le respect des normes fondamentales du travail.

Pour tout renseignement, s'adresser à:

*Département des politiques
de développement (POLDEV),
tél. 4122/799 6892; fax 4122/799 6489;
e-mail: poldev@ilo.org.*