

Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

Un avenir
sans travail
des enfants



JOURNÉE MONDIALE
CONTRE LE TRAVAIL
DES ENFANTS
12 JUIN 2002

N° 43, juin 2002



BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Le magazine *Travail* est publié quatre fois par an par le Département de la communication du BIT, à Genève. Aussi publié en allemand, anglais, arabe, chinois, danois, espagnol, finnois, hindi, hongrois, japonais, norvégien, russe, slovaque, suédois et tchèque.

Le Canada et l'OIT

Le BIT a commencé à envisager son évacuation hors d'Europe dès la crise de Munich, en 1938. Au printemps de 1940, il était évident qu'il ne pouvait rester plus longtemps en Suisse. Durant l'été de la même année, le Directeur général de l'époque, John Winant, a fait rapidement déménager un noyau d'une cinquantaine de fonctionnaires et de nombreuses caisses de documents à Montréal, où ils devaient rester jusqu'en 1948. (Winant fut l'un des derniers à partir, réussissant à passer en Espagne par une petite route, deux jours après que Franco eut, à la demande de Hitler, fermé la frontière à la Société des Nations et au personnel du BIT.)

Mackensie King, Premier ministre du Canada, proposa d'installer le BIT à l'Université McGill de Montréal, offre que Winant accepta, pensant sans doute que l'Organisation se sentirait à l'aise dans cette ville bilingue et internationale. Edward Phelan, son adjoint qui devait lui succéder en 1941, et Wilfred Jenks, son conseiller juridique (qui devint par la suite Directeur général) arrivèrent peu de temps après son installation et celle du personnel dans une chapelle désaffectée.

Bien qu'étant l'une des puissances belligérantes, le Canada a consenti des efforts considérables pour permettre au BIT de s'acquitter de son mandat d'organisme international indépendant. McGill a consacré 25000 dollars, somme qui était à l'époque bien au-dessus de ses moyens, pour lui aménager des locaux. Plus tard, la situation financière du BIT s'étant amé-

liorée, Phelan proposa de payer un loyer annuel de 5000 dollars en guise de remboursement.

McGill a été beaucoup plus qu'un lieu d'hébergement temporaire. Bien que les contacts avec les gouvernements, les syndicats et les employeurs fussent souvent difficiles, le BIT continua à publier son bulletin trimestriel et fit paraître plusieurs études de qualité. Il était en outre le centre d'une très grande activité diplomatique.

Dès leur arrivée au Canada, Winant, Phelan et Jenks travaillèrent en étroite coopération avec les dirigeants alliés afin de préparer le BIT à être un acteur clé de la reconstruction une fois la guerre terminée. Leur action aboutit à l'adoption, lors de la session de la Conférence internationale du Travail tenue en 1944 à Philadelphie (Pennsylvanie), d'une déclaration qui a institué une nouvelle méthode d'instauration de la paix par le développement économique et social.

De nos jours, les termes de la Déclaration de Philadelphie sont plus que jamais actuels: «Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales; la réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale.»

RÉDACTEUR:

Thomas Netter

ÉDITION ALLEMANDE:

Hans von Rohland

ÉDITION ARABE:

Khawla Mattar, Bureau de l'OIT à Beyrouth

ÉDITION ESPAGNOLE:

Réalisée avec le concours du Bureau de l'OIT à Madrid

RESPONSABLE DE LA PRODUCTION:

Kiran Mehra-Kerpelman

GRAPHISME:

Paprika, Annecy, France

ASSISTANT DE RÉDACTION

Mat Coakley

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

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

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

Toute correspondance doit être adressée au Département de la communication du BIT, CH-1211, Genève 22 (Suisse).

Tél. +4122/799-7912

Fax +4122/799-8577

www.ilo.org/communication

Imprimé par:

SRO-Kundig SA, Genève

ISSN 1020-0010

Message de Juan Somavia, Directeur général du BIT

Le 12 juin 2002, l'Organisation internationale du Travail a célébré la première «Journée mondiale contre le travail des enfants».

Ensemble, œuvrons pour un monde dans lequel aucun enfant ne sera privé d'une enfance normale, en bonne santé, pour un monde dans lequel les parents auront des emplois décents et pourront envoyer leurs enfants à l'école. Aidez-nous à transmettre le message : pour un monde sans travail des enfants.

Familles et collectivités, écoles, travailleurs, entreprises, gouvernements et médias, nous pouvons tous contribuer à ce que se réalise le droit de chaque enfant à être protégé du travail dangereux et de l'exploitation.

Ensemble, faisons en sorte que vienne rapidement le jour où nous n'aurons plus besoin d'une «Journée mondiale contre le travail des enfants».

Page 4



© BIT / Crozet M.

PLEINS FEUX

En couverture: Le travail des enfants: un fléau persistant et omniprésent	4
Protester contre le travail des enfants	7
La famille des Nations Unies s'unit contre la traite des enfants	8
L'OIT et l'Union interparlementaire	8

ARTICLES GÉNÉRAUX

Le BIT au Cambodge: Dix ans après	9
Le harcèlement moral fait des ravages chez les syndiqués	12
En Inde, une industrie cherche à conserver son lustre	15
Timor-Oriental: Un Code du travail pour un nouvel État	18

RUBRIQUES

Planète Travail	20
Les nouvelles	22
<ul style="list-style-type: none"> ● Réunion de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation ● Journée des travailleurs victimes d'accidents du travail ● Les services de santé menacés par la violence au travail ● Verdict mitigé du BIT sur les conditions de travail dans l'industrie cambodgienne du vêtement ● Monterrey : Des idées pour remédier à la pauvreté des nations ● 283^e session du Conseil d'administration 	
Champs d'action	31
L'OIT dans la presse	32
Médiathèque	34

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 175 États 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.

EN COUVERTURE

Le travail des enfants: un flé

**LE TRAVAIL
DES ENFANTS**
reste un phénomène
mondial auquel
aucun pays
ni aucune région
n'échappent



© BIT / M. Crozet

Dix ans après avoir lancé une campagne mondiale contre le travail des enfants, le Bureau international du Travail (BIT) a réexaminé la situation dans son ensemble. Le résultat n'est guère rassurant : bien que des efforts indéniables aient été déployés pour éliminer le problème, un nombre extrêmement inquiétant d'enfants sont encore assujettis aux pires formes d'exploitation. Cette question, entre autres, a retenu toute l'attention des participants à la Conférence internationale du Travail, qui a tenu sa session en juin et à l'occasion de laquelle fut instituée la première «Journée mondiale contre le travail des enfants».

GENÈVE – Dans *Un avenir sans travail des enfants*¹, son étude la plus approfondie sur le sujet, le BIT note que la mobilisation mondiale, en particulier contre les pires formes d'exploitation des enfants, se traduit par des interventions directes à tous les

niveaux : local, national et international. Selon le Directeur général, toutefois, le problème est toujours d'une très grande ampleur et nécessite un redoublement des efforts destinés à le résoudre.

Principales conclusions :

- Un enfant de 5 à 17 ans sur six, soit 246 millions, est astreint au travail.
- Un enfant de 5 à 17 ans sur huit, soit 179 millions, est encore assujetti aux pires formes de travail, à savoir celles qui nuisent à sa santé physique ou mentale ou à sa moralité.
- Environ 111 millions d'enfants de moins de 15 ans sont astreints à des travaux dangereux et devraient être immédiatement soustraits à ces formes de travail.
- 59 millions de jeunes de 15 à 17 ans, eux aussi affectés à des travaux dangereux, devraient être de toute urgence protégés ou soustraits à ces formes de travail.

au persistant et omniprésent

- 8,4 millions d'enfants sont assujettis aux pires formes d'exploitation, celles qui sont «intrinsèquement» condamnables, à savoir l'esclavage, la traite, la servitude pour dettes et d'autres formes de travail forcé comme l'enrôlement dans un conflit armé, la prostitution, la pornographie et toutes autres activités illicites.
- Le travail des enfants reste un phénomène mondial auquel aucun pays ni aucune région n'échappent. Les crises de toutes sortes – catastrophes naturelles, chocs économiques, pandémie du VIH/sida, conflits armés – poussent un nombre croissant de jeunes vers des formes de travail dégradantes, parfois illégales et clandestines comme la prostitution, le trafic de drogue, la pornographie et d'autres activités illicites.

Le rapport s'inscrit dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998. Cette Déclaration réaffirme que tous les États membres de l'OIT ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux, à savoir la liberté d'association et la négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le nombre de travailleurs enfants a-t-il augmenté ou diminué ? Les chiffres contenus dans le rapport diffèrent des estimations les plus fiables dont on disposait en 1996, et qui fixaient à quelque 250 millions le nombre d'enfants de 5 à 14 ans astreints au travail dans les pays en développement. Les auteurs font observer que les nouvelles méthodes de collecte de données permettent de se faire une idée plus précise du problème et, en particulier, de la ventilation du travail des enfants par classe d'âge et par région, de sorte que les chiffres ainsi obtenus ne se prêtent pas à une comparaison directe avec les estimations antérieures.

L'AMPLEUR DU PROBLÈME

Ils décrivent le travail des enfants à l'aube du XXI^e siècle comme un phénomène infiniment volatil revêtant les formes les plus variées. Sur la base de

données récentes, ils estiment à 352 millions le nombre d'enfants de 5 à 14 ans qui exercent une forme ou une autre d'activité économique.

Sur ce total, 106 millions sont affectés à des travaux acceptables pour des enfants ayant atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi (généralement 15 ans), ou à des travaux légers tels que les tâches ménagères ou des travaux rentrant dans le cadre de leur éducation (voir convention de l'OIT (n° 138) sur l'âge minimum, 1973).

Il résulte que 246 millions d'enfants sont astreints à des formes de travail qu'il faut abolir, à savoir selon la définition du BIT:

- les travaux accomplis par des enfants d'un âge inférieur à l'âge minimum spécifié par la législation nationale ou les normes internationales;
- les travaux dangereux, c'est-à-dire ceux qui par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent sont susceptibles de nuire à la santé physique ou mentale ou à la moralité de l'enfant;
- les travaux classés parmi les pires formes de travail des enfants car il s'agit d'activités intrinsèquement condamnables, conformément à la convention de l'OIT (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Pour ce qui est de la répartition géographique, c'est la région Asie-Pacifique qui compte le plus grand nombre de travailleurs enfants de 5 à 14 ans: 127 millions, soit 60% du total mondial. Viennent ensuite l'Afrique subsaharienne: 48 millions, soit 23%, l'Amérique latine et les Caraïbes: 17,4 millions, soit 8%, et le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord: 13,4 millions, soit 6%.

Les pays industrialisés en compteraient près de 2,5 millions (1% du total mondial) et les pays à économie en voie de transition, 2,4 millions.

Les enquêtes réalisées dans les pays en développement montrent que la majorité de ces enfants (70%) travaillent dans un secteur d'activité primaire – agriculture, pêche, chasse, foresterie –, les autres se répartissant ainsi: industries manufacturières, commerce de gros et de détail, restauration et hôtellerie: 8%; emplois et services domestiques: 7%; transports, magasinage et communications: 4%; construction et industries extractives: 3%.



© BIT / M. Crozet

¹ *Un avenir sans travail des enfants. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Conférence internationale du Travail, 90^e session, 2002, Rapport I (B). Bureau international du Travail, Genève. ISBN 92-2-212416-2. 20 francs suisses. (Ce rapport peut également être consulté sur le site Internet de l'OIT, à l'adresse : www.ilo.org/declaration).

² Voir article 3 a) à c) de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.



EN COUVERTURE

>> Le travail des enfants prend souvent des proportions considérables dans la production agricole destinée à l'exportation sur les marchés du cacao, du café, du caoutchouc, du coton, du sisal, du thé et d'autres produits de base. Des enquêtes menées au Brésil, au Kenya et au Mexique font apparaître que, dans ces secteurs, 25 à 30% de la main-d'œuvre sont constitués d'enfants de moins de 15 ans. Les auteurs précisent que «dans de nombreux pays développés, l'agriculture est le secteur qui mobilise le plus fort pourcentage de main-d'œuvre infantine» et que «dans les exploitations familiales, il est fréquent que la législation relative à l'âge minimum ne soit pas appliquée».

C'est dans l'économie informelle, où les travailleurs ne sont ni reconnus ni protégés par la législation en vigueur sur le marché du travail, que l'on trouve le plus grand nombre de travailleurs enfants.

Le BIT estime que cette prédominance des enfants dans les activités du secteur informel, qui échappent au contrôle de la plupart des institutions publiques, quel que soit le revenu des pays, constitue le principal obstacle à l'abolition effective du travail des enfants.

Si certains travaux, comme le travail dans les mines ou la pêche en haute mer, présentent un danger évident, d'autres, qui à première vue semblent anodins, peuvent être non moins dangereux, surtout pour des enfants très jeunes, sous-alimentés ou vulnérables pour toute autre raison.

CAUSES ET SOLUTIONS

Aucune des causes du travail des enfants qui sont recensées dans le rapport ne doit être éludée, qu'il s'agisse de la pauvreté, l'une des plus déterminantes, ou de celles, nombreuses, qui en découlent: l'instabilité économique et politique, la discrimination, les migrations, l'exploitation à caractère criminel, les pratiques culturelles traditionnelles, le manque de travail décent pour les adultes, l'insuffisance de la protection sociale, le manque d'écoles et le désir de consommation.

La demande est stimulée par plusieurs facteurs : non-respect de la législation, attrait d'une main-d'œuvre bon marché et flexible, faible productivité de petites entreprises familiales à peine rentables qui n'ont pas les moyens de rémunérer des adultes.

Le rapport souligne qu'il est, certes, difficile de maîtriser l'ensemble de ces facteurs mais que la campagne en faveur de la ratification universelle de la convention n° 182 a conféré au combat contre le travail des enfants en général un caractère d'urgence et une portée sans précédent, en attirant l'attention du monde entier sur les pires formes d'exploitation.

Adoptée à l'unanimité par la Conférence internationale du Travail en 1999, la convention n° 182 a depuis été ratifiée par 120 des 175 États membres de l'Organisation. La convention (n° 138) sur l'âge minimum, adoptée en 1973, avait, elle été ratifiée par 116 États au 25 avril 2002.

Comme l'indique M. Somavia, la majorité des gouvernements reconnaissent aujourd'hui que le problème existe réellement – à des degrés et sous des formes diverses. Beaucoup ont déjà franchi le pas qui consiste à prendre pleinement la mesure du problème, bien le comprendre, et y faire face.

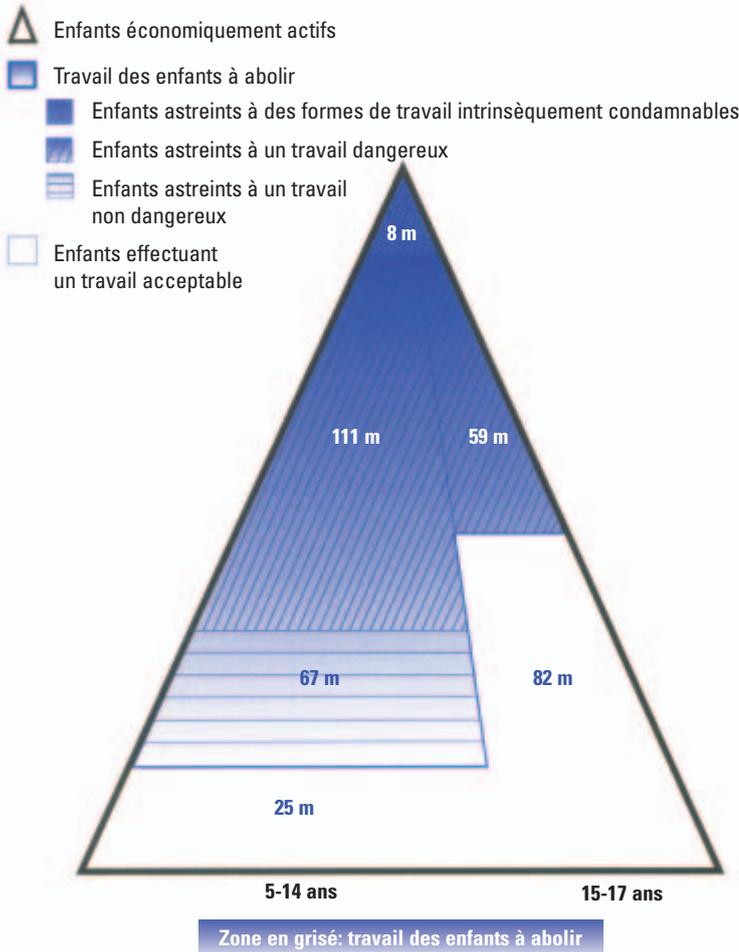
Le rapport a été discuté par les partenaires tripartites de l'OIT le 12 juin, durant la 90^e session de la Conférence internationale du Travail, qui s'est tenue à Genève. Ce même jour, l'OIT a lancé la «Journée internationale contre le travail des enfants» afin de donner un coup d'accélérateur à la campagne mondiale pour l'abolition du travail des enfants, en particulier dans ses pires formes, menée ces dernières années. Ce fut l'occasion de réfléchir aux progrès accomplis jusqu'à présent et d'imprimer un nouvel élan à la lutte pour un avenir sans travail des enfants.

Les programmes nationaux et régionaux se sont multipliés sous l'égide du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), qui a débuté en 1992 dans six pays, avec l'appui d'un pays donateur, l'Allemagne. Aujourd'hui, l'IPEC compte 75 pays bénéficiaires et 26 donateurs. En 2001, le BIT a lancé le premier de ses programmes assortis de délais, dont l'objectif est d'éliminer les pires formes de travail des enfants dans un pays donné en cinq à dix ans. Les premiers programmes de ce type, mis en œuvre en El Salvador, au Népal et en République-Unie de Tanzanie, permettront de venir en aide à 100 000 enfants.

Grâce aux partenariats entre gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs et autres organisations de la société civile, et grâce à l'appui de la communauté internationale, il est désormais possible de soustraire les enfants à un travail qui leur est préjudiciable en les scolarisant, d'aider ces enfants et leur famille à améliorer leurs conditions d'existence et d'empêcher que d'autres enfants à leur tour ne tombent dans le piège.

«Il faut s'appuyer sur ces fondations, les consolider et les développer», déclare M. Somavia. «L'abolition effective du travail des enfants est l'une des missions les plus urgentes de notre temps. Ce doit être un objectif universel.»

Figure 3: La pyramide des enfants participant à différentes catégories d'activités économiques (en millions)



(Source: *Un avenir sans travail des enfants*, BIT 2002)

PROTESTER CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS

Une nouvelle action du BIT fait appel au monde de l'art et aux médias pour sensibiliser les jeunes au problème du travail des enfants et les inciter à participer à la lutte contre ce fléau. Ce programme intitulé «Soutenir les droits de l'enfant par l'éducation, les arts et les médias», dénommé SCREAM d'après l'acronyme anglais, invite les enfants à protester contre le travail des enfants par le biais des médias, de pièces de théâtre et d'autres formes d'expression artistique.

Dans le cadre de l'expérience pilote organisée en 2001 en Irlande, par exemple, un groupe de jeunes de 16 et 17 ans ont reçu un enseignement sur le travail des enfants et ont ensuite écrit eux-mêmes une pièce de théâtre mettant en scène la souffrance des enfants qui travaillent. Cette pièce a été jouée devant un public local composé de parents, d'enseignants et de responsables politiques.

Cette expérience ayant été une réussite, le programme SCREAM fut lancé lors de la session de la Conférence internationale du Travail, de juin 2002. Plusieurs pays, dont le Népal, la Jordanie, l'Italie, la Suisse, la Suède, la Turquie, la Tanzanie, El Salvador, la France, le Burkina Faso et le Portugal, ont d'ores et déjà manifesté leur intérêt pour le projet.

Pour tout renseignement, s'adresser au Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), tél. +4122/799 8181, fax +4122/799 8771, e-mail: ipec@ilo.org



© BIT / F. Charlier

La famille des Nations Unies s'unit contre la traite des enfants

L'OIT, l'UNICEF et le HCR se sont réunis le 10 mai à New York, pendant la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies consacrée aux enfants, pour envisager des moyens de combattre ensemble la traite des enfants. S'adressant aux dirigeants du monde, les organisateurs ont attiré l'attention sur certaines des mesures prises par l'OIT et l'UNICEF pour prévenir la traite et porter secours à ceux qui en sont victimes.

GENÈVE – Dans un récent rapport³, le BIT constate que la traite des enfants s'intensifie et qu'elle a pour but principal l'exploitation sexuelle à des fins commerciales. C'est sur cette toile de fond que s'est tenue, pendant la session extraordinaire de l'AGNU, une réunion destinée à informer les gouvernements du rôle des diverses institutions face à ce fléau ainsi qu'à mobiliser la volonté politique nécessaire pour le combattre.

Cependant, les auteurs du rapport ne nient pas l'ampleur de la tâche: le problème s'aggrave constamment et touche des millions d'enfants et de familles dans beaucoup de pays du monde. Si rien n'est

fait, le phénomène de la traite des enfants continuera de s'étendre.

Le rapport contient le témoignage de nombreuses personnes concernées, attirant ainsi l'attention sur la dimension humaine de ce fléau mondial. Ainsi, un garde-frontière qui travaille sur la ligne de démarcation entre la Hongrie et la Roumanie donne l'exemple suivant des nombreuses tactiques des trafiquants: «... les trafiquants séparent les familles, échangent les enfants et disent que tel enfant attendra ici le prochain départ; si vous êtes pris et si vous nous dénoncez, on se vengera sur l'enfant... Ils droguent les enfants et les adultes en mettant des somnifères dans la nourriture pour qu'ils ne repèrent pas les itinéraires empruntés.»

Selon Frans Röselaers, Directeur du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), il ne sera possible de résoudre le problème dans sa globalité que si les pays sont déterminés à s'y attaquer d'urgence et s'ils bénéficient pour ce faire de la participation et du soutien de la communauté internationale. Il faut espérer qu'à l'issue de cette session extraordinaire, ces conditions soient réunies.

³ *Le trafic des enfants dans le monde : problème et réponses*. Programme international pour l'abolition du travail des enfants. BIT, Genève, 2002.

L'OIT ET L'UNION INTERPARLEMENTAIRE FONT CAMPAGNE CONTRE LE PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS

GENÈVE – L'Union interparlementaire (UIP) et le Bureau international du Travail (BIT) ont publié un nouveau guide pratique intitulé *Éradiquer les pires formes de travail des enfants: Guide pour la mise en œuvre de la convention n° 182 de l'OIT*, à l'occasion d'une conférence tenue au début de l'année au Maroc. Cet ouvrage élaboré conjointement par l'UIP et le BIT, qui avait été présenté en mars au Conseil d'administration du BIT, a pour but d'inciter les parlementaires à utiliser les outils dont ils disposent, en tant que législateurs et responsables politiques, pour

garantir l'application au niveau local des principes contenus dans la législation internationale sur le travail des enfants. Pour Najma Heptulla (Inde), présidente du Conseil de l'UIP, «le travail des enfants est pour beaucoup de nos pays un enjeu de première grandeur. Ce n'est pas d'un simple trait de plume que l'on parviendra à en éradiquer les pires formes mais en créant une véritable coalition des forces politiques et sociales, et en valorisant les pratiques qui se révèlent efficaces». (Pour tout renseignement, voir www.ilo.org ou www.ipu.org)

Le BIT au Cambodge: Dix ans après

Au cours de ces dix dernières années, le BIT a amélioré les conditions de vie de dizaines de milliers de Cambodgiens. Après avoir connu les ravages de la guerre, l'isolement économique et la planification centralisée, le Cambodge est désormais un État équipé de routes et de canaux en bon état, doté d'une industrie du tourisme en bonne santé et dont les habitants ont des emplois qui leur permettent de mener une existence décente. L'article qui suit décrit le «travail géant» accompli par le BIT dans ce pays.

Arrivé au Cambodge dans les mois qui suivirent la signature de l'accord de paix de 1991, le BIT a apporté à la population ce à quoi elle aspirait le plus: des emplois. En dix ans, son Programme de création d'emplois (EGP) a généré des millions de journées de travail rémunéré, formé les habitants aux métiers les plus divers, mis sur pied un système de microcrédit qui est florissant et construit des routes et des ponts dans les zones rurales. Mais surtout, il a réussi à engager le pays dans la voie du développement durable en associant la population locale à ses projets et en mettant en pratique les normes du travail préconisées par l'OIT.

«Ce programme a donné des résultats remarquables», constate Trevor Riordan, ancien coordinateur du programme. «Il constitue un excellent modèle de réponse aux problèmes que doit résoudre dans l'urgence tout pays qui sort d'un conflit armé. Le programme de coopération technique du Cambodge est l'un des plus réussis que le BIT ait mis en œuvre dans la région Asie-Pacifique. Cette réussite tient dans une large mesure à l'originalité de la démarche, à savoir l'association dans un même programme de la formation professionnelle, de la formation à la gestion de la petite entreprise et du recours à des techniques de travail à forte intensité de main-d'œuvre.»

Au sortir de vingt années de guerre, le Cambodge était, avec un revenu par habitant d'environ 150 dollars, l'un des pays les plus pauvres de la planète. La pauvreté était générale, surtout dans les petites villes

et les campagnes où l'infrastructure était détruite, les terres étaient laissées en jachère à cause des mines et l'activité économique était très restreinte.

L'agriculture était le secteur qui offrait le plus de débouchés, mais elle ne pouvait à l'évidence absorber à elle seule la totalité des chômeurs et des travailleurs sous-employés et pauvres du pays. La création d'emplois et de revenus a donc été considérée comme le principal enjeu du redressement et de la reconstruction du Cambodge.

Pour remédier à cette situation désastreuse, le BIT a élaboré, en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Programme EGP dans le but de créer des emplois non agricoles et des sources de revenu pour certains groupes cibles. Outre l'application des normes internationales du travail, ce programme comprenait trois volets: des travaux de reconstruction à fort coefficient de main-d'œuvre, la formation professionnelle et le développement de la petite entreprise.

Le projet de reconstruction et d'entretien de l'infrastructure a installé des bureaux dans les départements provinciaux des travaux publics et défini des priorités en étroite collaboration avec les autorités provinciales. La construction de routes était la priorité numéro un des dirigeants locaux. En 1992-93, le BIT a décidé de reconstruire les routes secondaires et rurales du Cambodge en utilisant des techniques non mécanisées. À la demande du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), qui devait réinstaller les gens de telle sorte qu'ils aient accès aux distributions de nourriture, les travaux commencèrent dans les provinces du nord-ouest. En huit ans, les projets d'infrastructure du BIT au Cambodge ont généré pour les travailleurs locaux 3 millions de journées de travail directement rétribué. Plus de 540 kilomètres de routes rurales et 80 ponts, 439 rigoles d'irrigation et 21 canaux ont été reconstruits et entretenus. En 1999, une étude du marché de Puok constatait que les prix avaient baissé de 16% en moyenne depuis que le BIT avait terminé la construction des voies d'accès à ce marché.



© EGP/BIT





© EGP/BIT

>> À Angkor Vat, le BIT s'est associé à l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) pour restaurer le site et en faire à nouveau une destination touristique. Les travailleurs non qualifiés ont trouvé là du travail de débroussaillage des monuments. Ils ont également remis en état les conduites de drainage, placé les statues en sûreté, mis en place un service de collecte des ordures et installé les échafaudages pour les restaurateurs des monuments.

Dans la province de Siem Rep, 44 kilomètres de canaux de desserte ont été remis en état à l'aide de techniques à fort coefficient de main-d'œuvre. Comme pour les routes, le projet a injecté beaucoup plus que les salaires dans l'économie locale: il a engagé des camionneurs pour le transport des matériaux, des artisans pour fabriquer des outils et des paniers et des entrepreneurs pour préfabriquer les rigoles d'irrigation et autres structures en maçonnerie. Il a donné du travail aux ateliers de réparation de matériel et aux entreprises de services. Chaque kilomètre de canal ou de route construit a rapporté environ 4000 dollars à l'économie locale. En augmentant la capacité des retenues d'eau, les travaux d'irrigation ont relancé l'agriculture et contribué à endiguer l'exode rural. En huit ans, les projets d'infrastructure du BIT ont également formé des centaines de cadres, d'entrepreneurs et de fonctionnaires non seulement aux techniques de construction et d'entretien non mécanisées mais aussi à la gestion, à la comptabilité, à l'informatique, et leur ont enseigné les langues.

Pour maintenir le niveau de croissance obtenu grâce à l'amélioration de l'infrastructure, il fallait que les gens acquièrent le sens des affaires et puissent disposer de capitaux. Lorsque les accords de paix de 1991 ont été signés, les perspectives d'emploi et la situation économique étaient particulièrement moroses. La plupart des habitants des zones rurales

n'avaient pas les qualifications nécessaires pour obtenir un emploi. Le marché du travail était très mal organisé et ne pouvait s'appuyer sur aucun système d'information ou programme d'investissement fiable.

Pour aider les milliers de rapatriés des camps installés aux frontières, de personnes déplacées, de soldats démobilisés et d'indigents à acquérir des qualifications qui leur permettent de gagner leur vie, le BIT a organisé des cours de formation professionnelle dans plusieurs provinces. Pour ce faire, il a créé un Secrétariat national à la formation au ministère de l'Éducation, à Phnom Penh, et mis en place un réseau de sept centres provinciaux de formation ainsi que des unités décentralisées pour les franges de population non desservies, qui dispensaient un enseignement professionnel axé sur le travail indépendant et la création de petites entreprises. S'adaptant aux besoins de la population, les formateurs se déplaçaient dans les villages et enseignaient à proximité des lieux de résidence des participants. Les femmes soutiens de famille ont ainsi pu assister aux cours sans renoncer à leurs obligations, ce qui était très important, car, lors d'une expérience précédente, un grand nombre d'entre elles avaient dû abandonner les cours faute de pouvoir concilier leur formation et leurs responsabilités familiales.

La première phase du projet de formation professionnelle (avril 1993 et mai 1996) était conçue de façon à former le plus rapidement possible les très nombreux réfugiés de retour au Cambodge et personnes déplacées à l'intérieur du pays. Grâce à quoi 4900 personnes (dont 42% de femmes) ont bénéficié d'une formation dans des domaines aussi divers que la culture des champignons, en deux semaines, ou le bâtiment, en quatre mois. Durant la même période, 4000 personnes ont appris à administrer une petite entreprise, 3000 (dont 67% de femmes) ont emprunté

pour démarrer ou développer une petite entreprise, 11 000 microentreprises appartenant à des femmes ont obtenu des prêts (d'un montant moyen de 40 dollars pour un taux de remboursement de 97%).

Pendant la deuxième phase (juillet 1996-octobre 1998), qui était axée sur l'appui institutionnel et les aspects stratégiques, environ 2 500 personnes ont été formées. Parmi elles, 81% ont trouvé un emploi ou se sont mises à leur compte, le meilleur taux de réussite étant obtenu dans des spécialités telles que le maraîchage, la conchyliculture et la réparation d'appareils de télévision. À l'issue de la formation, les participants gagnaient en moyenne 33 dollars par mois, soit au moins deux fois plus qu'un enseignant. Le cours de réparation d'appareils de radio est celui qui a donné les meilleurs résultats: 90% des participants qui l'ont suivi jusqu'au bout ont trouvé un emploi ou se mis à leur compte, gagnant en moyenne 46 dollars par mois. L'une des principales raisons de cette réussite réside dans le fait que la formation dispensée correspondait à des débouchés existants. Dès que, dans un district, un nombre suffisant d'habitants étaient formés dans un domaine donné, le programme de formation se déplaçait dans un autre district afin d'éviter de saturer le marché.

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, a besoin de capitaux pour se développer. Dans le Cambodge rural, où les revenus sont les plus faibles du monde, l'épargne – et les banques – sont pratiquement inexistantes. Cependant, 80 ONG mettent un capital initial à la disposition des petites et des microentreprises. La plus importante ONG spécialisée dans le financement de proximité est l'Association des agences de développement économique local, mieux connue sous l'acronyme anglais ACLEDA, qui a été

créée en 1993 avec le soutien du PNUD. En octobre 2000, elle était devenue une banque agréée et avait 49 agences et bureaux dans 14 provinces, de zones rurales principalement. Le taux de remboursement de ses prêts dépasse aujourd'hui 95%. Elle accorde trois sortes de prêts: des prêts de microfinancement, des avances sur garantie aux petites entreprises et des prêts à la petite industrie. Avec un portefeuille de prêts de 15,6 millions de dollars, elle est désormais le principal bailleur de fonds du Cambodge.

Toute l'action du BIT au Cambodge repose sur le respect des droits consacrés dans les normes internationales du travail. Les conditions d'engagement et d'emploi reflétaient les principes énoncés dans les conventions fondamentales sur le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination. Elles constituaient des exemples de bonnes pratiques. Chaque chantier de construction employait 50% de femmes. Hommes et femmes percevaient une rémunération équitable, d'un montant égal. Beaucoup ont bénéficié d'une formation spéciale et l'ACLEDA a donné, au départ, des cours de gestion et de commerce aux femmes chefs d'entreprise. Ayant intégré le principe de la parité entre les hommes et les femmes dans sa stratégie de recrutement, elle veille à embaucher autant de femmes que d'hommes. Pour que les femmes et les personnes appartenant à d'autres catégories défavorisées accèdent en priorité à tous les cours, les responsables du projet de formation professionnelle avaient mis au point un test spécial d'admission à leur intention. En outre, pour faciliter l'insertion des handicapés dans le marché du travail, le BIT a recherché des outils agricoles et du matériel de construction adaptés, en vente dans le commerce à des prix abordables.

LA PARTICIPATION LOCALE, UNE MÉTHODE QUI A FAIT SES PREUVES

C'est parce qu'il a réussi à faire participer la population locale que le BIT a pu mettre en œuvre une stratégie durable de réduction de la pauvreté. Les communautés locales ont conservé et développé les structures et les principes mis en place à la faveur du projet, en étroite collaboration avec les partenaires khmers. Pour leur permettre de s'occuper de l'entretien des routes, le BIT a mis au point un système de «durée de travail par personne», en vertu duquel chacune établit son propre emploi du temps de telle sorte que la dizaine de jours qu'elle doit normalement consacrer chaque mois à cet entretien n'interfère pas avec le calendrier agricole. En outre, des «comités des routes» ont été chargés des chemins vicinaux. Dans la province de Siem Reap, des associations d'usagers règlent elle-mêmes les problèmes d'entretien des systèmes d'irrigation et les différends concernant la consommation d'eau.

Une fois le site d'Angkor Vat nettoyé, le BIT a mis sur pied un programme d'entretien régulier pour le maintenir propre. Des partenaires cambodgiens ont été recrutés et formés à cette fin. L'ACLEDA, autre réussite du BIT, est désormais entre les mains de la population locale. Les cours organisés à l'Institut de technologie du Cambodge, qui est financé par la France, ont été au départ conçus par le BIT en étroite collaboration avec l'Institut et sont aujourd'hui donnés par des enseignants khmers. La population doit planifier à l'avance tout nouveau projet de construction de routes et de développement. Les membres de chaque communauté doivent être informés des options à l'étude, avoir la possibilité de prendre leur décision démocratiquement et avoir le droit de la mener à bien dans le cadre du système de planification intégrée de l'accessibilité rurale (IRAP).

Le harcèlement moral chez les syndiqués

Les menaces, les insultes, le sabotage font-ils partie du travail? Tel semble bien être le cas si l'on en croit l'avalanche d'histoires d'horreur rapportées lors d'une réunion syndicale récemment tenue à Montréal. Le journaliste canadien Jean-Sébastien Marsan raconte comment le harcèlement moral est en train de devenir le nouveau fléau des travailleurs et ce que les représentants des travailleurs et des employeurs peuvent faire pour remédier à la situation.

MONTREAL, Canada – Une employée est menacée quotidiennement de viol par un courrier électronique anonyme, jusqu'à ce qu'elle plonge dans la dépression mentale. Un patron retire les portes des toilettes, estimant que les employés y perdent leur temps. L'équipe de jour d'une mine, en conflit avec l'équipe de soir, néglige délibérément de relever quelles sont les parois souterraines susceptibles de s'effondrer sur les travailleurs du soir.

Ces cas sont authentiques. Ils ont été glanés l'année dernière à la XIV^e Conférence annuelle des délégués sociaux du Conseil régional Montréal métropolitain de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la plus importante centrale syndicale de la province canadienne.

Chacun des 252 délégués sociaux du conseil, réunis dans un hôtel montréalais pour une journée de conférences et d'ateliers, avait son histoire d'horreur à raconter. Cette année, le harcèlement et la violence étaient d'ailleurs le thème de presque toutes les rencontres régionales des délégués sociaux de la FTQ.

De l'avis général des délégués sociaux montréalais, le harcèlement moral (ou psychologique) s'est récemment ajouté à la violence «habituelle» (passages à tabac, agressions sexuelles, racisme, sabotage, etc.). La cause? «Toutes les pressions liées à la réorganisation du travail et au manque d'effectifs», déclare sans hésiter Denise Gagnon, coordonnatrice du réseau des délégués sociaux de la FTQ. «Les gens tombent malades physiquement ou mentalement, dit-elle. Ou

bien, pour résister au stress, ils vont carrément s'agresser entre eux.»

LE RÔLE DES «DÉLÉGUÉS SOCIAUX»

Méconnus du grand public québécois, les délégués sociaux sont formés par les syndicats pour constituer un réseau d'entraide. Dans les années quatre-vingt, ils s'attaquaient essentiellement à des problèmes individuels: toxicomanie, éclatement de la famille, endettement, jeu compulsif, dépression, tendances suicidaires... Depuis les années quatre-vingt-dix, les conflits interpersonnels liés à l'organisation (ou à la désorganisation!) du travail les mobilisent davantage.

«Le délégué social est un aidant naturel dans son milieu de travail», explique Jean-Luc Pagé, délégué social au SCFP, local 301 (Syndicat des cols bleus de la Ville de Montréal). «Il a un rôle d'accompagnement, d'écoute, de médiateur et, à la limite, de ressource. Ça se fait d'égal à égal, on n'est pas des thérapeutes, des curés ou les Alcoolistes anonymes. On est en première ligne, on prend les gens en charge et on les adresse à des professionnels (psychologues, médecins, etc.)»

Le programme des délégués sociaux du Conseil régional de la FTQ a été lancé en 1984. La FTQ compte environ 1200 délégués sociaux à Montréal et près de 2300 dans l'ensemble de la province de Québec. Un réseau de «travailleurs sociaux» qui n'a pas d'équivalent dans les autres centrales syndicales québécoises.

Un psychologue industriel invité à la Conférence, François Courcy, auteur d'une étude sur la violence au travail auprès de 600 travailleurs (dont 318 syndiqués à la FTQ), a brossé le portrait d'une animosité perverse, davantage verbale et psychologique que physique.

La violence des années deux mille est indirecte (par exemple, ne pas contredire une fausse rumeur plutôt que d'insulter quelqu'un en face) et passive – ne pas avertir tel travailleur d'un risque d'accident plutôt que de provoquer soi-même l'accident, ou

al fait des ravages

encore détruire psychologiquement un employé par simple ostracisme, en l'ignorant ou en l'isolant de ses collègues. Les collègues de la victime fermeront les yeux, par peur ou par lâcheté, et l'agresseur ne sera pas inquiété.

«Ce qui est un problème, c'est la compétition entre travailleurs pour le job, notamment pour les heures supplémentaires», soutient Francine Burnonville, coordonnatrice du réseau des délégués sociaux du Conseil régional Montréal métropolitain.

Pour conserver un poste ou obtenir des heures supplémentaires, «la violence ne sera pas raciste ou sexuelle, ce qui n'est plus acceptable, et il n'y aura pas de coups de poing sur la gueule», explique Francine Burnonville. «Les comportements s'inscrivent dans un autre registre, celui de la violence passive: accusations d'incompétence, manœuvres pour qu'un employé ait l'air fou, pour qu'il n'ait pas ses outils de travail, de la mesquinerie quoi.»

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Entre 1990 et 1999, le nombre de plaintes déposées à la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec (CSST) pour «lésion psychique» a doublé. François Courcy souligne que cinq ou six travailleurs québécois se suicident chaque semaine pour une raison liée à leur travail. Chaque semaine!

Plutôt que de revoir l'organisation du travail, souvent fondée sur la performance à tout prix, les employeurs préfèrent attribuer la violence à ce que François Courcy nomme le «mythe du profil de l'agresseur».

Un petit livre pratique récemment publié par les Éditions Transcontinental, *Un collègue veut votre peau* (Montréal, collection «S.O.S. boulot»), décrit trois archétypes d'agresseur:

1. La «brute», irrécupérable salaud qui éprouve depuis l'enfance un plaisir à détruire la dignité d'autrui.

>>



Illustration F. Barbieri

- >> 2. Le «politicien», un employé ambitieux qui harcèlera un collègue pour lui voler ses idées, obtenir une promotion ou une faveur de la direction.
3. L'«imposteur», salarié incompetent qui camoufle ses erreurs en calomniant les autres.

À ces trois types d'agresseurs correspondent trois types de victimes:

1. La «brute» choisit des cibles faciles, fragiles sur le plan affectif ou qui ne peuvent quitter leur emploi.
2. Le «politicien» s'en prend aux employés considérés comme des concurrents à éliminer.
3. L'«imposteur», pour se protéger, disqualifie ses anciens collègues.

Cette typologie de comportements, utile sans aucun doute, a le défaut de ne pas mettre en cause la responsabilité de l'employeur. L'auteur de *Un collègue veut votre peau* limite la problématique aux relations entre employés, comme si prévenir et soigner les agressions n'étaient que du ressort des travailleurs. Des travailleurs souvent individualistes et insensibles – chacun cherche d'abord à sauver son emploi – ce qui n'aide en rien.

Dans son célèbre *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien* (Syros, Paris, 1998), livre qui a eu un important retentissement en France et à l'étranger, la psychiatre et psychanalyste Marie-France Hirigoyen écrit: «Il ne faut pas banaliser le harcèlement en en faisant une fatalité de notre société. Ce n'est pas la conséquence de la crise économique actuelle, c'est seulement une dérive d'un laxisme organisationnel.»

En 2001, l'auteur a poursuivi sa réflexion dans *Malaise dans le travail: le harcèlement moral, démêler le vrai du faux*, où elle souhaite que les gouvernements obligent les entreprises à se doter de programmes de prévention contre ce qui n'est pas une tare individuelle mais bien une pathologie collective. En France d'ailleurs, la notion de harcèlement moral figure, depuis peu, dans le Code du travail.

«Ce qui fait qu'il y a de la violence dans un milieu, c'est la façon dont les gens sont gérés», assure François Courcy. «Qui gère, en dernière analyse? L'employeur.» Le délégué social Jean-Luc Pagé renchérit: «L'organisation du travail est violente. Les gens deviennent intolérants, impatientes, fatigués, usés, agressifs, et ils ne sont pas écoutés.»

François Courcy, lors de ses enquêtes de terrain, a noté que la majorité des employeurs fermaient les

yeux sur la violence. Celle-ci a pourtant d'importantes répercussions sur les entreprises: montée de l'absentéisme, chute de la productivité, perte de clients, accroissement du nombre de plaintes, coûts du remplacement des employés démissionnaires ou en congé de maladie, augmentation des cotisations à la CSST. Résultat: la rentabilité diminue.

ET LA VIOLENCE SYNDICALE?

Les syndicats ne sont pas sans défauts, leurs membres utilisent aussi la violence ou le harcèlement pour parvenir à leurs fins. C'était «la» question de la Conférence annuelle des délégués sociaux montréalais, en novembre dernier: que faire avec des syndiqués brutaux?

Jean-Luc Pagé, du très militant Syndicat des cols bleus de la Ville de Montréal, avoue: «On est considéré comme un syndicat assez violent, mais tout est mis en œuvre pour contrer la violence. Il peut y avoir des individus dysfonctionnels dans un syndicat, j'en ai connu. Les syndicats doivent faire de la sensibilisation auprès de leurs membres et de leurs structures pour mieux combattre ce fléau-là, mais je ne pense pas que nos organisations syndicales soient violentes en soi.»

«Les relations de travail, ce sont des rapports de force, ce n'est pas un domaine sans violence», affirme pour sa part Denise Gagnon. «Ça fait 25 ans que je milite. Au début, quand on faisait de la négociation collective, c'était la politique du poing sur la table plutôt que celle de l'argumentation», relate la syndicaliste. «Aujourd'hui, on se documente, on se prépare mieux avant la négociation pour ne pas se retrouver dans un cul-de-sac. On disait, il y a 20 ans, que 10% des contrats [de travail] se concluaient avec un conflit, aujourd'hui on parle de 3 à 5%.»

Dans un cas de violence au travail, un syndicat a le devoir de représenter équitablement l'agresseur et la victime présumés devant la CSST ou les tribunaux. Pris entre l'arbre et l'écorce, les délégués sociaux de la FTQ font la preuve que les relations de travail vont bien au-delà des pancartes et des conventions collectives.

Jean-Sébastien Marsan (jsm@mblink.net)
est un journaliste indépendant
installé à Montréal (Québec).

En Inde, une industrie cherche à conserver son lustre



LES CONDITIONS DE TRAVAIL sont pénibles et les accidents causent souvent des brûlures

À Moradabad, en Inde, un artisanat séculaire d'une haute technicité, qui produit des objets en cuivre et en métal souffre d'une forte concurrence de l'étranger. Kiran Mehra-Kerpelman, de *Travail*, qui s'est récemment rendue sur place, explique comment le BIT aide les petites entreprises et les unités de production familiales à améliorer à la fois leurs conditions de travail et leur productivité.

MORADABAD, Inde – Mohammad Shafiq, 50 ans, maître artisan à la retraite de cette ville de l'État de l'Uttar Pradesh, était très fier d'avoir installé une cheminée dans son atelier de cuivre.

«J'inhalais tellement de fumée que ma santé s'en ressentait», se souvient M. Shafiq, dont les deux fils ont maintenant repris l'activité de fonte et de coulage du cuivre pour la fabrication de petites pièces. «Nos conditions de travail sont très pénibles et si nous ne

respectons pas les délais ou les normes de qualité, nous perdons la commande. En outre, nous devons faire face à la concurrence des produits de meilleure qualité et moins chers venus d'autres pays.»

Toutefois, grâce à un nouveau programme du BIT, une grande partie de ses problèmes se sont littéralement envolés en fumée. Près de la première cheminée, qui permet une ventilation correcte, M. Shafiq en a installé une deuxième, qui empêche la propagation des gaz chimiques.

En outre, il a appris les mesures de précaution à prendre pour éviter les accidents fréquents et surtout les brûlures dont il a souffert des années durant. Grâce à cette meilleure organisation de leur lieu de travail, ses fils ont augmenté leur productivité de 25%.

PETITE ENTREPRISE, GRANDES AFFAIRES

Le travail du cuivre est l'exemple même d'une activité qui a un rayonnement mondial. Moradabad >>



© BIT

>> compte plus de 100 unités de production organisées et plus de 25 000 unités de production artisanale qui produisent des articles destinés à de plus grands ateliers ou à la vente à d'autres fabricants et exportateurs. «Nous fabriquons de tout, il suffit de nous le demander», affirme Rajan Sawhney, directeur des ventes de Salar Overseas, qui exporte chaque année pour environ 4 millions de dollars de marchandises à des entreprises telles que Body Shop, The Bombay Company, le Spiegel Catalogue, Federated Brook, Macy's, Bloomingdale's, Ikea et Harrods. «Les gens ne demandent qu'à travailler et le BIT nous a apporté cette nouvelle façon de collaborer avec toutes sortes de partenaires pour atteindre un but commun (*voir encadré*).

Pourtant, ces artisans craignent de voir leur revenu diminuer avec la montée de la concurrence. En effet, la concurrence de la Chine, de Taïwan et d'autres pays de la région risque de leur faire perdre plus de 400 millions de dollars à l'exportation. Malgré une augmentation de la production et des exportations, leur productivité reste faible, principalement à cause de la médiocrité des conditions de travail.

«Si le gouvernement ne nous aide pas davantage et si nous n'améliorons pas notre infrastructure, nous ne pourrions concurrencer d'autres pays où les gouvernements offrent beaucoup d'avantages et de facilités», déclare Parveen Garg, secrétaire général de l'Association des fabricants exportateurs d'artisanat en cuivre, qui est lui-même un exportateur. «Lors d'un voyage d'étude organisé par le BIT, nous avons visité des usines de Chine dans lesquelles les conditions de travail sont meilleures, les contraintes administratives sont moins lourdes, mais les salaires sont moins élevés», poursuit-il. «Ils ont aussi davantage

de débouchés sur le marché nord-américain.»

Par l'intermédiaire du Programme focal pour le développement des petites entreprises et l'équipe consultative multidisciplinaire pour l'Asie du Sud, le BIT a lancé un programme pilote visant à démontrer que l'amélioration des conditions de travail et des méthodes de gestion peut grandement améliorer la pro-

ductivité et la compétitivité.

De telles améliorations offrent en outre la possibilité de répartir plus équitablement les bénéfices au sein de la branche et de la communauté. En collaboration avec les institutions gouvernementales, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les associations de fabricants et d'exportateurs d'articles de cuivre et des partenaires locaux, le BIT a appris aux artisans à améliorer leurs pratiques commerciales et leurs conditions de travail ; il a aussi offert à certains la possibilité de se rendre dans d'autres pays pour y observer les techniques de production.

La chaîne débute au niveau des petites entreprises et des unités de production familiales auxquelles de plus grandes usines sous-traitent des tâches précises. Celles-ci passent des marchés avec des fabricants-exportateurs qui, eux reçoivent les commandes d'entreprises multinationales par le truchement des centrales d'achat de New Delhi, qui se chargent également de la conception des produits. «Le BIT aide à améliorer l'offre grâce à la valeur ajoutée découlant d'une productivité accrue, d'une meilleure qualité des produits et d'une plus grande compétitivité générale», explique Chaman Dhanda, coordinateur de ce programme pour le BIT. Il facilite l'accès des unités familiales au marché et leur offre la possibilité de moderniser leurs techniques. Il favorise le rapprochement des différents acteurs et veille à l'amélioration de l'infrastructure locale.»

QUELS SONT LES AVANTAGES ET QUI EN BÉNÉFICIE ?

- Les grands fabricants-exportateurs bénéficient de l'amélioration de la qualité des produits, du respect des délais de livraison et de la compétitivité

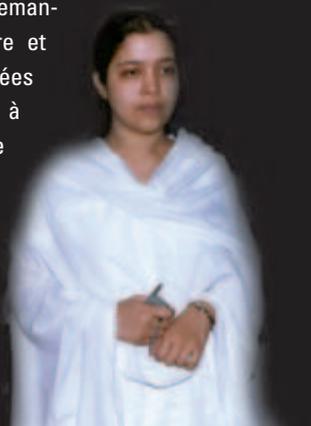
SALAR OVERSEAS

Avec le BIT, Salar Overseas a apporté de nombreuses améliorations à ses locaux modernes. L'eau ne vient jamais à manquer. Un système d'aspiration a été installé pour débarrasser l'atmosphère des poussières de polissage et éliminer les vapeurs nocives. «Les ouvriers n'ont plus besoin de sortir sans arrêt pour respirer de l'air pur et ils ont moins de troubles respiratoires qu'auparavant», constate J. C. Sharma, représentant de la direction. «Grâce à quoi, le nombre des absences a diminué et la productivité a augmenté de plus de 20%.» La capacité de travail a augmenté et les travailleurs sont moins fatigués. «Nous devrions amortir le nouveau matériel d'ici trois ans», ajoute-t-il. L'entreprise a aussi appliqué d'autres recommandations du BIT: bon éclairage, protection contre la chaleur et méthodes d'ergonomie. «Les travailleurs sont contents et plus productifs qu'avant. Le carnet de commandes de cette année continue de se remplir malgré le ralentissement général de l'activité dans cette ville», ajoute Rajan Sawhney.

Mohamed Muslim, propriétaire de Salar, artisan lui-même au départ, a commencé à travailler à un très jeune âge mais il avait de grandes ambitions. Son père était déjà artisan. Mohamed Muslim savait ce qu'il voulait et a travaillé dans un but précis. C'est un homme d'une haute moralité qui demeure fidèle à ses principes. Il n'est pas allé à l'école mais croit fermement en l'instruction. «L'instruction est indispensable pour trouver sa voie», affirme-t-il. «C'est elle qui nous

aide à tracer le chemin à suivre pour atteindre notre objectif.» Salar Overseas a parrainé deux écoles. Mohamed Muslim aimerait aussi construire une usine modèle parfaitement équipée. L'un des premiers à se rallier au programme du BIT, il a fait participer son directeur général à l'atelier organisé par le BIT.

Sa fille de 20 ans, Saira, vient de terminer ses études à l'université et travaille aujourd'hui aux côtés de son père. Elle est l'aînée de quatre filles et d'un frère de 3 ans. En attendant que son frère grandisse, elle veut tout connaître de l'entreprise et aider son père à réaliser ses rêves. Elle effectuera bientôt son premier voyage d'affaires à l'étranger. Son père dit que ses filles sont sa source d'inspiration. Partira-t-elle pour se marier comme le veut la coutume? «Jamais mon père ne m'obligera à me marier», dit-elle, «et pour le moment, je n'y pense même pas.» Et son père, qu'en dit-il? «J'accepterai tout ce qu'elle voudra, mais j'aimerais qu'elle me demande la permission. Vivre et laisser vivre.» Des idées modernes qui l'aident à diriger une entreprise moderne et prospère.



© Salar Photos

des prix qui découle de l'augmentation de la productivité, de la plus grande fluidité du marché et de la modernisation de la technologie.

- Les petits ateliers bénéficient de l'augmentation de la valeur ajoutée et donc d'un meilleur rendement de leur activité ainsi que de l'amélioration de leur cadre de travail.
- Les institutions locales et les organisations partenaires ont bénéficié d'un renforcement de leur capacité à fournir des services consultatifs aux entreprises.
- Les prestataires de services locaux ont bénéficié de l'augmentation des services de développement des entreprises et de formation.

Alors que le BIT continue à aider les artisans à se moderniser et les fabricants à accroître leur compétitivité sur le marché mondial, des personnes comme

les fils de Mohammad Shafiq espèrent toujours un avenir meilleur dans cette branche d'activité. Pour eux, il n'y a pas d'autre avenir. «Notre père est un maître artisan et nous exercerons ce métier qu'il nous a appris.» Ils continueront à fabriquer des objets en cuivre pendant toute leur vie, à condition, bien sûr, que le secteur résiste à l'érosion de la demande et qu'il continue à attirer des clients.



Timor-Oriental: Un Code du tra



© Keystone

Le Timor-Oriental a fait du chemin depuis l'installation, en 1999, de l'administration transitoire des Nations Unies. Le plus jeune État du monde a pris ses marques et, en mai de cette année, a signé l'entrée en vigueur de son Code du travail. Ce code, élaboré en consultation avec le Programme focal du BIT pour le renforcement du dialogue social et le Bureau régional pour l'Asie et dans le Pacifique, établit un système de relations du travail complet et équitable, fondé sur les principes fondamentaux de l'OIT. Le but: appuyer la création d'emplois et instituer des règles de base dans tous les domaines – des congés de maladie à l'égalité entre hommes et femmes.

DILI, Timor-Oriental – De prime abord, il semble impossible de créer des normes du travail dans un pays qui se relève à peine des ravages causés par un conflit politique. Pourtant, grâce au BIT, le Timor-Oriental a désormais une législation en bonne et due forme sur la durée du travail, les congés de maladie, les prestations de maternité, le travail des enfants, le règlement des conflits et l'égalité de traitement pour les femmes.

L'élaboration du Code de travail du Timor-Oriental fait partie du projet mis en place par le BIT pour renforcer et améliorer les relations de travail dans ce pays (SIMPLAR), qui est financé par le ministère du

Travail des États-Unis. Ce projet vise à favoriser le développement social et économique du Timor-Oriental en instaurant un système de relations du travail performant. Par la suite, le BIT poursuivra son action – toujours dans le cadre de ce projet – afin de doter le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs des moyens de tirer le meilleur parti possible du dialogue social.

Un autre projet est axé sur la formation professionnelle, l'employabilité et la création d'emplois. Ce projet, qui a démarré en octobre 2001, est financé par le gouvernement portugais et exécuté par le Programme focal du BIT sur la réponse aux crises et la reconstruction.

«Le Code du travail doit être appliqué et il doit être appliqué correctement», a déclaré le Directeur du Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et dans le Pacifique, Yasuyuki Nodera, lors de la cérémonie du 1^{er} Mai, au cours de laquelle a été annoncée l'entrée en vigueur du code. «Si l'un ou l'autre des partenaires sociaux n'est pas en mesure de le mettre correctement en pratique, les principes qu'il prétend faire respecter pourraient rester lettre morte dans la pratique courante des relations du travail.»

Gagan Rajbhandari, représentant de l'OIT à Dili, s'est entretenu avec *Travail* de la situation de l'emploi et de l'action de l'OIT au Timor-Oriental.

Comment qualifieriez-vous la situation de l'emploi au Timor-Oriental ?

La population du Timor-Oriental est essentiellement une population agricole qui pratique une économie de subsistance, la majeure partie de la production étant consommée par les producteurs (consommation domestique). Environ 76% de la population vivent dans les zones rurales, où l'on

LE LONG CHEMIN VERS L'INDÉPENDANCE

1975 – Le Portugal se retire du Timor

1976 – L'Indonésie annexe le Timor

1998 – Le Timor vote l'indépendance

1999 – Installation de l'Administration provisoire des Nations Unies au Timor-Oriental (UNTAET)

2002 : 1^{er} mai – Le Timor-Oriental adopte son Code du travail

20 mai – Le Timor-Oriental devient une nation indépendante

vail pour un nouvel État

recense également 85% des pauvres du pays. C'est une population jeune puisque 48% ont moins de 17 ans. Le taux d'activité global est de 74% et celui des femmes est légèrement supérieur à 50%. Environ trois quarts de la population active travaillent dans l'agriculture. Le chômage déclaré, phénomène nouveau qui touche surtout les jeunes, dépasse 16%. Tous les secteurs de l'économie manquent de personnel qualifié dans la gestion d'entreprise ainsi que de techniciens et autres spécialistes. Le plan de développement national met en évidence l'absolue nécessité de créer, immédiatement et dans le proche avenir, des emplois pour les jeunes, tant dans le secteur structuré que dans le secteur informel. Quelque 15000 à 20000 jeunes atteignent chaque année l'âge de travailler, c'est-à-dire beaucoup plus que ne pourra jamais en absorber le secteur public.

Quels sont les problèmes sociaux les plus pressants auxquels le gouvernement du Timor-Oriental doit s'attaquer? Le travail des enfants en est-il un?

Le manque de qualifications et de débouchés rémunérateurs est un des problèmes prioritaires. Par ailleurs, le gouvernement tient à se doter de lois sur la sécurité sociale ainsi que sur la santé et la sécurité au travail. Il doit aussi réinsérer les anciens combattants dans le processus de développement national. Avant la promulgation du Code du travail, le 1^{er} mai 2002, c'est-à-dire tout récemment, l'absence de réglementation officielle rendait difficile le règlement des conflits du travail. Le gouvernement du Timor-Oriental a exprimé le souhait de devenir un État membre de l'OIT et de ratifier les huit conventions fondamentales.

Les enfants aident les adultes dans les tâches domestiques et dans les fermes. On commence depuis peu à voir des enfants travailler dans la rue, surtout à Dili, la capitale. Environ 200 à 300 enfants vendent des CD dans les rues et lavent des voitures. Une étude de l'UNICEF a montré que la plupart de ces enfants cherchaient à échapper à la violence familiale et à la pauvreté. Ils sont souvent envoyés là par leurs parents (ou les personnes qui s'occupent d'eux) pour compléter le revenu familial.

Quels sont les principaux obstacles auxquels se heurte le gouvernement dans le domaine du travail et de l'emploi?

Le gouvernement n'a pas les compétences techniques ni les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes qui se posent dans ce domaine. Dans son plan de développement national, il préconise une

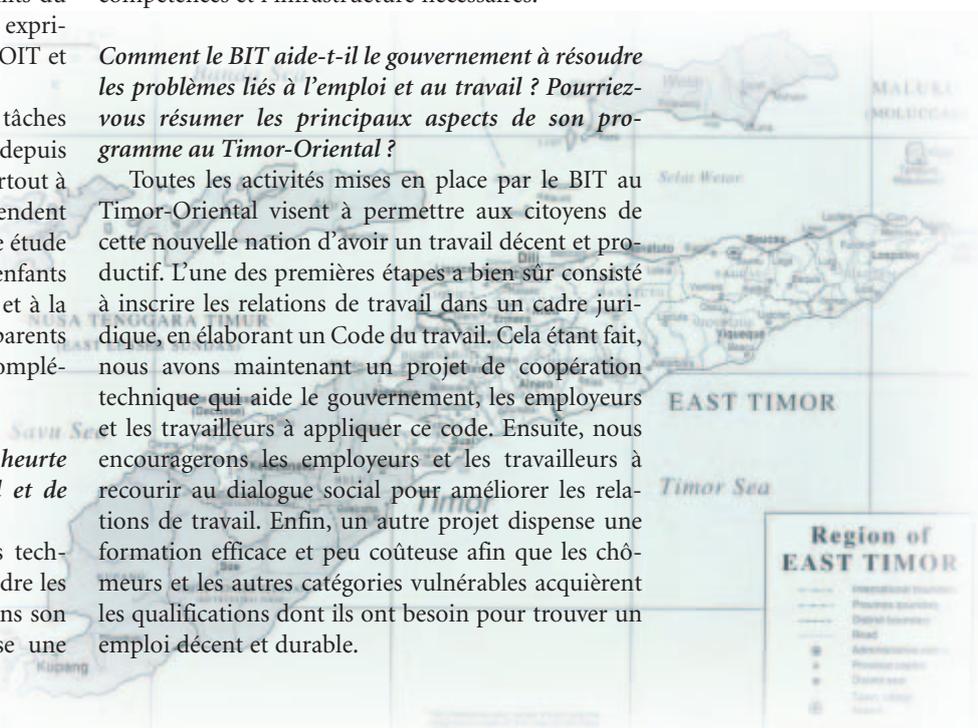
intensification de la formation en cours d'emploi actuellement dispensée dans les ateliers du secteur informel. Il invite également les employeurs du secteur structuré à concevoir et exécuter des programmes de formation de base ainsi qu'à inscrire la formation professionnelle dans les programmes existants des donateurs et de l'Église. Il prévoit de créer un service chargé de l'enseignement technique et professionnel. Et de fait, le nouveau Code du travail exige que le ministère du Travail et de la Solidarité crée une Division de la formation professionnelle et de l'emploi composée de trois unités chargées respectivement de la formation et du perfectionnement professionnels, des services de l'emploi et de l'analyse du marché du travail. En outre, des centres de formation communautaires seront mis en place dans les campagnes pour doter les gens des qualifications requises dans l'économie informelle locale et leur donner des conseils sur l'emploi. Ces centres serviront en outre d'intermédiaires entre employeurs et travailleurs et feront correspondre emplois et qualifications.

Quels sont les secteurs les plus susceptibles de se développer et de créer des emplois? Le tourisme en est-il un?

Les secteurs les plus prometteurs sont l'économie informelle, les petites et très petites entreprises et le secteur tertiaire. Le tourisme est l'une des branches cibles, mais encore faudra-t-il que le pays acquière les compétences et l'infrastructure nécessaires.

Comment le BIT aide-t-il le gouvernement à résoudre les problèmes liés à l'emploi et au travail? Pourriez-vous résumer les principaux aspects de son programme au Timor-Oriental?

Toutes les activités mises en place par le BIT au Timor-Oriental visent à permettre aux citoyens de cette nouvelle nation d'avoir un travail décent et productif. L'une des premières étapes a bien sûr consisté à inscrire les relations de travail dans un cadre juridique, en élaborant un Code du travail. Cela étant fait, nous avons maintenant un projet de coopération technique qui aide le gouvernement, les employeurs et les travailleurs à appliquer ce code. Ensuite, nous encouragerons les employeurs et les travailleurs à recourir au dialogue social pour améliorer les relations de travail. Enfin, un autre projet dispense une formation efficace et peu coûteuse afin que les chômeurs et les autres catégories vulnérables acquièrent les qualifications dont ils ont besoin pour trouver un emploi décent et durable.



PLANÈTE TRAVAIL

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

■ Quels effets le 11 septembre a-t-il eu sur les travailleurs des **États-Unis** ? Selon une enquête réalisée par le Bureau des affaires intérieures de Washington D.C. auprès de 140 entreprises, l'inquiétude des salariés a augmenté dans trois entreprises sur quatre. Toutefois, cet état d'esprit n'a pas de conséquences tangibles sur la productivité, l'absentéisme, la ponctualité ou la qualité du travail. En revanche, l'attitude a changé en ce qui concerne la sécurité au travail. Les employeurs sont davantage soucieux de la sécurité de leurs salariés et font en sorte que le lieu de travail soit exempt de tout danger. Les salariés, quant à eux, doivent se soumettre à des contrôles, tels que le contrôle des messages électroniques ou de la voix, qu'ils auraient auparavant considérés comme une atteinte à leur liberté.

– Source: *Workforce*, 1^{er} mars 2002

■ À New York, cible du plus grave attentat, les grandes entreprises se sen-

NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL

tent plus vulnérables que les petites. Selon une étude de la Fédération nationale des entreprises indépendantes, 25% seulement des petites entreprises new-yorkaises ont renforcé les mesures de sécurité depuis le 11 septembre, ou envisagent de le faire. Les auteurs de cette étude ont constaté que les petites entreprises ne se considéraient pas comme des cibles probables. D'autres pensent apparemment que l'adoption de mesures de sécurité supplémentaires coûterait trop cher.

– Source: *Wall Street Journal*, 11 mars 2002

■ Elles ont peut-être raison. Les affaires des consultants en sécurité sont florissantes. Dans une agence de sécurité qui emploie 2 500 salariés, la demande de diagnostic d'entreprise a augmenté de 1000% depuis le 11 septembre. En outre, les sociétés paient très cher des séminaires de formation sur la sécurité: un cabinet facture 20 000 dollars une demi-journée de séminaire pour trois ou quatre cadres supérieurs.

– Source: *Wall Street Journal*, 11 mars 2002

CONTRÔLES DES ANTÉCÉDENTS

■ Dans le monde entier, alors que les gouvernements et les entreprises cherchent à améliorer la sécurité et les méthodes de contrôle d'identité, la demande de détecteurs biométriques ne cesse d'augmenter. Une entreprise **sud-coréenne**, qui a vendu l'année dernière 3 000 appareils de reconnaissance de l'iris, est actuellement en pourparlers avec trois aéroports internationaux désireux de s'équiper de tels appareils. «La technique est encore balbutiante, mais elle présente un énorme potentiel», affirme un responsable de l'entreprise.

– Source: *Financial Times*, 8 février 2002

■ Les détecteurs biométriques permettront-ils de résoudre le problème de l'in-

sécurité? Depuis le 11 septembre, ces appareils qui sont censés reconnaître un individu à des caractéristiques physiologiques, telles que la rétine ou les empreintes digitales, retiennent beaucoup l'attention. Avant les attentats terroristes perpétrés aux États-Unis, ce type de dispositif n'était utilisé que dans des espaces réservés. Mais aujourd'hui, les entreprises les plus diverses recourent à la biométrie pour assurer leur sécurité en dépit du fait que la technique ne soit pas toujours fiable.

– Source: *Newcastle Herald*, 25 mars 2002

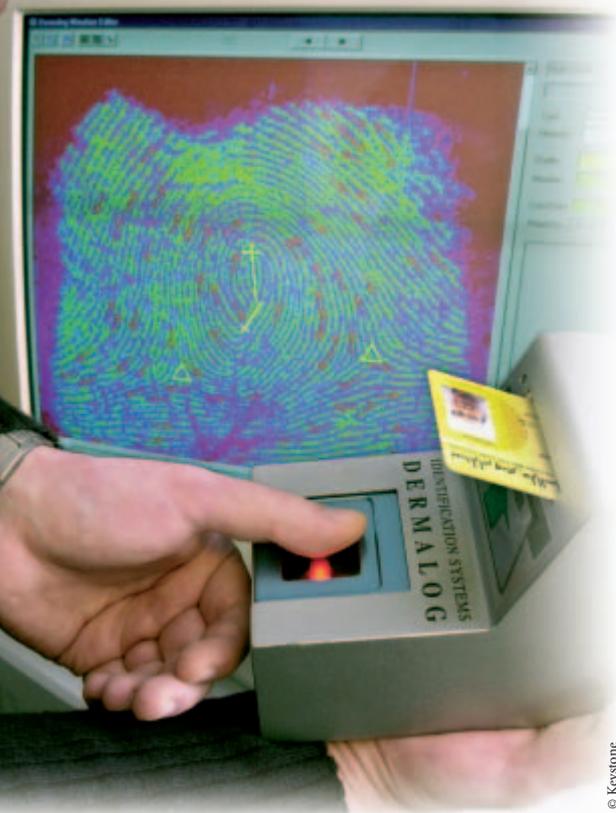
■ Aux **États-Unis**, de plus en plus d'entreprises contrôlent depuis le mois de septembre les antécédents de certains salariés. Automatic Data Processing, entreprise de conseils en gestion des ressources humaines, qui enregistrerait jusqu'à cette date environ 200 à 500 nouveaux clients par mois, a vu ce nombre augmenter à 10 000. Outre les contrôles des antécédents des cadres supérieurs et des nouvelles recrues, les entreprises étendent les recherches aux salariés de tous les échelons et au personnel existant, qui n'avaient encore jamais fait l'objet d'un contrôle.

– Source: *Kiplinger Business Forecasts*, 4 février 2002

■ Une enquête réalisée par TMP Worldwide auprès de 5 000 **Australiens** a révélé que 85% des employeurs contrôlaient les antécédents des candidats au recrutement afin de garantir davantage de sécurité à leurs salariés et d'éviter d'engager des personnes «dangereuses».

– Source: *Gold Coast Bulletin*, 4 avril 2002

■ Et les vigiles ? Une société de gardiennage, qui emploie 16 000 vigiles par an, a découvert, grâce à des contrôles approfondis, que 20% d'entre eux avaient un casier judiciaire. Toutes les agences de gardiennage ne procèdent pas à ce type de contrôle, mais c'est une



© Keystone

LA PEUR DE TRAVAILLER À L'ÉTRANGER

■ Pour beaucoup de travailleurs, une affectation à l'étranger est aujourd'hui une cause d'angoisse. Selon une récente enquête, les expatriés estiment généralement que leurs entreprises ne les aident pas suffisamment à affronter les difficultés inhérentes aux missions à l'étranger.

Les auteurs de cette étude, réalisée par CIGN International Expatriate Benefits, le US National Foreign Trade Council et World at Work, constatent que plus de 50% des expatriés manquaient d'information sur les questions de santé et de sécurité, ce qui les perturbe et compromet leurs chances de réussite. Environ 40% des personnes interrogées ont dit que leurs entreprises ne les préparaient pas correctement à leurs affectations à l'étranger.

La coordination entre le pays de destination et le service des ressources humaines du siège a été jugée médiocre par 57% d'entre elles et 35% ont déclaré vouloir, en partie pour cette raison, quitter leur employeur dans les cinq années à venir.

Étant donné le coût d'une affectation à l'étranger, de tels résultats ont de quoi inquiéter beaucoup d'entreprises. En effet, une mission de trois ans représentant en moyenne une dépense d'un million de dollars, la fidélisation du personnel représente un important enjeu financier.

Les auteurs de l'étude préconisent différentes mesures pour faciliter l'expatriation : les entreprises devraient familiariser leurs employés avec la culture du pays d'accueil et leur enseigner la langue, les informer sur les questions de santé et de sécurité, leur octroyer des primes d'expatriation suffisamment généreuses, aider leur famille à s'adapter à la culture du pays de destination et aider les cadres à équilibrer exigences personnelles et exigences professionnelles. Compte tenu du prix à payer pour envoyer des collaborateurs à l'étranger et pour ensuite les remplacer, ces mesures permettraient sans doute aux entreprises de réaliser des économies.

– Source : *PR Newswire US*, 14 mai 2002

pratique de plus en plus courante depuis le 11 septembre.

– Source : *Wall Street Journal*, 11 mars 2002

■ Qui va là? On ne sait pas. Selon une étude indépendante des lieux de travail du pays, réalisée à la demande du groupe Hartford Financial Services – qui vend des assurances contre les accidents du travail –, un tiers des employeurs interrogés autorisent encore des personnes étrangères à pénétrer dans leurs entreprises sans procéder au moindre contrôle.

– Source : *PR Newswire US*, 2 mai 2002

■ En **Australie**, certaines entreprises tentent de se soustraire à l'attention du public en retirant leur nom sur les bâtiments qui les abritent. En outre, le recours à la vérification de la rétine

et des empreintes digitales est désormais courant.

– Source : *Sunday Age*, 3 février 2002

■ Par ailleurs...

La Coupe du monde va-t-elle marquer des points dans les négociations professionnelles? En **Allemagne**, certains travailleurs ont obtenu une



« pause football » pendant le championnat mondial afin de pouvoir applaudir l'équipe nationale pendant les heures de travail. Cette mesure fait suite à une proposition discutée lors d'une grève du syndicat IG Metall pour inciter les « fous du foot » à rester à leur poste plutôt que chez eux, devant leur poste de télévision. Un porte-parole d'IG Metall avait alors expliqué qu'en réalité la grève avait pour but de régler des questions de « salaire et d'égalité », non pas de football, mais « nous ne refuserions pas la possibilité de regarder notre équipe », avait-il admis.

– Source : *London Evening Standard*, 13 mai 2002

■ Les compressions d'emploi pourraient bien coûter cher aux employeurs. La mondialisation, les fusions-acquisitions et les restructurations d'entreprises causent souvent de graves problèmes aux salariés, mais elles pourraient aussi mettre les entreprises en difficulté. Une récente étude de Watson Wyatt montre que 30% des entreprises qui réduisent leurs effectifs voient, en dernière analyse, leurs frais augmenter. En outre, plus d'un cinquième ont dit qu'après avoir procédé à des licenciements massifs, elles s'étaient aperçues qu'elles avaient licencié les mauvaises personnes. En outre, 80% ont admis qu'après les suppressions d'emplois, le moral du personnel s'était « effondré ».

– Source : *Business World Philippines*, 15 mai 2002

■ Traiter des patients obèses peut être dangereux pour le personnel hospitalier. Un hôpital a indiqué qu'il avait dû se procurer un matériel de « levage » spécial pour apprendre au personnel comment soulever les patients très lourds sans se faire de mal. Un infirmier, qui pesait 100 kilos, s'est blessé en s'occupant d'un patient qui pesait le double. Certains hôpitaux constituent désormais des « équipes de levage ».

– Source : *Wall Street Journal*, 1^{er} mai 2002

Réunion de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation

LES MEMBRES
de la Commission
mondiale



© BIT / M. Crozet

GÈNEVE – L'OIT s'est jointe au débat sur la mondialisation en créant, au mois de février, la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Cette commission a pour mandat de dégager un consensus sur une mondialisation qui permette de réduire la pauvreté, d'améliorer la sécurité et de donner sa chance à tout être humain.

Le Conseil d'administration du BIT avait pris la décision de créer une commission indépendante trois mois plus tôt, en novembre 2001, alors que le débat sur la mondialisation était dans une phase critique.

Lors de la première réunion de la commission, qui a eu lieu au mois de mars, la coprésidente, Tarja Halonen, Présidente de la Finlande, a déclaré : « Nous n'avons pas le temps de réinventer la roue et ce serait inutile. Je pense que notre tâche consiste à rechercher et à dire ce qu'il faut faire pour que la mondialisation soit au service de l'être humain et de l'environnement. »

Le coprésident, Benjamin Mkapa, Président de la République-Unie de Tanzanie a, quant à lui, affirmé : « Il est vrai que la mondialisation n'a pas inventé le chômage de masse ou les inégalités. Mais ce n'est pas sans raison que de nombreux

esprits, tant dans les pays riches que dans les pays pauvres, associent le terme de mondialisation à des images négatives de pertes d'emplois à grande échelle et de pertes de revenus qui menacent notre bien-être et notre mode de vie. »

MANDAT DE LA COMMISSION

La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation est chargée d'élaborer un rapport faisant autorité qui comprendra une analyse approfondie de la dimension sociale de la mondialisation et des conclusions sur le travail décent, l'atténuation de la pauvreté et le développement. Elle s'est fixé pour principal objectif de proposer un cadre d'action intégrée qui soit de nature à favoriser le progrès économique et social dans la société mondiale.

La commission a tenu sa deuxième réunion au mois de mai et doit remettre son rapport définitif au Directeur général à la fin de 2003.

Elle se compose de 21 éminentes personnalités qui représentent les principaux courants de pensée et d'opinion qui s'expriment dans le débat sur la mondialisation ainsi que l'expérience des différentes régions du monde. Le Président et les deux Vice-présidents du Conseil d'administration du BIT ainsi que le Directeur général du BIT en sont membres de

droit. Chaque membre de la commission participe aux travaux de celle-ci à titre individuel.

Les coprésidents de la commission sont M^{me} Tarja Halonen (Présidente de la Finlande) et M. Benjamin Mkapa (Président de la République-Unie de Tanzanie). Ses autres membres sont: M^{me} Valentina Matvienko, Vice-Premier ministre russe; M^{me} Eveline Herfkens, ministre de la Coopération pour le développement (Pays-Bas); M. Taizo Nishimuro, président-directeur général de Toshiba Corporation; M. Giuliano Amato, ancien Président du Conseil de l'Italie; M. Joseph Stiglitz, prix Nobel d'économie en 2001; M. Julio María Sanguinetti, ancien Président de l'Uruguay; M^{me} Ruth C.L. Cardoso, épouse du Président du Brésil et présidente de l'Association Comunitidade solidária; M^{me} Ann McLaughlin Korologos, vice-présidente de la Rand Corporation et ancienne secrétaire du Travail des États-Unis; M. Surin Pitsuwan, ancien ministre des Affaires étrangères de la Thaïlande; M. Deepak Nayyar, vice-président de

l'Université de Delhi et ancien conseiller économique principal du gouvernement indien; M. Hernando de Soto, auteur et président de l'Institut pour la liberté et la démocratie au Pérou; M. John Sweeney, président de la Fédération américaine du travail et du Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO); M. François Périgot, président de l'Organisation internationale des employeurs (France); M^{me} Heba Handoussa (Égypte), directrice générale du Forum de recherche économique pour les pays arabes, l'Iran et la Turquie; M. Lu Mai, secrétaire général du Centre de recherche pour le développement (Chine); M^{me} Victoria Tauli-Corpuz (Philippines), présidente et rapporteur du Conseil d'administration du Fonds de contributions volontaires des Nations Unies pour les populations autochtones; M^{me} Aminata D. Traoré (Mali), écrivain et coordinatrice du Forum social africain; M. Ernst Ulrich von Weizsaecker (Allemagne), scientifique et parlementaire; M. Zwelinzima Vavi, secrétaire général du Congrès des syndicats sud-africains.

Journée des travailleurs victimes d'accidents du travail: les services d'urgence et les pompiers à l'honneur

GENÈVE – Un hommage a été rendu le 29 avril, au siège de l'Organisation internationale du Travail (OIT), à Genève, aux millions de travailleurs qui décèdent chaque année dans des accidents du travail ou des suites de maladies professionnelles ou qui sont blessés dans l'exercice de leurs fonctions. À cette occasion, l'OIT a apporté le soutien des gouvernements, des employeurs et des travailleurs à une campagne lancée en 1995 par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).

Le but de cette journée de commémoration est d'attirer l'attention sur les dégâts causés chaque année par les accidents du travail et les maladies professionnelles et, d'une manière générale, sur les questions de santé et de sécurité au travail. Cette année, les participants se sont penchés sur la situation d'une catégorie de travailleurs particulièrement exposée au danger : ceux des services d'urgence, à savoir les ambulanciers, les infirmiers, les médecins, les pompiers et les policiers hommes et femmes.

Parmi les invités spéciaux figuraient deux représentants du Service de lutte contre les incendies de New York, Brian Cleary et Keith Ruby, qui ont parlé, au nom de l'Association internationale des pompiers, AFL-CIO, des périlleuses opérations de secours menées à la suite des attentats perpétrés le 11 septembre contre le World Trade Center, à New York.

Rappelant que 343 pompiers et 50 agents de police new-yorkais avaient trouvé la mort ce jour-là, Cleary a déclaré: «Nous savons que le danger fait partie de notre métier de secouriste. Certains sont blessés, beaucoup sont tués, mais nous payons tous.»

«La mort, les blessures, le handicap et la maladie que subissent les travailleurs de l'urgence dans l'exercice de leurs fonctions ont des conséquences tragiques pour chaque individu, collègue, famille et ami», a-t-il ajouté. «Il faut que nos employeurs, nos municipalités, partagent notre engagement, non seulement après une tragédie, mais avant que celle-ci ne survienne.»

LES CHIFFRES

L'OIT estime à 2 millions le nombre de travailleurs qui meurent chaque année des suites d'accidents ou de maladies liés au travail. Les accidents causent

350 000 décès chaque année et, pour chaque décès, 1 000 accidents non mortels entraînent l'invalidité, la perte du revenu et la pauvreté. Le travail tue chaque jour 5 000 personnes, soit une toutes les vingt secondes. La plupart de ces décès sont imputables au non-respect de normes de santé et sécurité.

Ce bilan est deux fois plus lourd que celui des victimes de la guerre (650 000 décès par an). Selon le Programme Safework de l'OIT, le travail tue plus de personnes que l'alcool et la drogue réunis et le coût de cette hécatombe est vingt fois plus élevé que le montant mondial de l'aide publique au développement. Les substances dangereuses tuent chaque année 340 000 personnes, dont 100 000 sont victimes de l'amiante. L'exposition à des risques professionnels quotidiens – poussières, produits chimiques, bruit et rayonnements – est la cause d'indicibles souffrances et maladies telles que le cancer, les affections cardiaques et les accidents vasculaires cérébraux.

Le BIT estime qu'au moins la moitié des accidents mortels pourraient être évités au moyen de mesures préventives. L'agriculture, le bâtiment et les mines sont les trois secteurs les plus dangereux tant dans les pays en développement que dans les pays industrialisés.

NOUVEAUX PRINCIPES DIRECTEURS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Les nouveaux principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail permettront d'améliorer grandement les conditions de santé et de sécurité au travail. Ces principes, qui étaient en gestation depuis plusieurs années, visent à inscrire la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans une stratégie globale de gestion.

Dans beaucoup de pays en développement, le nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles augmente, mais les normes et les mesures adoptées pour résoudre le problème varient considérablement d'un pays à l'autre. Or, outre leur coût humain, ces accidents et maladies engendrent un énorme coût économique, estimé à 4% du produit mondial brut.

Les nouveaux Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail ont été adoptés pour remédier à cette situation. Ils ont été préparés par le Programme Safework du BIT et, après une longue période de débats et de consultations, ont été approuvés par une réunion tripartite d'experts et le Conseil d'administration du BIT.

Les principes directeurs ont pour but de promouvoir de bonnes pratiques à deux niveaux distincts :

Premièrement, au niveau national, ils doivent garantir que des autorités compétentes formulent la politique nationale, celle-ci pouvant être adaptée en fonction de la taille et de la nature des activités des organisations.

Deuxièmement, au niveau de l'organisation, ils sont censés garantir que la santé et la sécurité au travail soient intégrées dans la structure globale de gestion plutôt que de relever de la responsabilité exclusive de tel département ou spécialiste.

Il s'agit avant tout d'éviter de mettre en place un modèle unique pour tous et de faire en sorte que les questions d'ordre général – politique, planification et mise en œuvre, évaluation et action en vue de l'amélioration – soient adaptées aux besoins de chaque organisation. Le but est d'éviter la bureaucratie tout en mettant en place des politiques et pratiques garantissant une protection convenable de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Pour tout renseignement, s'adresser à :

Safework, BIT, 4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22

Tél. +41 22/799 6715, fax +41 22/ 799 6878

E-mail : safework@ilo.org

Site Internet : <http://www.ilo.org/safework>

Les services de santé menacés par la violence au travail

Une étude récente révèle que la violence dans le secteur de la santé constitue un phénomène d'ampleur mondiale. Cette violence, qui sévit dans tous les pays, toutes les cultures, tous les milieux de travail et toutes les catégories professionnelles, s'apparente à une véritable «épidémie». Plus de la moitié des personnels de santé interrogés déclarent avoir subi au moins un acte de violence physique ou psychologique dans l'année précédant l'enquête.

Cette étude a été réalisée pour le compte d'un programme sur la violence au travail dans le secteur de la santé, organisé conjointement par le Bureau international du Travail (BIT), le Conseil international des infirmières (CII), l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Internationale des services publics (ISP). Les résultats, présentés lors d'une consultation technique, tenue du 23 au 26 avril 2002 à Genève, mettent à jour un problème qui touche une proportion non négligeable des agents de santé.

En Thaïlande et au Liban, par exemple, respectivement 54 et 47% du personnel sont victimes de violences. Mais de tels pourcentages ne sont pas l'apanage des pays en développement : ils atteignent 60% au Portugal et 61% en Afrique du Sud. Pour beaucoup d'agents de santé, «c'est la violence de la rue qui entre à l'hôpital».

QUI EST CONCERNÉ ET QUELS SONT LES MOYENS D'ACTION ?

Selon l'étude, la violence au travail touche tous les personnels de santé, hommes et femmes, mais certains y sont plus exposés que d'autres. Les ambulanciers sont cités parmi les catégories à «très haut risque», de même que les infirmières et les médecins.

Les auteurs mettent également en évidence l'étroite corrélation existant entre le stress et la violence. Environ deux tiers des victimes d'actes de violence présentent des troubles posttraumatiques.

En outre, la tension causée par la restructuration des systèmes de santé est considérée comme un important facteur de violence sur le lieu de travail.

Malgré la gravité du problème, la plupart des pays étudiés n'ont pris aucune mesure particulière pour prévenir la violence dans les services de santé ou pour y faire face. De ce fait, les incidents ne sont pas tous déclarés, ceux qui le sont ne font pas l'objet d'un suivi adéquat, aucune sanction n'est prise contre les auteurs d'actes de violence, et les victimes sont frustrées.

Pour tenter d'améliorer la situation, le programme commun BIT/CII/OMS/ISP a élaboré des directives fondées sur une démarche «préventive, corrective, participative et systématique». Les mesures proposées comprennent la prise en compte de la violence, l'évaluation des risques, l'intervention, le contrôle et l'évaluation.

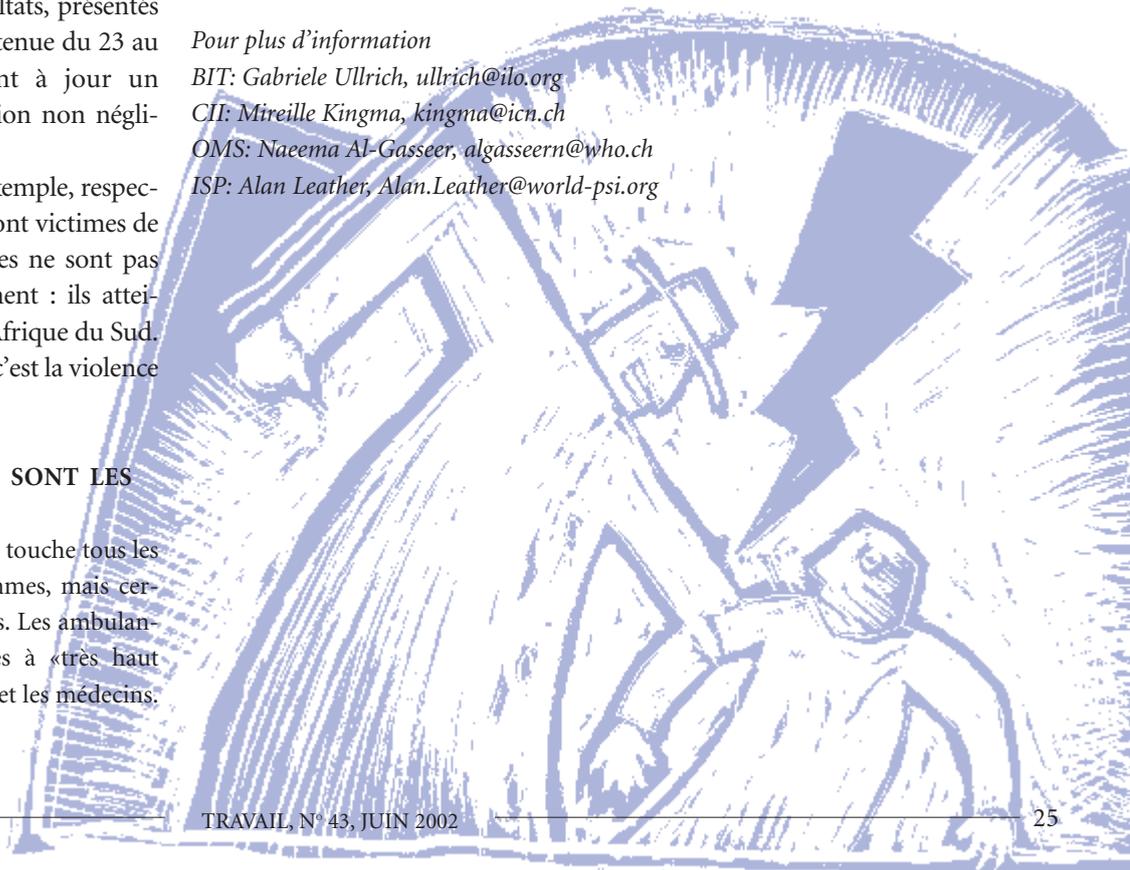
Pour plus d'information

BIT: Gabriele Ullrich, ullrich@ilo.org

CII: Mireille Kingma, kingma@icn.ch

OMS: Naeema Al-Gasseer, algasseern@who.ch

ISP: Alan Leather, Alan.L Leather@world-psi.org



Verdict mitigé du BIT sur les conditions de travail dans l'industrie cambodgienne du vêtement

GENÈVE – Les observateurs du BIT qui contrôlent les ateliers de confection du Cambodge n'ont dégagé aucune preuve concluant à l'existence de travail forcé ou d'actes de discrimination, mais ont relevé des problèmes de harcèlement sexuel, d'entrave à la liberté syndicale, de paiement incorrect des salaires et d'heures supplémentaires obligatoires.

Ces conclusions ont été récemment rendues publiques dans le deuxième rapport de synthèse sur les conditions de travail dans le secteur cambodgien de l'habillement. Ce rapport rend compte des contrôles effectués dans trente-quatre usines à la faveur d'un projet de coopération technique résultant d'un accord entre les gouvernements du Cambodge et des États-Unis.

Le premier rapport de synthèse¹, publié en novembre 2001 par les observateurs du BIT, contenait déjà des «bonnes et mauvaises nouvelles» de cette nature sur les conditions de travail dans les trente usines initialement inspectées.

Pour ce qui est des bonnes nouvelles, le dernier rapport révèle qu'il n'existe aucune preuve de travail forcé ni de pratiques

discriminatoires ni même de travail des enfants, à l'exception d'un cas d'importance mineure.

En revanche, les irrégularités dans le paiement des salaires sont fréquentes et, dans un nombre non négligeable d'usines, les heures supplémentaires sont souvent imposées. En outre, les grèves ne sont pas toujours organisées selon une procédure légale et des cas de harcèlement sexuel ont été signalés dans trois entreprises.

Les auteurs du rapport soulignent que l'inspection des usines n'est pas un objectif en soi, mais s'inscrit dans une démarche globale dont le but est l'amélioration des conditions de travail dans l'ensemble du secteur cambodgien de l'habillement.

Le dernier accord commercial triennal sur le textile et l'habillement stipule que les exportations cambodgiennes vers les États-Unis pourront augmenter de 18%, si le gouvernement du Cambodge donne son appui à l'exécution d'un programme d'amélioration des conditions de travail dans ce secteur, prévoyant notamment l'incorporation des normes fondamentales du travail internationalement recon-

nues dans la législation cambodgienne du travail

Le Comité consultatif du projet (CCP) – composé de représentants du gouvernement cambodgien, de l'Association des fabricants de vêtements et des syndicats – a souscrit au deuxième rapport en se félicitant de ce que le travail forcé et la discrimination, à l'exception de quelques cas de harcèlement sexuel, ne donnent pas matière à préoccupation dans les ateliers inspectés.

Le CCP a noté avec satisfaction qu'à l'exception d'un incident mineur, aucun cas de travail des enfants n'a été décelé. Il s'est cependant déclaré préoccupé par la violation des droits syndicaux dans un certain nombre d'ateliers.

Aucune des trente usines ayant fait l'objet de la première série de contrôles n'était comprise dans le deuxième groupe. Les progrès accomplis par ces usines dans la mise en œuvre des recommandations formulées à leur intention font l'objet d'un rapport devant être publié avant la fin du mois de juin.

¹ Le premier rapport intitulé *First Synthesis Report on the Working Conditions Situation in Cambodia's Garment Sector* peut être consulté en anglais à l'adresse: www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/cambodia/cambodia.htm

Monterrey: Des idées pour remédier à la pauvreté des nations

La Conférence internationale sur le financement du développement a eu lieu du 18 au 22 mars 2002, à Monterrey, au Mexique. Les innombrables acronymes (APD, IED, NEPAD, etc.) recouvrent un débat qui concerne le monde entier – Comment faire en sorte qu'une plus

grande partie des habitants de la planète profitent de la prospérité du monde – auquel l'OIT entend apporter une contribution significative. Et bien que les résultats et l'utilité de la Conférence de Monterrey soient vivement contestés, l'importance des enjeux, elle, ne fait aucun doute.

GENÈVE – Dans ce monde, un enfant sur quatre vit dans la misère noire, c'est-à-dire dans une famille qui dispose de moins de 1 dollar par jour pour vivre. Sur les 130 millions d'enfants nés cette année, 23 millions n'iront jamais à l'école et 10 millions mourront avant

l'âge de 5 ans alors que la cause de la plupart de ces décès aurait pu être évitée¹.

Ces impitoyables statistiques de la pauvreté constituaient la toile de fond de la Conférence internationale sur le financement du développement, première conférence des Nations Unies exclusivement consacrée aux aspects financiers du développement.

Ce fut une énorme conférence qui a réuni 50 chefs d'État et de gouvernement, plus de 200 ministres, des représentants du secteur privé et de la société civile et des hauts responsables des principales organisations intergouvernementales

financières, commerciales, économiques et monétaires.

En outre, c'était la première fois que pouvoirs publics, société civile, milieux d'affaires et acteurs institutionnels débattaient ensemble des questions économiques d'intérêt mondial. Une semaine durant, plus de 800 participants répartis entre douze tables rondes ont participé à ces échanges quadripartites. En outre, 55 manifestations parallèles ont eu lieu pendant la semaine.

Pour l'OIT, Monterrey a été l'occasion de veiller à ce que la dimension sociale de la question financière soit dûment prise en compte et à ce que le travail décent figure

au programme des institutions financières internationales. Le «Consensus de Monterrey» adopté par les gouvernements contient un texte proposé par l'OIT.

La conférence a également permis à de très nombreux groupes de s'exprimer sur les aspects sociaux de la mondialisation, thème actuellement examiné par la commission spéciale instituée par l'OIT au début de l'année, dont les conclusions alimenteront sans aucun doute la réflexion lors des futurs événements de cette nature.

¹Estimations tirées du rapport de l'UNICEF intitulé *La situation des enfants dans le monde*.

L'HYGIÈNE DU TRAVAIL EST AUSSI L'AFFAIRE DES TRAVAILLEURS

Il est communément admis que la recherche sur l'hygiène du travail doit être conduite par des professionnels de la santé au nom de l'employeur. Un guide récemment publié par le Programme focal du BIT sur la sécurité socio-économique remet ce principe en question en montrant aux travailleurs comment ils peuvent, d'une part, déceler eux-mêmes les problèmes de santé et de sécurité, enquêter sur la situation et y remédier et, d'autre part, améliorer d'une manière générale leur sécurité économique et sociale.

GENÈVE – Ce guide intitulé *Barefoot Research: A Workers' manual for organizing on work security*, indique les techniques auxquelles peuvent recourir les travailleurs pour s'informer eux-mêmes des questions de santé et de sécurité, réunir des données et les analyser puis utiliser les résultats pour améliorer les conditions sanitaires. En outre, il contient des informations, tout aussi importantes, sur les règles fondamentales de sécurité ainsi que sur la manière d'évaluer l'application et de l'améliorer.

Ce n'est pas un ouvrage théorique. Page après page, il propose des mesures concrètes et précises concernant une foule de questions relatives à la sécurité – mener des enquêtes sur la santé dans l'entreprise,

vérifier les fiches de données sur les dangers, négocier avec l'employeur ou s'organiser pour rendre le lieu de travail plus sûr. Ces mesures sont conçues de façon à pouvoir être exécutées sans grands moyens financiers et techniques.

Bien que l'idée de rédiger un guide de recherche sur la santé qui s'adresse spécialement aux travailleurs soit nouvelle, les techniques préconisées, elles, ont été déjà appliquées avec succès dans le monde entier, pays développés et en développement confondus. En effet, ce sont souvent les travailleurs eux-mêmes qui remarquent en premier lieu les problèmes. Selon Ellen Roskam, spécialiste du BIT pour la sécurité au travail, «la majorité des maladies professionnelles ont d'abord été décelées par les travailleurs, souvent à l'aide des méthodes de recherche rudimentaires, non conventionnelles, qui sont recensées ici».

Bien avant les employeurs et le corps médical, les travailleurs ont attiré l'attention sur des maladies aussi connues que l'asbestose (causée par l'amiante qui se trouve en général dans les produits isolants), la silicose (la silice est présente dans les mines et les sablonnières) et le saturnisme (causé par le plomb que l'on trouve fréquemment dans les fabriques de piles et de peinture).

On dénombre chaque année au bas mot 250 millions d'accidents du travail et 160

millions de maladies professionnelles, responsables d'environ 1,2 million de décès à travers le monde.

C'est pourquoi il est indispensable que les travailleurs prennent eux-mêmes leur sécurité en charge. «Il faudrait des années et une armée de chercheurs pour évaluer tous les risques professionnels possibles. À l'heure actuelle, par exemple, les effets d'une faible proportion seulement des 50000 produits chimiques couramment utilisés dans l'industrie ont été correctement étudiés.»

Selon Guy Standing, directeur du Programme du BIT sur la sécurité socio-économique, d'importantes raisons politiques justifient également que les travailleurs et les syndicats effectuent leurs propres recherches. «L'information est rarement neutre et, en général, il n'est pas judicieux de s'en remettre à d'autres pour réunir, analyser et diffuser l'information qui détermine les stratégies et les pratiques.»

Pour obtenir un exemplaire du manuel, ou pour tout renseignement, s'adresser au Programme focal sur la sécurité socio-économique, tél. +4122/799 8893, fax +4122/799 7123, e-mail : SES@ilo.org, ou consulter le site : www.ilo.org/ses

283^e session du Conseil d'administration



© BIT / G. Cabrera

NOMINATION D'UN FONCTIONNAIRE DE LIAISON PAR INTÉRIM AU MYANMAR

Le Conseil d'administration a clôturé sa 283^e session en mars, après deux semaines de discussion sur des questions telles que le travail forcé au Myanmar, l'impact de la mondialisation et la situation de l'emploi en Afghanistan. Il s'est félicité de la signature d'un protocole d'entente entre le gouvernement du Myanmar et le Bureau international du Travail, concernant la nomination d'un fonctionnaire de liaison de l'OIT dans le pays à partir de juin cette année.

La présence de l'OIT au Myanmar a été jugée essentielle pour aider le gouvernement à éliminer le travail forcé et pour évaluer les progrès accomplis dans ce sens. La nomination d'un fonctionnaire de liaison au Myanmar, qui contribuera à l'élimination du travail forcé, constitue un premier pas vers la représentation pleine et entière de l'OIT dans ce pays. *(Le texte intégral du protocole d'entente se trouve dans le document GB.283/5, à l'adresse : www.ilo.org).*

QUESTIONS RELATIVES À LA MONDIALISATION

S'adressant au Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation, Alfredo Atanasof, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de l'Argentine, a affirmé que les graves problèmes sociaux de son pays étaient le résultat de politiques accordant la priorité à l'économie plutôt qu'à la question sociale. Le gouvernement de l'Argentine a signé avec l'OIT un protocole d'accord centré sur l'atténuation de la pauvreté, la consolidation des réseaux

de sécurité sociale et la réalisation de programmes de création d'emplois.

Mike Moore, Directeur général de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), a parlé de l'impact de la libéralisation du commerce sur l'emploi (le texte du discours se trouve à l'adresse : www.ilo.org). M. Moore s'est félicité de la décision prise par l'OIT de créer une Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, grâce à laquelle les secrétariats de l'OMC et de l'OIT pourront poursuivre leur collaboration sur des sujets tels que la libéralisation des échanges et l'emploi. Il a réaffirmé l'attachement de l'OMC au respect des normes du travail reconnues sur le plan international et sa conviction que l'OIT était une institution compétente pour traiter de ces questions. La commission mondiale a tenu sa première réunion les 25 et 26 mars, à Genève. *(Pour tout renseignement sur cette commission, voir le document GB.283/WP/SDG/3/1, à l'adresse : www.ilo.org).*

AUTRES QUESTIONS

Le Conseil d'administration a examiné les rapports annuels que les États membres doivent soumettre en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Ces rapports donnent un aperçu de la situation des pays qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs conventions fondamentales de l'OIT. Le Président du Conseil d'administration, Alain Ludovic Tou, a fait observer que le nombre des pays qui n'ont pas présenté de rapports était tombé de 50 en 2000 à 11 cette année. En outre, plusieurs pays de la région du Golfe, dont l'Arabie saoudite, le Bahreïn, les Émirats arabes unis, Oman et le Qatar, ont engagé avec l'OIT un dialogue qui a débouché sur l'élaboration d'un plan d'action destiné à promouvoir le respect des principes de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective.

Le Conseil d'administration a décidé d'accélérer les efforts en vue d'obtenir un accord sur le protocole visant à mettre en place un système plus sûr d'identification des gens de mer. Cet instru-

ment sera soumis l'année prochaine à la Conférence internationale du Travail. Il portera sur les mesures à prendre pour faciliter la vérification de l'identité des gens de mer, précisera le but du document délivré à cet effet et la procédure régissant sa délivrance, les caractéristiques physiques à y mentionner, les règles à observer pour qu'il ne soit pas falsifiable ainsi que les procédures de suivi et de contrôle. Il pourrait contenir d'autres informations, sur les certificats de capacité des gens de mer par exemple. Un recueil de directives pratiques sur la sécurité, la sûreté et la santé dans les ports devrait également être adopté l'année prochaine, sous réserve des ressources disponibles.

Le Conseil d'administration est l'organe exécutif du Bureau international du Travail (le Bureau est lui-même le secrétariat de l'Organisation internationale du Travail). Il se réunit trois fois par an, en mars, juin et novembre. Il prend les décisions relatives à la politique de l'OIT et à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, et adopte le projet de programme et de budget de l'Organisation, qui est soumis à l'approbation de la Conférence. Il élit le Directeur général. Le Conseil d'administration est composé de 56 membres titulaires (28 membres gouvernementaux, 14 membres représentant les employeurs et 14 membres représentant les travailleurs) et de 66 membres suppléants (28 pour les gouvernements, 19 pour les employeurs et 19 pour les travailleurs). Parmi les sièges détenus par les gouvernements, dix sont occupés en permanence par les principaux pays industrialisés (Allemagne, Brésil, Chili, États-Unis, France, Inde, Italie, Japon, Royaume-Uni, Fédération de Russie). Les autres membres gouvernementaux sont élus tous les trois ans par la Conférence. Il s'agit actuellement des dix-huit pays suivants: Algérie, Arabie saoudite, Burkina Faso, République de Corée, Canada, Croatie, Éthiopie, Ghana, Guatemala, République islamique d'Iran, Malaisie, Namibie, Pérou, Slovaquie, Suisse, Tchad, Trinité-et-Tobago, Venezuela.



CHAMPS D'ACTION

Renaissance du Conseil économique et social dans la République de Serbie

■ Depuis mai 2001, l'OIT aide les partenaires sociaux à réactiver la concertation sociale en République de Serbie. Cette action s'appuie sur un projet financé par l'Italie, qui a pour but de renforcer le dialogue social et le tripartisme. Une première réunion de travail a été organisée en mai 2001 à Belgrade, avec des représentants du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Ce fut une occasion idéale pour souligner le rôle fondamental du dialogue social dans la définition d'une politique économique et sociale qui recueille l'assentiment de tous, durant cette phase cruciale de transition vers la démocratie et l'économie de marché. Puis, une conférence tripartite de haut niveau, tenue en février 2002, a permis de recenser les obstacles qui s'opposaient à la mise en place d'une véritable concertation sociale tripartite dans le pays et de formuler des propositions sur les mesures à prendre pour surmonter ces obstacles. A cette occasion, des experts du BIT et des Conseils économiques et sociaux de l'Italie, de l'Irlande et du Portugal ont fait part aux partenaires sociaux serbes de leur expérience de la concertation tripartite. Ce processus a abouti à la promulgation, le 15 avril 2002 à Belgrade, de l'accord sur la remise sur pied du Conseil économique et social, signé par les partenaires sociaux en la présence du Premier ministre de la République de Serbie, Zoran Djindjic.

Pour tout renseignement, s'adresser au Programme focal pour le renforcement du dialogue social, tél. +4222/799 7035; fax +4122/799 8749; e-mail: ifpdialogue@ilo.org

Quel avenir pour la jeunesse asiatique ?

■ Les jeunes chômeurs de l'Asie et du Pacifique représentent 50% (soit 33 millions) des 66 millions de jeunes hommes et femmes sans emploi dans le monde. Lors d'une réunion tripartite, qui s'est tenue du 27 février au 1^{er} mars à Bangkok, le BIT a mis en garde les gouvernements de la région contre l'agitation sociale et la montée de la criminalité auxquelles ils risquaient d'être confrontés s'ils ne parvenaient pas à endiguer le chômage des jeunes, qui a atteint un niveau sans précédent. Le problème est particulièrement inquiétant à Sri Lanka (29%), aux Philippines (25%), en République de Corée (15%) et au Japon (10%), ce dernier pays étant durement touché par la récession. La réunion, qui s'inscrivait dans le cadre du suivi des recommandations récemment formulées par le Groupe de haut niveau représentant le Réseau en faveur de l'emploi des jeunes (Nations Unies, Banque mondiale et OIT), était co-organisée par l'OIT et le gouvernement du Japon.

Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, à Bangkok, tél. +662/288 1710; fax +662/280 1735; e-mail: bangkok@ilo.org

Droits des travailleurs dans les États du Golfe

■ Plusieurs États du Golfe, dont l'Arabie saoudite, Bahreïn, les Émirats arabes unis, Oman et le Qatar, ont déci-

ACTIVITÉS ORGANISÉES DANS LE MONDE ENTIER PAR L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL OU AVEC SON APPUI

dé de réaliser avec le BIT des projets visant à favoriser le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Les travailleurs d'Arabie saoudite peuvent désormais défendre leurs droits par le truchement de comités institués sur les lieux de travail. Après avoir reçu la visite d'une équipe d'experts du BIT en début d'année, le ministre saoudien du Travail, Ali Al-Namlah, a promulgué une nouvelle réglementation qui permet aux travailleurs – saoudiens et étrangers – de créer, dans les entreprises d'au moins cent salariés, des comités chargés de défendre leurs intérêts. À Bahreïn, le BIT a aidé les comités de travailleurs à obtenir le statut de syndicat. Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, s'était rendu à Bahreïn et en Arabie saoudite en octobre 2001 pour signer un accord de coopération avec les ministres du Travail des États du Golfe. Aux termes de cet accord, ces pays bénéficieront des programmes de coopération technique que le BIT met en œuvre pour promouvoir les normes fondamentales de l'OIT relatives aux droits syndicaux, au travail forcé, au travail des enfants et à l'égalité des chances. Lors de sa session de mars 2002, le Conseil d'administration du BIT a pris note de ces accords et a constaté que cette année, seulement 11 pays, contre 50 en 2001, n'avaient pas présenté le rapport annuel exigé dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.



© BIT / P. Deloche

Protection des gens de mer



© BIT / P. Deloche

■ L'entrée en vigueur, dans les prochains mois, de deux instruments de l'OIT renforcera la protection des gens de mer. Le Protocole de 1996 relatif à la convention n° 147 sur la marine marchande (normes minima), 1976, est le premier instrument qui autorisera les pays à inspecter des navires pour cause de problèmes de durée du travail en se fondant sur une convention internationale. Les inspections relatives à la durée du travail et aux autres questions traitées dans les annexes du protocole seront légales même à bord des navires battant le pavillon d'un pays qui n'a pas ratifié la convention ou le protocole. La convention n° 180 sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996, fixe la durée maximum du travail et le nombre minimum d'heures de repos à bord des navires.

Pour tout renseignement, s'adresser à l'Équipe des activités maritimes du BIT, tél. +4122/799 7501; fax +4122/799 7050; e-mail : marit@ilo.org

La Colombie, le Zimbabwe et la République de Corée sur la sellette

■ Le Comité de la liberté syndicale du BIT, constatant qu'aucun progrès n'avait été accompli en Colombie dans la lutte contre la violence à l'égard des syndicalistes, a enjoint au gouvernement d'enquêter sur les actes de violence et de prendre des mesures pour y mettre fin. En ce qui concerne le Zim-

babwe, il a instamment prié le gouvernement de faire réaliser une enquête indépendante sur l'agression dont a été victime un dirigeant syndical et sur l'incendie volontaire de locaux syndicaux. Il a exhorté le gouvernement de la Corée à mieux respecter les droits des travailleurs et à modifier sa législation pour la rendre conforme aux principes de la liberté syndicale. Le comité a également invité instamment le gouvernement à libérer les personnes détenues pour cause d'activités syndicales et à abandonner les poursuites à leur rencontre. Lors de la session qu'il a tenue du 7 au 9 mars 2001, le comité a examiné 33 cas.

Pour tout renseignement, s'adresser au Service de la liberté syndicale du BIT, tél. +4122/799 7122; fax +4122/799 7670; e-mail : libsynd@ilo.org

L'emploi en Afghanistan

■ La stabilité politique de l'Afghanistan dépendra de la capacité du gouvernement provisoire à créer des emplois pour les anciens combattants, les réfugiés de retour au pays et les populations défavorisées. Lors de son voyage à Genève, en mars 2002, Mir Wais Sadeq, ministre du Travail et des Affaires sociales de ce gouvernement, a lancé un appel aux donateurs pour qu'ils débloquent les fonds nécessaires à la création d'emplois et à la formation dans ce pays dévasté, où un travailleur sur quatre est au chômage. Le BIT a besoin de 19 millions de dollars pour organiser la formation initiale et mettre en place des projets générateurs de revenus en Afghanistan. M. Sadeq a également discuté de l'ouverture d'un bureau de l'OIT à Kaboul et de la collaboration future du gouvernement provisoire avec celle-ci. Plusieurs programmes du BIT sur l'emploi tels que « Des emplois pour la paix », dont les projets de préparation des femmes à la vie active constituent un volet essentiel, seraient adaptés au contexte afghan. Le Bureau de l'OIT a été récemment ouvert à Kaboul, dans les locaux du PNUD.

Pour tout renseignement, s'adresser au Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction, tél. +4122/799 7069; fax +4122/700 6189; e-mail : boiron@ilo.org

Normes du travail et productivité



© BIT / J. Maillard

■ Le BIT a lancé au Sri Lanka un programme destiné à améliorer les méthodes de gestion des usines de confection de façon à garantir un plus grand respect des normes fondamentales du travail. Ce programme, qui sera au départ réalisé dans dix usines de la région de Colombo, sera par la suite étendu à cinq pays d'Asie et d'Amérique latine. Il dispense une formation sur les relations entre la direction et les travailleurs, les conditions de travail et les techniques de gestion des ressources humaines ainsi que sur le lien entre ces différents éléments et la productivité. Le but est d'aider les cadres à concilier les objectifs commerciaux et la responsabilité sociale de leur entreprise. Ce projet fait partie de la vaste opération de coopération technique lancée pour promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs énoncés dans la Déclaration relative aux droits et principes fondamentaux au travail, que l'OIT a adoptée en 1998. Il permettra en outre au Programme du BIT sur la gestion et la citoyenneté d'entreprise de tester l'utilité d'une formation peu coûteuse et à forte incidence pour améliorer les conditions de travail dans les usines.

Pour tout renseignement, s'adresser au service de la gestion et de la citoyenneté

d'entreprise, tél. +4122/799 6512, fax +4122/799 7050; e-mail: mandey@ilo.org

Le sport au service du développement et de la paix

■ En 2001, le Secrétaire général des Nations Unies, Kofi Annan, a nommé l'ancien Président de la Confédération helvétique, Adolf Ogi, conseiller spécial pour le sport au service du développement et de la paix et l'a chargé de créer des partenariats entre des organisations sportives et les Nations Unies. Lors d'une première réunion convoquée en novembre 2001 par le conseiller spécial, les neuf institutions des Nations Unies présentes, dont l'OIT, ont recensé les activités existantes dans le domaine du sport et ont commencé à définir une approche commune à l'ensemble du système des Nations Unies.

D'un commun accord avec M. Ogi, le Programme du BIT pour la promotion du travail décent par la formation et l'innovation, mieux connu sous le nom d'«Universitas», a envoyé une mission au Mozambique en avril 2002. Cette mission avait pour mandat de rechercher des moyens d'utiliser le sport à l'appui des programmes d'insertion sociale et économique ainsi que de mettre à profit les avantages qu'il présente sur les plans de l'éducation, de l'insertion professionnelle et de la création de revenus. Elle a été constituée à la suite d'une demande formulée en octobre 2001 par le ministre de la Jeunesse et des Sports du Mozambique afin que les Nations Unies l'aident à élaborer un plan national d'action sur le sport et à développer les petites et très petites entreprises de cette branche.

En outre, des activités à réaliser conjointement avec des institutions

des Nations Unies et d'autres organisations, les donateurs bilatéraux, les universités et autres institutions de formation, la société civile, le monde du sport et l'industrie du sport, ont été envisagées.

Il s'avère que les programmes mis en œuvre à l'échelon national tels que les activités de développement économique local (LED) et les programmes de partenariat pour la lutte contre la pauvreté du PNUD (APPI) peuvent jouer un rôle important dans ce domaine. Les initiatives du Secrétaire général en faveur de l'emploi des jeunes, auxquelles participent la Banque mondiale, l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies, pourraient servir d'exemples pour établir des liens entre différents programmes interinstitutions.

Un partenariat international a été créé avec des organisations non gouvernementales et des entités qui interviennent dans le domaine du sport, telles que le Comité international olympique (CIO), la Fédération mondiale de l'industrie d'articles de sport (WFSGI), la Fédération internationale de volley-ball (FIVB) et les universités.

L'Université de Grenoble étudiera les liens entre les activités macroéconomiques et l'impact socio-économique à l'échelon local. Olympic Aid s'occupera pendant trois ans des volets éducation et santé. La WFSGI et la FIVB, quant à elles, ont proposé de fournir des équipements sportifs.

Universitas prendra en charge la formation de responsables du développement local et national et contribuera à l'organisation d'une campagne nationale de sensibilisation au sport en tant que facteur d'intégration sociale et économique.

L'OIT et le sport



© BIT

Ces dernières années, le BIT a, dans le cadre de plusieurs activités, utilisé le sport pour promouvoir ses objectifs. Il prévoit d'étendre à l'Amérique latine, à l'Asie et à l'Europe, la campagne «Carton rouge au travail des enfants», qui a débuté le 18 janvier 2002 pendant la Coupe d'Afrique des Nations (voir Travail, n° 42).

«Solve», projet du Programme Safework du BIT, sur les problèmes psychosociaux causés chez les travailleurs par l'alcoolisme, la toxicomanie, la violence, le stress, le tabagisme et le VIH/sida, a été conçu pour aider les organisations ou entreprises à intégrer ces problèmes dans leur stratégie globale et à adopter une politique de prévention. En janvier 2002, le Comité d'organisation des jeux olympiques d'Athènes (2004) et des représentants des programmes Safework et Universitas du BIT se sont réunis pour réfléchir à une éventuelle utilisation de la méthode «Solve» dans la préparation de ces jeux.

En outre, le BIT a établi de solides relations de partenariat avec la Fédération mondiale de l'industrie d'articles de sport (WFSGI), qui a son siège à Verbier, en Suisse. Ces liens ont été noués à l'occasion de l'action entreprise par le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) en vue de soustraire au travail les enfants employés dans la production de ballons de football à Sialkot, au Pakistan. La WFSGI a largement contribué à rallier à cette initiative les entreprises multinationales qui produisent des articles de sport.

Un autre projet élaboré par le BIT pour promouvoir les coopératives dans le secteur du sport en Guinée-Bissau avec le Comité international olympique a été récemment proposé aux donateurs.

THE MONITOR

Kampala, Wednesday, May 06, 2002

Child labour gets worse

GENEVA - Nearly 180 million children worldwide are exposed to the worst forms of child labour, suggesting the problem is more widespread than previously thought, the International Labour Organisation warned Monday.

In its report *A Future Without Child Labour*, the Geneva-based ILO released new figures showing that one child in every six aged 5-17, or 386 million children, can be classed as a child worker. "Child labour persists on a very large scale," the report said.

"The extent of the worst forms of child labour, particularly hazardous work, appears to be more serious than we had previously thought," the

The Asia-Pacific region has the largest absolute number of working children between 5-14 years with about 60 percent of the world total, or 127 million.

Sub-Saharan Africa is in second place, followed by Latin America and the Caribbean, and the Middle East and North Africa.

But the report also said about 2.5 million, or one percent of the world's child labourers were in industrialised countries, and another 2.4 million were found in transition economies.

In developing countries, the vast majority of children who work are involved in primary sectors such as fishing or agriculture. "We are concerned



ILO said poverty was a major cause for child labour, but also listed other factors including economic and political instability, discrimination, migration and lack of schools.

But the organisation said the world was becoming more aware of the problem and there had been progress towards the abolition of child labour.

Nearly 120 of the ILO's 178 member states have ratified the 1999 Worst Forms of Child Labour Convention.

An ILO programme for the elimination of child labour which began with six countries in 1993 has expanded to include operations in 16 countries.

Frankfurter Allgemeine

ALLEMAGNE

Jedes sechste Kind muß arbeiten

Immer Konventionen viele gefährliche Jobs

Die ILO ist die für den Weltberufstag. In der Welt sind nach ILO-Schätzungen und Berechnungen der Organisation 180 Millionen Kinder zwischen 5 und 17 Jahren in der schlimmsten Form der Kinderarbeit beschäftigt. Das sind 6,4 Prozent aller Kinder im Alter von 5 bis 17 Jahren.

Die ILO hat die Konvention über die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit im Jahr 1999 verabschiedet. Inzwischen haben 119 Staaten diese Konvention ratifiziert.

Die ILO hat die Konvention über die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit im Jahr 1999 verabschiedet. Inzwischen haben 119 Staaten diese Konvention ratifiziert.

Die ILO hat die Konvention über die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit im Jahr 1999 verabschiedet. Inzwischen haben 119 Staaten diese Konvention ratifiziert.

Die ILO hat die Konvention über die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit im Jahr 1999 verabschiedet. Inzwischen haben 119 Staaten diese Konvention ratifiziert.

Die ILO hat die Konvention über die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit im Jahr 1999 verabschiedet. Inzwischen haben 119 Staaten diese Konvention ratifiziert.

Neue Zürcher Zeitung

Inakzeptable Kinderarbeit

Bericht der ILO

Genf, 6. Mai 2002. 246 Millionen Kinder sind weltweit zu inakzeptabler Arbeit gezwungen. Das entspricht einem von sechs Kindern im Alter zwischen 5 und 17 Jahren, schreibt die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) in einem Bericht, der am Montag in Genf veröffentlicht wurde. Zu dieser inakzeptablen Kinderarbeit zählt die ILO Tätigkeiten, die von Kindern unter dem Mindestalter von 15 Jahren ausgeführt werden sowie solche, welche die Gesundheit eines Kindes gefährden. Ebenfalls dazu gehören die sogenannten schlimmsten Formen von Kinderarbeit wie Prostitution, Drogenhandel, Leiharbeit oder Zwangsrekrutierung. 8,4 Millionen Kinder werden zu solcher Arbeit gezwungen.

352 Millionen Kinder arbeiten

Weitere 106 Millionen Kinder führen akzeptable oder leichte Arbeiten aus, insgesamt arbeiten demnach weltweit 352 Millionen Kinder. Mit 127 Millionen oder 60 Prozent des Welt-Totals arbeiten am meisten Kinder in Asien, heißt es in dem Bericht. Eine Zehntel ohne Kinderarbeit weiter. An zweiter Stelle steht Afrika mit 48 Millionen beziehungsweise 23 Prozent. Die Intensität der Kinderarbeit ist in Afrika jedoch höher. Dort arbeiten 29 Prozent aller Kinder unter 15 Jahren, während es in Asien nur 19 Prozent sind.

In Lateinamerika arbeiten 13,4 Millionen Kinder. In den westlichen Industrieländern arbeiten rund 2,5 Millionen Kinder und in den Ländern des mittleren Ostens 2,4 Millionen. 70 Prozent der Kinder sind in der Landwirtschaft, Fischerei oder Jagd tätig und 5 Prozent in der verarbeitenden Industrie, im Handel und in der Hotellerie. 7 Pro-

EL MUNDO

Madrid, 7 de mayo de 2002

SOCIEDAD

Un informe asegura que muchos de los niños españoles están empleados en pequeñas empresas «en condiciones de subcontratación». En el mundo trabajan más de 246 millones de menores de 14 años

200.000 menores de 14 años trabajan en España, según denuncia la OIT

MARIA TERESA RENTIER DE LUGO. Especial para EL MUNDO GINEBRA. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) denunció ayer que en España se estima que hay 200.000 trabajadores menores de 14 años, «muchos de los cuales trabajan en pequeñas empresas en condiciones de subcontratación, especialmente en la industria del calzado».

LE FIGARO

« Sans la liberté de l'école, il n'est point d'usage futur » - Bismarck

Genève : Laurent Mussy

Les enfants au travail sont encore plus nombreux qu'on ne le pensait. L'Organisation internationale du travail en a recensé 180 millions de plus qu'il y a quelques années. Elle estime à 352 millions le nombre d'enfants de 5 à 14 ans qui exercent une activité économique d'un type ou d'un autre. Cette progression n'est, semble-t-il, pas due à une aggravation subite de la situation mais davantage à une meilleure collecte de informations concernant ce phénomène « colossal et répandu des jeunes plus divers ».



La région Asie-Pacifique est la plus touchée par le phénomène : 127 millions d'enfants, 60 % du total mondial, y sont répertoriés. (Photo Karol Kizhar / Reuters)

de l'OIT, près de 2,5 millions d'enfants sont astreints au travail dans les pays industrialisés. La Russie est particulièrement touchée, de même que le Turkménistan et l'Ukraine. En Occident, les études montrent que les travailleurs de moins de 18 ans sont particulièrement exposés

non créée. L'OIT met en évidence le rôle non négligeable joué par les petits dans les secteurs du café, du cacao, du coton et du thé. Des enfants travaillent au Brésil, au Kenya et au Mexique montrant que souvent 25 à 30 % de la main-d'œuvre est infantile.

The Japan Times

ILO pushes JK on labor talks

Report calls for end to 15-year run over compensation

The International Labour Organization approved Friday a report recommending that the Japanese government and other parties push to settle a 15-year dispute between six Japan Railway group firms and members of two labor unions.

The recommendation was made by the executive council of the ILO in Geneva.

A similar move was made by the ILO in November 2000 after it reviewed a complaint filed by the National Railway Workers Union (Kokuro) and Zen-Kokuteisu Doryokusha Rodokumiai (Zendō) against allegedly unfair labor practices by the JR companies against its members.

The Daily Star

International labour standards Experts meet to formulate action plan

BSS, Dhaka

International and national labour experts and officials concerned yesterday met at a workshop in Dhaka to formulate the regional framework and action plan to strengthen the role of international labour standards in selected developing countries under a joint project.

The joint project, sponsored by International Labour Organisation (ILO) and the Asian Development Bank (ADB), covers Bangladesh and Nepal in South Asia, and Thailand and the Philippines in the South East Asia.



Juan Somavia, Directeur général du BIT, parlant du travail des enfants sur la chaîne américaine CNN.

VOA NEWS ENGLISH HOME LANGUAGES SPECIAL ENGLISH

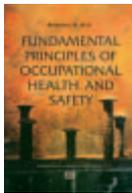
Burma Allows Labor Rights Group To Station Office in Rangoon
Dan Riddissch Washington 20 May 2002 20:14 UTC

Burma's military government has agreed to allow an official of the International Labor Organization, or ILO, to be stationed in Rangoon to oversee efforts to eliminate forced labor in the country. The agreement between Burma and the ILO was reached after months of negotiations.

The memorandum of understanding was signed after several days of talks ending this past Tuesday between a Burmese delegation and the ILO in Geneva. It comes about one month after a high-level ILO delegation visited Rangoon and held intensive negotiations on the wording of the agreement.

Burma has been under pressure from the ILO, which represents the international community in promoting labor rights, to put an end to the practice of forced labor. Human rights groups say the use of forced labor in Burma is still pervasive.

MÉDIATHÈQUE



■ **Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail.** Benjamin O. Alli. BIT, Genève. ISBN 92-2-211643-8. 20 francs suisses.

Alors que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles s'avère de plus en plus nécessaire, cet ouvrage d'une grande actualité contient des informations indispensables sur les législations, les codes du travail et les règlements nationaux qui régissent la santé et la sécurité au travail.

L'auteur analyse en outre la notion d'hygiène du travail dans ses différents aspects et démontre la pertinence des conventions et recommandations de l'OIT qui définissent les droits des travailleurs ainsi que les obligations respectives des autorités compétentes, des employeurs et des travailleurs. Il examine le rôle des employeurs et des travailleurs dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail et donne des exemples de bonnes pratiques dans des domaines aussi fondamentaux que la surveillance de la santé des travailleurs et du milieu de travail, les fonctions des services d'hygiène du travail et les mesures à prendre pour réduire l'incidence des maladies professionnelles et le nombre d'accidents du travail.

Ce livre contient une foule de conseils qui seront utiles aussi bien aux pouvoirs publics qu'aux employeurs et aux travailleurs, un glossaire, une bibliographie et un modèle de politique sur la santé et la sécurité.



■ **Un avenir sans travail des enfants. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fon-**

damentaux au travail 2002. BIT, Genève, 2002. ISBN 92-2-212416-2. 20 francs suisses.

Un avenir sans travail des enfants, troisième rapport global présenté au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, montre comment l'abolition du travail des enfants est devenue une cause mondiale pour le nouveau millénaire. Il examine les différentes formes que revêt le travail des enfants dans le monde, leur évolution ainsi que les différences existant dans ce domaine entre filles et garçons, présente de nouvelles données sur l'ampleur de ce problème persistant dont il cerne les causes, qui sont complexes et liées les unes aux autres. Il décrit l'essor du mouvement mondial contre le travail des enfants en passant en revue les diverses activités entreprises par l'OIT, par ses mandants tripartites (gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs) et par d'autres acteurs, aux niveaux international, national et local.

En conclusion, il propose, pour renforcer l'action de l'OIT, que celle-ci adopte une approche tridimensionnelle en tirant parti de l'expérience acquise depuis la création, il y a dix ans, du Programme international pour l'abolition du travail des enfants.

Ce rapport montre que, pour une bonne part, les fondations nécessaires à l'abolition effective du travail des enfants sont déjà en place, que des progrès sont en cours mais qu'il reste encore beaucoup à faire.



■ **Every Child Counts. New Global Estimates on Child Labour.** BIT, Genève, 2002. ISBN 92-2-113113-0.

Cet ouvrage décrit la méthodologie utilisée pour obtenir les estimations du travail des

enfants dans le monde et les autres statistiques présentées dans le rapport global sur le travail des enfants. Cette description est complétée par des explications détaillées concernant la méthode, les définitions et les catégories sur lesquelles se fonde le rapport.

Il intéressera à la fois le grand public et les spécialistes de l'étude du travail des enfants.



■ **Le Comité de la liberté syndicale. Quel impact depuis sa création?** BIT, Genève, 2001. ISBN 92-2-212667-X.

Le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT a récemment fêté son cinquantième anniversaire. Ce livre, publié pour marquer l'événement, analyse l'action menée par le comité au fil des ans – la manière dont il s'est acquitté de sa fonction de contrôle et son impact sur l'application des normes et principes de l'OIT dans le domaine de la liberté syndicale.

La première partie est consacrée à l'histoire et aux fonctions du comité et la seconde évalue l'impact de son action sur la base des progrès enregistrés depuis 25 ans. Enfin, les auteurs tirent des enseignements pour l'avenir.



■ **«Our Project». Participatory Project Planning and Evaluation for and by Indigenous and Tribal Peoples.** BIT, 2001, Genève. ISBN 92-2-112540-8.

Les peuples indigènes et tribaux, qui comptent quelque 300 millions de personnes, font partie des populations les plus marginalisées et les plus pauvres du monde. Le programme INDISCO a été conçu pour aider

ces peuples et leurs organisations à décider eux-mêmes de leur avenir et à appliquer leurs propres plans de développement.

«Our Project», qui est le cinquième d'une série d'ouvrages proposant des lignes directrices, décrit les méthodes participatives de planification, de réalisation, d'évaluation et d'achèvement des programmes d'aide aux organisations des peuples indigènes et tribaux. Les méthodes participatives d'auto-évaluation et de clôture des projets, qui sont décrites dans les deux dernières parties, ont été testées plusieurs fois depuis 1996 dans le cadre de projets INDISCO exécutés en Inde, aux Philippines, en Thaïlande et au Viet Nam.



■ **Le VIH/sida et le monde du travail. Recueil de directives pratiques du BIT.** BIT, Genève, 202. ISBN 92-2-211633-X. 20 francs

suisses.

Les directives que contient ce recueil visent à prévenir la propagation du VIH/sida et à en atténuer les conséquences dans le monde du travail. Elles s'articulent autour de deux grands axes: d'une part, la protection des travailleurs contre la discrimination, qui est au cœur de l'action de l'OIT, et, d'autre part, la prévention. En effet, le lieu de travail est l'endroit idéal pour dispenser une information et une éducation sur le VIH/sida ainsi que pour susciter les changements de comportement nécessaires. Les décideurs, organisations et partenaires sociaux pourront s'inspirer de ces précieux conseils pour mettre en place, à l'échelon national et sur les lieux de

travail, une stratégie efficace et adaptée, qui respecte la dignité des travailleurs.

Ce recueil énonce les principes sur lesquels fonder l'action: reconnaissance du VIH/sida en tant que problème dans lequel le monde du travail est impliqué, dialogue social, égalité entre hommes et femmes, confidentialité, dépistage et adaptation des emplois et des lieux de travail aux capacités des travailleurs atteints d'une maladie due au VIH. Il précise les obligations respectives des autorités, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs. Enfin, il propose des mesures concernant l'éducation et la prise en charge ainsi que la formation de tous ceux qui exercent des responsabilités dans le monde du travail.

Ces directives, qui visent à promouvoir le travail décent dans le contexte de l'épidémie de VIH/sida, s'applique à tous ceux qui travaillent, hommes et femmes, et à toutes les formes de travail, rémunérées ou non, dans les secteurs formel et informel.



■ **Les normes internationales du travail. Une approche globale. 75^e anniversaire de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.** BIT, 2001. ISBN 92-2-212668-8.

La finalité de cette publication du Département des normes internationales du BIT est à la fois modeste et ambitieuse: présenter les normes de l'OIT d'une façon à la fois accessible et exacte sur le plan technique, aux

gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs.

Les auteurs commencent par décrire le contenu essentiel de toutes les conventions et recommandations de l'OIT qui répondent à des besoins actuels, compte tenu des décisions successives prises conformément à la nouvelle politique normative de l'Organisation. Ils indiquent ensuite le contenu des instruments qui devront être révisés. À noter que les instruments jugés obsolètes ne sont pas analysés.

Toutefois, le droit international du travail n'est pas constitué par les seules normes du travail. C'est pourquoi on trouvera également dans cet ouvrage les résultats des travaux de la commission d'experts, qui précisent les critères et les principes en fonction desquels apprécier la conformité des législations nationales avec les instruments de l'OIT. De même, il a paru important de procéder à un bref inventaire des problèmes auxquels donne le plus souvent lieu l'incorporation des conventions dans le droit national.

Tous les chapitres sont structurés de la même façon. Ils s'ouvrent sur un tableau présentant les conventions et recommandations correspondant à la nouvelle politique normative de l'Organisation. Sont ensuite présentés le contenu des normes ainsi que les principes établis par la commission d'experts (qui résultent généralement des études d'ensemble). Une dernière partie recense les problèmes les plus fréquents que pose l'application de telle ou telle norme dans les différents pays.



Bureau
international
du Travail

N° 43, juin 2002

Un avenir

sans

travail
des ~~x~~ enfants

Rapport global
en vertu du suivi
de la Déclaration de l'OIT
relative aux principes
et droits fondamentaux
au travail
2002