

Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

Liberté, sécurité et droit d'expression au travail:

50 ans d'action
du Comité de la liberté syndicale

N° 44, sept./oct. 2002



BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

© ILO

Pologne 1980-1989: des conventions qui ont changé les choses



© BIT / J. Maillard

Le 14 décembre 1981, les téléspectateurs d'une agence de presse étrangère de Varsovie imprimaient une dépêche venant de Genève : « Dans un télégramme adressé aux autorités polonaises, le Directeur général du BIT exprime sa profonde inquiétude. »

Cette inquiétude était motivée par la proclamation, la veille, de la loi martiale, qui a conduit à l'interdiction de « Solidarité » et d'autres syndicats, à l'instauration d'un régime militaire à la place du gouvernement civil et à la fin de l'*odnowa* ou « renouveau » polonais. Le correspondant de l'agence lut la dépêche tout en regardant les forces armées et les tanks par la fenêtre et murmura: « Qu'est-ce que cela pourra bien changer? »

Bien que rien ne le laissât supposer à ce moment-là, la réponse existait déjà et devait germer pendant les années à venir. Comme l'explique Ian Graham dans l'article qui suit sur le 50^e anniversaire du Comité de la liberté syndicale, de telles manifestations d'inquiétude s'inscrivaient dans un processus qui était déjà en marche et qui, en Pologne, devait se poursuivre pendant une dizaine d'années encore.

En effet, l'OIT a été présente à toutes les étapes de la « révolution » sociale, qui a débuté en 1980-81 dans ce pays. Lorsqu'en août 1980, les travailleurs des chantiers navals de Gdansk martelèrent leurs 21 exigences, ils se fondaient sur les conventions de l'OIT et, en particulier, sur les conventions n^{os} 87 et 98 relatives à la liberté syndicale et au droit d'organisation, que la Pologne avait ratifiées sans jamais les appliquer correctement. Il fallut néanmoins une vague de grèves et une mission sur place du Directeur général de l'époque, Francis Blanchard, pour que « Solidarité » obtienne son enregistrement, ce qui advint en novembre 1980 et fut alors officiellement annoncé au Comité de la liberté syndicale. En juin 1981, événement historique s'il en est, Lech Walesa, chef de « Solidarité » et premier dirigeant syndical « libre » d'un pays communiste, prenait la parole devant la Conférence internationale du Travail.

Après la levée de la loi martiale, en juillet 1982, le BIT poursuivit ses pourparlers avec le gouvernement polonais et les dirigeants syndicaux, dont celui de « Solidarité », à propos de la réforme du droit du travail et de l'évolution du pays. Ian Graham rappelle que, pendant toutes les années quatre-vingt, l'OIT insista auprès du gouvernement polonais pour qu'il se dote d'une législation conforme aux conventions n^{os} 87 et 98. Une nouvelle vague de grèves, déclenchée en 1988, contraignit celui-ci à organiser des élections démocratiques qui propulsèrent les alliés de « Solidarité » au pouvoir. Sur la recommandation du BIT, une commission nationale tripartite fut instituée en janvier 1989, qui avait, entre autres, pour mission d'élaborer une nouvelle législation syndicale. Puis ce fut la chute du Mur de Berlin avec les conséquences historiques que l'on sait.

Les livres d'histoire indiqueront peut-être un jour que l'une des premières pierres à s'échapper du Mur de Berlin aurait pu symboliquement porter l'inscription « Solidarité », et une autre les trois lettres du sigle « OIT », car elles ont assurément fait changer les choses.

Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

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.

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

Le Comité de la liberté syndicale a cinquante ans

Depuis que les hommes et les femmes travaillent, ils ont souvent revendiqué leurs droits lors de rassemblements improvisés comme celui de la photo reproduite en couverture. Mais depuis cinquante ans, ils disposent d'une tribune officielle au sein de l'OIT.

Cette année est en effet celle du cinquantième anniversaire du Comité de la liberté syndicale. Ce comité a été créé par le Conseil d'administration du BIT en 1951 et depuis sa première réunion, en 1952, il a bien souvent été amené à jouer un rôle de pompier.

L'OIT a adopté la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical en 1948, puis la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, en 1949. Depuis, des milliers de syndicalistes et de nombreuses organisations d'employeurs ont bénéficié de la protection des



© Keystone

«n° 87 et 98» – deux chiffres magiques pour les défenseurs des droits des travailleurs.

Un article de ce numéro de *Travail* retrace les cinquante ans d'histoire du Comité de la liberté syndicale, qui veille à l'application de ces deux conventions fondamentales de l'OIT. L'auteur montre que la liberté syndicale est loin d'être une notion abstraite. **Page 4**

LIBERTÉ SYNDICALE

Cinquantième anniversaire du Comité de la liberté syndicale du BIT **4**

ARTICLES GÉNÉRAUX

L'enregistrement dans les aéroports: une profession à risques **8**

Au Cambodge, un groupement d'entreprises œuvre en faveur de l'emploi des handicapés **12**

Les postes et télécommunications se transforment... pour le meilleur ou pour le pire? **14**

Lutte contre le travail forcé **17**

Réassurance sociale **19**

90^E CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Mondialisation, sécurité individuelle, pauvreté et création d'emplois **22**

Dialogue social et tripartisme **23**

Conseil d'administration **25**

Journée mondiale contre le travail des enfants **26**

Construire la paix **26**

RUBRIQUES

Planète Travail **27**

Les nouvelles **29**

- Plus d'enfants, moins d'enseignants: les classes sont bondées
- Amélioration des conditions de travail dans les ateliers de confection cambodgiens
- Deuxième Sommet de la Terre: Selon l'OIT, le développement durable commence sur le lieu de travail
- Conférence tripartite de Tallinn
- Accord sur le télétravail
- Adoption d'un programme social tripartite à Santo Domingo
- Région arabe : des grandes inventions du passé à la timide diffusion des nouvelles technologies
- Le Directeur général du BIT se rend à Moscou
- Visite du Directeur général à Paris

Champs d'action **37**

L'OIT dans la presse **40**

Médiathèque **42**

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.

LE GARDIEN DES DROITS ÉTABLIT DES RÈGLES MONDIALES

Cinquantième anniversaire liberté syndicale du



L'OIT a adopté la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical en 1948, puis la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, en 1949.

Depuis, des milliers de syndicalistes et de nombreuses organisations d'employeurs ont bénéficié de la protection des «n° 87 et 98», deux chiffres magiques pour les défenseurs des droits des travailleurs. Ian Graham retrace les cinquante ans d'histoire du Comité de la liberté syndicale, qui veille à l'application de ces deux conventions fondamentales de l'OIT.

GENÈVE – La liberté syndicale n'est pas une notion abstraite.

Dita Sari en sait quelque chose, elle qui, pour avoir osé organiser des syndicats indépendants dans les années quatre-vingt-dix en Indonésie, a été maltraitée, harcelée, frappée et plusieurs fois incarcérée par les militaires.

En 1996, son appel à la grève générale lui a valu une condamnation à huit ans d'emprisonnement. Mais elle avait de puissants appuis à l'étranger, parmi lesquels un comité international unique en son genre qui célèbre cette année son cinquantième anniversaire.

Le Comité de la liberté syndicale du BIT a exercé une pression sans relâche pour obtenir la libération de Dita Sari, ce qui advint en 1999, date à laquelle elle fut également élue à l'unanimité présidente de la Fédération des syndicats d'Indonésie (FNPBI).

Au cours de la seule décennie écoulée, plus de 2000 syndicalistes du monde entier ont été libérés de prison après que ce comité du BIT eut examiné leur cas.

«On continue d'emprisonner des syndicalistes dans mon pays», a déclaré Dita Sari à l'occasion d'une table ronde organisée en mars au BIT pour célébrer l'anniversaire du comité.» Nous avons besoin d'une action plus concrète et plus directe,

comme celle dont j'ai bénéficié grâce à vous il y a trois ans. C'est ainsi que nous pourrions reproduire les réussites du comité.»

Basile Mahan Gahé approuve. Il est le Secrétaire général de la confédération syndicale «Dignité» et a été incarcéré dix fois en Côte d'Ivoire. Dans son cas non plus, le comité n'a pas lâché prise.

«Je peux dire que je dois la vie au Comité de la liberté syndicale», affirme-t-il.

«Dans notre travail, nous avons affaire ni plus ni moins qu'à des questions de vie ou de mort», déclare Kari Tapiola, Directeur exécutif du BIT.

LA MÉTHODE DU CONSENSUS

La tâche n'est pas facile. Fixer des normes est une chose, les mettre en pratique en est une autre. Les normes internationales posent des problèmes particuliers. Elles doivent être appliquées par une pression morale fondée sur un consensus qui aboutit progressivement à un ensemble de précédents.

Cette technique est devenue essentielle de nos jours. En effet, alors que de nombreux aspects de l'existence se sont complètement mondialisés dans la pratique, tel n'est pas le cas en ce qui concerne la souveraineté et l'action législative.

Les droits des travailleurs constituent à cet égard un exemple édifiant. Dans un marché mondial, les travailleurs doivent avoir partout le droit de s'associer pour défendre leurs intérêts. Sinon, parler de «conditions égales pour tous» est un non-sens.

Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que l'OIT, qui est l'une des plus anciennes organisations internationales, ait joué un rôle clé dans la mise en place d'un système de réglementation fondé sur le consensus. Et cette méthode n'a nulle part été appliquée à meilleur escient que par le Comité de la liberté syndicale.

«Nous nous sommes probablement adressés à ce comité plus souvent qu'à aucune autre instance, et nous avons obtenu des résultats», se félicite Guy

ersaire du Comité de la BIT

Ryder, secrétaire général de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).

UN DROIT FONDAMENTAL

«Toute personne a droit à la liberté d'association», énonce la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui a vu le jour en 1948. Cette date est également celle de l'adoption d'une convention fondamentale de l'OIT, la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Dès l'année suivante, était adoptée la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective. Les conventions de l'OIT ont force obligatoire pour les États qui les ratifient.

À ce jour, les chiffres 87 et 98 sont les chiffres magiques le plus souvent invoqués par les défenseurs des droits syndicaux internationalement reconnus. Ils sont constamment cités dans les lettres de protestation adressées aux gouvernements et aux entreprises à propos de violations de ces droits. Et généralement, ils suscitent une réaction. Un tel pouvoir leur vient essentiellement du travail jurisprudentiel accompli par le Comité de la liberté syndicale.

Créé en 1951 par le Conseil d'administration du BIT, ce comité est souvent amené à jouer un rôle de pompier. Lorsque des syndicalistes sont incarcérés pour des activités syndicales légitimes et en particulier lorsque leur vie est en danger, il peut intervenir rapidement.

Cela est dû au champ extraordinairement vaste de ses attributions. Comme la structure générale de l'OIT, il est «tripartite», c'est-à-dire que les gouvernements, les travailleurs et les employeurs y sont représentés sur un pied d'égalité. Néanmoins, il peut examiner toute affaire mettant en cause un pays membre de l'OIT sans avoir le consentement préalable de l'État concerné – même si cet État n'a pas ratifié les conventions relatives à la liberté d'association. En outre, il peut être saisi sans que les recours internes

soient préalablement épuisés. Et pour décider de la recevabilité d'une plainte, le comité n'est pas lié par la définition ou la reconnaissance nationale des organisations de travailleurs et d'employeurs. De ce fait, il peut connaître de causes portées à son attention par des syndicats non officiels, clandestins ou en exil.

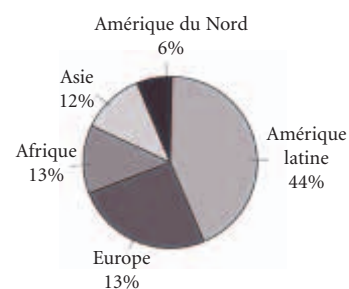
Le comité transmet ses conclusions au Conseil d'administration, et les gouvernements n'aiment pas être critiqués dans ses rapports.

«Pour les syndicalistes, le grand avantage de ce comité réside dans son universalité», considère Ryder. «S'il vous arrive quelque chose, une plainte peut être déposée et examinée sans devoir cheminer au préalable par une longue série de résolutions et d'autorisations. À maints égards, ce comité est le modèle de ce que devrait être le contrôle international.»

Les violations caractérisées des droits des travailleurs ne sont que trop courantes de nos jours. En 2001, la CISL a dénombré 223 assassinats ou «disparitions» de syndicalistes. En outre, plus de 4000 personnes ont été arrêtées, 1000 ont été blessées et 10 000 licenciées en raison d'activités syndicales légitimes. Seulement en Colombie, 201 syndicalistes ont été assassinés ou ont «disparu» l'année dernière.

Ce type d'atteintes, souvent violentes, à la liberté syndicale demeurent donc au cœur des préoccupations du comité. Ainsi, il a récemment exhorté le gouvernement colombien à punir les auteurs d'assassinats et d'enlèvements de syndicalistes, le gouvernement coréen à libérer les personnes détenues ou traduites en justice pour cause d'activités syndicales, le gouvernement zimbabwéen à faire procéder à une enquête indépendante sur les agressions perpétrées contre des syndicats et le gouvernement yougoslave à lever les restrictions à la liberté d'association des employeurs. En effet, les employeurs jouissent du même droit d'organisation que les travailleurs, et le rôle du comité est de protéger ce droit comme il le fait pour les travailleurs.

Figure 1:
Plaintes examinées par le Comité de la liberté syndicale (1951-2001)



Continent	Cas
Amérique latine	939
Europe	527
Afrique	278
Asie	264
Amérique du Nord	134
Total	2147



LE GARDIEN DES DROITS ÉTABLIT DES RÈGLES MONDIALES



© Keystone

>> AUTRES ATTRIBUTIONS

Le comité traite aussi la question de la liberté syndicale dans son ensemble. En cinquante ans, il a souvent été amené à se pencher sur le contexte économique, social et politique qui conditionne l'exercice de cette liberté. Le cas de la Pologne constitue à cet égard un bon exemple. Lors de la grève d'août 1980, à Gdansk, les dirigeants du syndicat «Solidarité» avaient inclus dans leurs 21 revendications aussi bien les droits sociaux et politiques au sens large que des exigences plus «terre à terre». S'est alors posée la question de savoir si «Solidarité» pouvait revendiquer un statut juridique et, le cas échéant, lequel.

«Toute association devait être agréée par les autorités», explique Janusz Onyszkiewicz, alors porte-parole national de «Solidarité» et aujourd'hui membre du parlement. À cette époque, les autorités polonaises pouvaient refuser d'enregistrer la plupart des organisations.

«Les seules exceptions étaient les syndicats», rappelle Onyszkiewicz. «Il n'y avait pas de base juridique pour refuser de les enregistrer parce que la Pologne avait ratifié la convention en vertu de laquelle l'enregistrement des syndicats était automatique.»

Les grèves aboutirent le 31 août 1980 à l'accord de Gdansk, aux termes duquel le gouvernement polonais acceptait explicitement les principes énoncés dans les conventions n^{os} 87 et 98. Au mois d'octobre de la même année, la Pologne adoptait une nouvelle loi autorisant le pluralisme syndical. Pourtant, «Solidarité» ne parvenait toujours pas à faire enregistrer ses statuts. Le Directeur général du BIT se rendit alors dans le pays, et en novembre 1980, le ministre polonais du Travail se présentait devant le Comité de la liberté syndicale pour annoncer l'enregistrement de «Solidarité».

Mais cette victoire fut de courte durée. En effet, la proclamation de la loi martiale, le 13 décembre 1981, entraîna la dissolution des syndicats et déclencha la répression contre les dirigeants et les membres de «Solidarité».

Néanmoins, le BIT resta en contact tant avec le gouvernement polonais qu'avec les syndicalistes, y compris le chef de «Solidarité», Lech Walesa. Pendant toutes les années quatre-vingt, il pressa le gouvernement polonais de se doter d'une législation compatible avec les conventions n^{os} 87 et 98. Ses appels restèrent sans réponse, mais le Directeur général du BIT retourna en Pologne en 1987 pour d'autres pourparlers avec le gouvernement et les dirigeants syndicaux, y compris ceux de «Solidarité» toujours hors la loi.

La liberté syndicale concerne aussi les employeurs

«La liberté syndicale revêt aussi une très grande importance pour les employeurs. Dans de nombreux pays, des organisations d'employeurs victimes de harcèlement, de discrimination et d'agression de la part des pouvoirs publics, ne peuvent fonctionner correctement. Le Comité de la liberté syndicale (CLS) veille au respect des droits des employeurs. Comme en Pologne – où, par l'intermédiaire du CLS, l'OIT est intervenue pour obtenir que les droits syndicaux soient reconnus et respectés – au Nicaragua, à l'époque du régime sandiniste, le CLS a œuvré de façon déterminante en faveur de la protection des droits des employeurs et de la démocratie. Récemment, des employeurs ont déposé des plaintes contre les gouvernements du Kenya et de la Yougoslavie auprès du CLS.»

*Antonio Peñalosa, secrétaire général
de l'Organisation internationale des employeurs (OIE)*

En 1988, une nouvelle vague de grèves prépara la voie à des élections démocratiques et à l'accession au pouvoir des forces alliées à «Solidarité». Sur le conseil du BIT, une commission tripartite nationale fut créée en janvier 1989, qui avait notamment pour mandat d'élaborer une nouvelle législation syndicale. Pendant les années quatre-vingt-dix, le BIT poursuivit son action en Pologne comme dans toute l'Europe centrale et l'Europe orientale, par le biais d'un vaste programme de séminaires, de formation et de voyages d'études, qui consolida les bases de la liberté syndicale dans la région.

Au fil des ans, le comité a examiné plusieurs cas de ce type, dans lesquels la liberté syndicale était systématiquement bafouée par des régimes dictatoriaux ou autoritaires, toutes idéologies confondues. Ce fut notamment le cas de l'Espagne de Franco, du Chili de Pinochet et de l'Afrique du Sud à l'époque de l'apartheid.

Non que les droits syndicaux soient forcément mieux respectés dans les démocraties parlementaires. Certes, la répartition géographique des plaintes examinées par le comité est très inégale (voir l'annexe I du rapport du CLS), mais elle montre que la liberté syndicale peut être menacée dans tous les pays.

PRÉCÉDENTS

Depuis sa création, le comité accumule des précédents qui rendent plus aisées les décisions sur d'importantes questions relatives aux droits syndicaux. Par exemple, quand est-il légitime de déclarer une grève illégale? Le comité a reconnu que le droit de grève pouvait être restreint, voire interdit, dans deux cas : dans la fonction publique uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État et dans les services essentiels.

Cela soulève d'évidents problèmes de définition. Les gouvernements peuvent en effet être tentés de qualifier tous les services d'«essentiels», dans le seul but d'empêcher une action syndicale. C'est pourquoi, le comité a progressivement établi une liste des services qui peuvent être considérés comme essentiels et de ceux qui ne le peuvent pas.

Parallèlement, le comité a très clairement indiqué que de nombreux agents de la fonction publique, et notamment les enseignants, devaient avoir le droit de faire la grève.

Ces décisions ont des conséquences concrètes. Au Brésil, par exemple, les amendes imposées aux travailleurs du secteur pétrolier pour avoir déclenché une grève en 1995 ont été annulées après que le comité eut prié le gouvernement d'intervenir.

UNE EFFICACITÉ CROISSANTE

En un demi-siècle, le comité a examiné près de 2500 plaintes provenant de toutes les régions du monde. Avec quel résultat ? Il est difficile de chiffrer avec précision le taux de réussite, car les gouvernements qui se soumettent aux recommandations du comité ne sont pas forcément disposés à l'admettre.

Néanmoins, certains indicateurs existent, qui dénotent une amélioration constante des résultats.

Le comité mesure son impact principalement d'après les «cas de progrès». Sur une période de vingt-cinq ans, plus de 60 pays des cinq continents ont appliqué les recommandations du comité et l'ont informé d'une évolution positive en matière de liberté syndicale.

Jusqu'en 1999, 37% de ces cas de progrès ont été relevés en Amérique latine, 23% en Europe, 17% en Afrique, 15% en Asie, 5% en Amérique du Nord et 3% en Océanie. Le nombre total des cas de progrès a augmenté rapidement au cours de ces trente dernières années (voir l'annexe II du rapport du CLS).

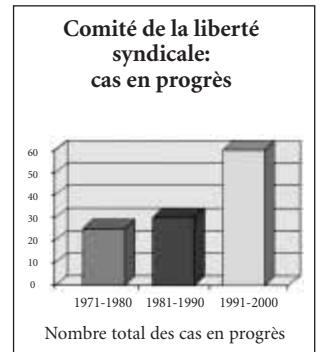
Il convient d'ajouter à ces cas un nombre croissant d'affaires dans lesquelles les plaintes ont été retirées parce que les négociations entre les parties concernées ont abouti à une solution satisfaisante. Ces retraits mettent en évidence le rôle que joue le comité dans la promotion du dialogue.

Un autre avantage certain mais impossible à quantifier de l'action du comité est son rôle préventif. Les gouvernements bien intentionnés tiennent compte des principes qu'il a établis lorsqu'ils élaborent la législation du travail, ce qui prévient à la source les atteintes aux droits fondamentaux.

Le Comité de la liberté syndicale continuera à développer ses moyens d'action. L'un de ces moyens, institué dans le milieu des années soixante-dix, consiste à dépêcher des missions sur place, à la fois pour réunir des informations et pour inciter les pays à respecter la liberté syndicale. Récemment, cette méthode a donné de bons résultats dans des affaires mettant en cause le Guatemala, la Côte d'Ivoire et la République de Corée. Dans ce dernier pays, la mission se composait de représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements, autre nouveauté qui facilite le dialogue entre «homologues».

Mais quelles que soient les méthodes, le but fondamental du comité restera le même – défendre la liberté syndicale et la négociation collective dans le monde entier.

Figure 2:





© Keystone

Lombalgies récalcitrantes, cervicales douloureuses, insultes, stress, organisation pathogène du travail: Contrairement aux idées reçues sur le charme des métiers de l'aviation, la profession d'agent d'enregistrement peut être pénible, voire dangereuse. Une récente étude d'Ellen Roskam, spécialiste de la santé au travail pour le Programme du BIT sur la sécurité socio-économique, met pour la première fois en

L'enregistreur une profes

lumière les difficultés de ces travailleurs – des femmes pour la plupart – et propose des moyens d'améliorer leur condition.

GENÈVE – Seul un petit quart (23%) de tous les agents d'enregistrement des aéroports disent ne ressentir aucune douleur. Tous les autres se plaignent de maux persistants: plus de la moitié de cervicalgies, 49% de névralgies à l'épaule et un sur deux de lombalgies. Et ce ne sont pas des douleurs insignifiantes: elles sont suffisamment intenses pour perturber gravement le sommeil.

Ces douleurs sont causées par des troubles musculo-squelettiques (TMS), c'est-à-dire des lésions inflammatoires des articulations, des muscles, des tendons et des nerfs. Qu'est-ce qui les provoque? La manutention de lourdes charges, les gestes répétitifs, les postures astreignantes, par exemple. Si, de surcroît, l'organisation du travail génère du stress et des contraintes de temps, une explosion des TMS est à craindre.

On retrouve là les caractéristiques de la profession d'agent d'enregistrement, telles que les décrit Ellen Roskam dans l'étude* qu'elle a réalisée sur trois aéroports internationaux (deux au Canada, un en Suisse).

Ces agents enregistrent chaque jour des centaines de bagages qui pèsent chacun en moyenne 33 kilos. Lorsque l'acheminement des bagages n'est pas mécanisé, ils les placent eux-mêmes sur le tapis roulant; dans ce cas, ils portent jusqu'à 600 valises par jour, soit 19 800 kilogrammes sans aide et sans avoir eu de formation sur les techniques sûres de levage. Et même lorsque le système est entièrement mécanisé, ils doivent pousser ou tirer les bagages en adoptant souvent des postures qui leur font mal. Il n'est donc pas étonnant que l'effet cumulatif de tels mouvements finisse par causer de graves douleurs qui troublent le sommeil, diminuent le rendement professionnel et obligent parfois les travailleurs à renoncer à leurs activités extraprofessionnelles (certains indiquent qu'ils ont

ment dans les aéroports: sion à risques

dû cesser toute activité non liée à leur travail pendant un an ou plus).

«La profession d'agent d'enregistrement requiert non seulement de la force mais aussi de la diplomatie, car ces agents sont de plus en plus souvent confrontés à l'agressivité, voire la violence, des passagers», indique Ellen Rosskam.

Quels sont les principaux résultats de votre étude?

Roskam: «Nous avons été surpris par la quantité de travailleurs qui souffrent de TMS graves. Malheureusement, que ce soit en Suisse ou au Canada, ces troubles dont l'origine professionnelle est évidente, sont rarement reconnus comme des maladies du travail. La prévalence des TMS est à peu près la même, que le système d'acheminement des bagages soit automatisé ou qu'il soit manuel. En effet, même lorsque ce système est entièrement mécanisé, les travailleurs doivent saisir, pousser, tirer et porter de lourdes charges. Or on ne leur a pas appris à le faire sans prendre de risques. Et souvent, ils sont obligés de manier des poids de plusieurs dizaines de kilos dans des postures inconfortables, par exemple, lorsque les valises forment un bouchon sur le tapis roulant et qu'il faut les décoincer. En tout état de cause, les systèmes automatisés sont préférables, car ils réduisent, entre autres, le risque de lésion des régions lombaires.

En outre, le personnel d'enregistrement subit un stress intense. En raison des nouvelles modalités d'organisation du travail et notamment de la technique du «juste à temps», un agent ne doit consacrer que trois minutes environ à chaque passager (enregistrement et expédition du bagage compris). Mais si pour une raison quelconque – un passager qui ne comprend pas les instructions, une personne âgée qui se déplace lentement avec ses valises, etc. – ce délai est dépassé, il faudra ensuite rattraper le temps perdu car, en bout de chaîne, un avion attend pour décoller. Ne pas respecter l'horaire coûte cher et l'agent d'enregist-

rement le sait bien. Vous pouvez donc imaginer la pression. D'un autre côté, les travailleurs ne sont pas consultés à propos de l'organisation de leurs tâches, ils n'ont pas leur mot à dire dans les décisions concernant leur lieu de travail et personne ne s'enquiert des problèmes qui peuvent être les leurs. En d'autres termes, la communication se fait de haut en bas alors qu'elle pourrait très bien se faire dans les deux sens. Ce contexte, fait d'efforts physiques répétitifs et de stress dû aux méthodes de gestion en vigueur, favorise l'apparition de TMS.»

Autre constat inquiétant : la violence. Quelle est la situation?

– «La violence dont sont victimes les agents d'enregistrement devrait alerter la direction. Un agent sur cinq a été physiquement malmené par un passager, 17% ont été menacés et 80% ont subi des agressions verbales allant jusqu'à l'insulte. Près de la moitié estime que la violence constitue un risque non négligeable de la profession. Et la situation a tendance à s'aggraver. Les directions des aéroports, les syndicats et le personnel constatent tous une montée considérable de l'agressivité et de la violence des passagers, et ce, quel que soit le pays ou la taille de l'aéroport.

Jusqu'ici, on ne s'est préoccupé que de la violence à l'égard du personnel de cabine. Il faudrait également prendre en compte celle qui vise le personnel au sol, d'autant plus que les agents d'enregistrement se trouvent en première ligne, constituant en quelque sorte une barrière de protection pour les passagers et l'équipage à l'intérieur de l'avion.»

Les modalités de l'organisation du travail jouent-elles aussi un rôle?

– «Assurément. La généralisation de la méthode du «juste à temps» dans les aéroports a accru la pression directement exercée sur les agents d'enregistrement en exigeant d'eux qu'ils travaillent plus vite. Le but est

** Cette étude a été réalisée en collaboration avec Andrew Drewczynski et Renzo Bertolini, chercheurs au Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, et avec le soutien de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), du Syndicat canadien de l'automobile, du Congrès du travail du Canada ainsi que des Syndicats suisses PUSH et SSP et des directions des aéroports concernés. Elle sert de base à une thèse de doctorat présentée par Ellen Roskam à l'École des hautes études commerciales de l'Université de Lausanne.*



« Les méthodes de gestion participatives constituent un moyen très important d'améliorer l'écoute et la santé des travailleurs dans toutes les professions. Les métiers exercés majoritairement par des femmes, tels que celui d'agent d'enregistrement dans les aéroports, ne font pas exception. En général, les emplois féminins sont peu qualifiés et peu rémunérés, ce qui rend d'autant plus importante la participation de leurs titulaires aux décisions qui concernent leur travail et leur bien-être. L'enregistrement dans les aéroports est un métier «déprofessionnalisé», dans lequel les travailleurs n'ont ni formation professionnelle ni perspectives de carrière, ne sont pas protégés et sont de plus en plus exposés à l'agressivité des passagers.

Les résultats de la recherche sont valables pour d'autres emplois typiquement féminins du secteur tertiaire, tels que la saisie de données sur ordinateur et l'encaissement dans les supermarchés, qui présentent les mêmes conditions d'insécurité. Ces emplois se

caractérisent par le faible niveau de qualifications exigé, la modicité des salaires, l'absence quasi totale de formation, des exigences élevées alors que les travailleurs ne sont pas consultés à propos de l'organisation de leur travail ni de la conception de leurs postes, le contact avec le public et les dangers que cela comporte, des gestes répétitifs et des postures statiques, causes de stress et de troubles musculo-squelettiques graves. L'étude est également originale en ce sens qu'elle démontre les effets pathogènes de certaines méthodes de gestion. Ainsi, le manque d'écoute, la mise à l'écart des décisions concernant la vie professionnelle et l'absence totale d'autonomie, qui caractérisent les emplois peu rémunérés et ceux des femmes en particulier, mettent la santé des travailleurs en péril.»

Guy Standing, directeur du Programme du BIT sur la sécurité socio-économique

>>> d'éviter au maximum les retards au décollage, qui coûtent très cher aux compagnies. Il n'y a jamais eu autant de voyageurs dans les aéroports. Le «juste à temps» oblige les travailleurs à accélérer le rythme. En caricaturant à peine, disons que les agents d'enregistrement doivent faire plus en moins de temps tout en restant souriants et polis face à des passagers de plus en plus agressifs, dans des conditions souvent éprouvantes physiquement et sans avoir appris à se protéger contre aucun de ces risques. Il n'y a rien d'étonnant à ce que leur santé s'en ressentent.»

Les directions d'aéroport sont-elles conscientes de ces problèmes?

– «Assez peu si l'on en juge à l'écart qui existe entre le nombre de déclarations de maladies professionnelles et d'accidents du travail faites par les employeurs et la prévalence des problèmes pathologiques signalés par les travailleurs que nous avons interrogés. Cet écart s'explique en partie par la difficulté d'obtenir un diagnostic de TMS d'origine professionnelle aux fins de congés de maladie ou d'indemnisation. Ainsi, l'un des principaux problèmes de santé du personnel d'enregistrement ne figure presque jamais dans les déclarations employeurs. Ceux-ci n'ont donc aucune raison «officielle» de s'interroger sur les causes et encore moins de prendre des mesures de prévention.

De leur côté, les employés continuent à travailler comme si de rien n'était, malgré les douleurs souvent aiguës qu'ils ressentent. Il y a comme une «culture de la souffrance professionnelle» : lorsque la majorité de vos collègues souffrent du même mal que vous, vous

finissez par considérer ce mal comme normal. Vous vous dites que vous devez supporter la souffrance sans vous plaindre et faire votre travail. Ce que j'appelle la culture de la souffrance professionnelle, conjuguée, d'une part, à la difficulté d'obtenir un diagnostic et une réparation et, d'autre part, au fait que les travailleurs sont implicitement incités à utiliser leurs congés de maladie plutôt qu'à déclencher la procédure d'indemnisation des maladies professionnelles, explique que ces maladies soient rarement ou jamais déclarées et que peu de journées de travail soient perdues. Les travailleurs agissent ainsi parce qu'ils s'identifient fortement à leur profession et qu'ils en sont fiers.»

Existe-t-il des moyens de prévention simples?

– «La première étape consiste à admettre l'existence de ces problèmes. Après quoi, on peut commencer à discuter des améliorations à apporter aux postes de travail avec les travailleurs directement concernés.

Il y a des mesures de prévention toutes simples à prendre. Supprimer les installations qui obligent les travailleurs à rester debout ou assis pendant toute la durée de leur service, sans changer de position. Les étiqueteuses doivent être placées de telle sorte que les agents ne soient pas contraints d'adopter des postures inconfortables, par exemple, se plier en deux pour coller l'étiquette et ensuite effectuer une torsion du corps pour pousser le bagage. À ce propos, il faudrait peut-être envisager de limiter systématiquement le poids de chaque bagage à 20 kilos. Les guichets sont souvent mal conçus: ils n'offrent pas suffisamment de

place pour les jambes, ce qui oblige les agents à adopter des positions impossibles. Qui plus est, le plan de travail est souvent trop étroit pour contenir tous les documents nécessaires. Ces postes de travail doivent être adaptés pour que les agents puissent s'acquitter de leurs tâches à la fois efficacement et dans des conditions de confort. Certes, les systèmes entièrement mécanisés sont de loin préférables aux systèmes manuels, mais s'ils sont trop chers, des roulettes pourraient au moins être installées pour éviter aux agents de soulever chaque bagage.

Il serait aussi utile de généraliser les guichets sur-élevés, comme à l'aéroport de Genève-Cointrin. On a remarqué qu'ils ont un effet dissuasif sur les passagers violents, car ils forment en quelque sorte une barrière contre d'éventuels gestes d'agression, avantage auquel leurs concepteurs n'avaient peut-être même pas pensé. En outre, il faut enseigner les techniques de gestion de l'agressivité. Cela suppose, d'une part, que les agents et les cadres sachent comment se comporter avec les passagers indisciplinés et, d'autre part, qu'ils aient le droit de se défendre en pouvant compter sur l'appui de la hiérarchie. Il faut aussi enseigner aux travailleurs les techniques permettant de soulever des charges sans se faire de mal ainsi que les principes de base de l'ergonomie. Toutes ces mesures sont faciles à appliquer. Certes, elles n'élimineront pas tous les problèmes, mais elles amélioreront grandement la vie des travailleurs. Les nouvelles modalités d'organisation du travail, telles que le «juste à temps», et le fait que les travailleurs ne soient pas consultés à propos des décisions qui les concernent ni de la conception des postes de travail posent des problèmes qu'il faut résoudre, car ils sont largement responsables de la détérioration de la santé des travailleurs.»

Il existe peu d'études sur les conditions de travail dans les métiers du tertiaire, surtout exercés par des femmes. Sous-estime-t-on, d'une manière générale, les problèmes d'hygiène du travail dans les emplois féminins et plus particulièrement dans le secteur tertiaire ?

– «Cela ne fait aucun doute. On considère, à tort, que ces emplois sont propres et sans danger, voire plaisants. Dans de nombreux pays industrialisés, les régimes d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles sont conçus en priorité pour les branches d'activité manifestement dangereuses telles que le bâtiment, l'industrie lourde ou l'exploitation minière, qui se trouvent être des activités essentiellement masculines. Comme ces branches coûtent très cher aux caisses d'assurance, elles monopolisent la recherche sur l'hygiène du travail et la prévention. Du coup, cela renforce l'idée que les autres professions et en particulier celles du secteur tertiaire, en majorité féminines, sont moins dangereuses pour la santé. Mais à vrai dire on n'en sait rien, faute d'études.

Il faut se pencher de plus près sur les emplois qui n'ont pas encore été étudiés, comme la plupart des métiers féminins. Notre étude montre combien les apparences sont trompeuses. Le fait que les troubles musculo-squelettiques ne soient pas reconnus comme des maladies professionnelles ne contribue pas à la connaissance.»

Pietro Boschetti

(D'après une interview parue dans le journal genevois Le Courrier)

L'EXTERNALISATION DES COÛTS DE L'HYGIÈNE DU TRAVAIL

«Les dirigeants d'entreprise ont l'obligation, trop souvent sous-estimée, de veiller au bien-être physique et moral de leurs collaborateurs. Certains considèrent les salariés comme des instruments, en oubliant un peu vite que ce sont des femmes et des hommes qui peuvent être profondément touchés par ce qu'ils vivent au travail.» C'est la conviction d'Alexander Bergmann, professeur de gestion des ressources humaines à l'École des HEC de l'Université de Lausanne.

Des conditions de travail respectueuses de la santé des salariés sont-elles conciliables avec l'impératif de

profit? Certainement, mais pas dans tous les cas. M. Bergmann considère néanmoins que, même si l'entreprise n'en retire aucun bénéfice matériel, elle se doit de créer des postes de travail qui ne nuisent pas à la santé des travailleurs. «Sinon, cela revient à externaliser les coûts de la santé au travail, de la même manière qu'il y a une vingtaine d'années certaines entreprises externalisaient les coûts de la pollution. Elles avaient des méthodes de production nuisibles pour l'environnement et c'était à l'État d'en assumer la charge. De telles méthodes sont inacceptables.»

Au Cambodge, un groupe œuvre en faveur de l'emploi



© BIT / Nick Rain

Vous êtes au Cambodge et votre téléphone portable ne marche pas ? Appelez donc M^{me} Sotheary Nay ! Bien qu'elle ait eu la poliomyélite dans son enfance, son handicap physique ne l'a jamais gênée dans son travail au centre d'appels du service clientèle de Mobitel, la plus grande entreprise de téléphonie mobile du Cambodge. Tel est le message d'un groupement de dirigeants d'entreprises du Cambodge (dénommé Business Advisory Council – BAC), qui combat la discrimination en créant des débouchés professionnels pour les personnes comme M^{me} Sotheary.

PHNOM-PENH, Cambodge – C'est au début des années soixante-dix que se constituèrent, aux États-Unis, les premiers groupements d'entreprises ayant pour vocation de mettre en relation des employeurs et des personnes handicapées; leur but est d'inciter les entreprises privées à former ces personnes et à leur offrir des emplois. Dans le début des années quatre-vingt-dix, au vu des excellents résultats obtenus par ces groupements aux États-Unis, le BIT décida d'appliquer la formule en Afrique. Et il renouvela l'expérience avec le World Rehabilitation Fund (WRF) au Cambodge, où quelque 200 000 personnes sont handicapées à cause d'accidents de mines antipersonnel ou de maladies telles que la poliomyélite.

Depuis janvier 2001, le BAC, qui se compose de 13 entreprises dont British American Tobacco, Caltex Cambodge, Nestlé Cambodge et Siemens, se réunit tous les mois pour élaborer des stratégies visant à améliorer les débouchés professionnels des personnes handicapées.

Grâce à lui, plus de 140 Cambodgiens handicapés ont trouvé du travail. En outre, il a conseillé les centres de formation professionnelle pour que ceux-ci dispensent un enseignement correspondant aux besoins des employeurs, permis à des personnes handicapées d'acquérir une précieuse expérience professionnelle grâce à la formation en cours d'emploi et fait réaliser des travaux de recherche essentiels sur l'attitude des employeurs cambodgiens envers les handicapés.

«Il est extrêmement important d'établir des liens entre la formation, les services de l'emploi et l'entreprise», explique Debra Perry, fonctionnaire du BIT spécialisée dans la réinsertion professionnelle, qui a fourni l'assistance technique nécessaire pour rendre le BAC opérationnel au Cambodge.

«Les employeurs savent où sont les emplois et quelle est la meilleure préparation pour les exercer», ajoute-t-elle.

Emploi d'entreprises des handicapés

M^{me} Padma Shastry, représentante du WRF dans le pays, rappelle qu'avant la création du BAC, les employeurs du Cambodge n'avaient jamais été consultés à propos de la formation professionnelle des personnes handicapées ni sollicités pour aider ces personnes à trouver du travail.

L'un des buts fondamentaux du BAC est d'adapter la formation professionnelle aux besoins des entreprises et de mettre les diplômés des programmes de formation en relation avec les employeurs. «C'est un partenariat entre personnes handicapées, institutions de formation et, au bout de la chaîne, les employeurs», précise M^{me} Shastry.

«L'expérience cambodgienne pourrait servir d'exemple pour la création de partenariats de ce type dans toute la région», estime M^{me} Perry.

En juin 2002, le BIT a cofinancé un séminaire organisé par le BAC pour faire connaître les aptitudes des personnes handicapées aux employeurs du Cambodge.

Dans son discours d'introduction à ce séminaire, Hun Sen, Premier ministre du Cambodge, a expliqué aux participants que son propre handicap, la perte d'un œil, ne l'avait pas empêché de réaliser son potentiel. «On peut surmonter un handicap si l'on a une formation adéquate et si des portes vous sont ouvertes», a-t-il affirmé.

M. Long Ly, du Centre national des personnes handicapées (NCDP), partenaire du BAC auprès duquel sont inscrits près de 2 000 handicapés à la recherche d'un emploi, a déclaré que les idées préconçues selon lesquelles les handicapés étaient incapables de travailler ou portaient malheur constituaient le principal obstacle à l'emploi de ces personnes. Le BAC défend les intérêts des handicapés et son message «Des emplois, pas la charité» est entendu lorsqu'il est relayé par des dirigeants d'entreprise, a-t-il ajouté.

Chalumeau à la main, M. Chhay Mao, 34 ans, inspecte un nouveau véhicule de déminage construit par l'entreprise qui l'emploie, la Development Tech-

nology Workshop (DTW), dans la banlieue de Phnom-Penh.

Après qu'une mine terrestre eut emporté sa jambe gauche, en 1989, de nombreuses années se sont écoulées avant que M. Chhay ne puisse se réinsérer dans la société et gagner de quoi faire vivre sa jeune famille. Puis il a suivi des cours de formation professionnelle organisés par le NCDP et obtenu un emploi à la DTW, où il fabrique désormais du matériel qui sert à débarrasser le Cambodge des mines terrestres.

«Les compétences sont plus importantes que le handicap. La formation nous rend tous égaux», affirme Chhay.

«Leur handicap n'est pas un frein», constate M. Peng Seong, directeur général de Caltex Cambodge.

Caltex, qui fait partie du BAC, emploie 19 personnes handicapées qui, selon M. Peng Seong, sont désormais connues au sein de l'entreprise pour être de bons travailleurs.

«L'idée est de rendre à la société un peu de ce qu'elle nous a donné. Voilà ce qui nous motive», déclare M. Seong.

Wolfgang Kitz, président du BAC et directeur administratif de la filiale cambodgienne de Siemens AG, indique que le BAC a plusieurs projets pour favoriser l'emploi et envisage notamment de demander au gouvernement d'accorder des dégrèvements fiscaux aux entreprises qui embauchent des personnes handicapées.

«À l'ère de la responsabilité sociale des entreprises, l'action du BAC est tout bénéfice», constate M^{me} Kim Mom, directrice du Centre de formation professionnelle Maryknoll-Wat Than pour les personnes handicapées et poliomyélitiques.

«Les membres du BAC se présentent comme des entreprises socialement responsables. Elles gagneront en crédibilité et en publicité», dit M^{me} Mom. «C'est un échange.»

Membres du Business Advisory Council : British American Tobacco, Business Intelligence Consulting Group, Caltex Cambodia, Cam GSM Mobitel, China, Hong Kong & Macao Business Association, Digital Divide Data, Envotech Company Limited, Hotel Intercontinental, Nestlé Dairy (Cambodia) Limited, Phnom Penh Chamber of Commerce, Rattana and Associate Companies, Siemens AG Representation, Wearwel Cambodia.

Kevin Doyle, Phnom-Penh

Les postes et télécomm pour le meilleur ou pour

Si aucune intempérie n'arrête jamais la poste, qu'en est-t-il de la mondialisation, de la privatisation et de l'évolution technologique? Les transformations qui se sont produites au cours de la décennie écoulée dans le secteur des postes et télécommunications ont eu de profondes répercussions sur le niveau global de l'emploi, les conditions de travail et les relations professionnelles. Ces changements ont-ils été pour le meilleur ou pour le pire ?

GENÈVE – Les délégués des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs d'une quarantaine de pays se sont réunis en mai au BIT pour analyser les conséquences de l'évolution actuelle des secteurs des postes et des télécommunications sur l'emploi, l'employabilité et l'égalité des chances.

Ils ont décrit une situation complexe: des effets positifs et négatifs profonds sur l'emploi, avec des créations et des suppressions selon les domaines d'activité.

Durant les quatre années écoulées depuis leur dernière réunion, le secteur des télécommunications est passé de l'euphorie à la dépression au fur et à mesure que s'émuoussait l'engouement pour la téléphonie mobile de la troisième génération et le commerce électronique, créant un climat peu propice à la création d'emplois de qualité.

Néanmoins, les délégués ont considéré qu'une planification stratégique adaptée et un dialogue social fructueux constituaient probablement les meilleurs moyens de gérer le changement.

Le Programme des activités sectorielles du BIT avait préparé en vue de cette réunion un rapport solidement documenté qui confirme l'idée selon laquelle, dans le domaine de l'emploi, la situation actuelle est contrastée. Dans les télécommunications, la privatisation et la libéralisation ont généralement conduit les anciens géants du secteur public à supprimer des postes, mais d'autres ont été créés au cours de ces dernières années.

Le résultat final est mitigé : des pays comme l'Autriche, la Finlande, le Royaume-Uni, la Chine, le Malawi et les Émirats arabes unis ont tous enregistré, de 1995 à 1999, une augmentation non négligeable des emplois à plein temps dans les services de télécommunication. En revanche, le bilan est nettement négatif ailleurs, en Italie, en Espagne, aux Philippines, en Afrique du Sud et en Tanzanie, par exemple. Les emplois les plus menacés sont ceux de branches telles que la construction, l'installation, la réparation et l'entretien de matériel de commutation.

Même tableau dans le secteur des postes : certains pays ont enregistré de considérables pertes nettes d'emplois au cours de ces dernières années ; tel est par exemple le cas au Kenya, en Argentine, en Uruguay, au Cambodge et dans la Fédération de Russie. À l'inverse, le solde est positif dans d'autres pays (tels que la Suisse, l'Égypte, le Cameroun et le Chili).

Toutefois, il n'est pas aisé, en raison de l'extrême rapidité de l'évolution, d'obtenir des statistiques très précises. Dans leurs conclusions, les délégués ont constaté non sans frustration qu'«il est difficile de déterminer si les emplois créés dans les nouveaux services des postes et télécommunications ont compensé les suppressions».

Il faut donc se garder de généraliser. Pourtant, comme l'ont rappelé les délégués, les statistiques de l'emploi reflètent l'expérience vécue par des êtres humains et leur famille. Perdre son emploi peut avoir des conséquences dévastatrices, surtout si l'on s'aperçoit que ses qualifications se dévalorisent à un rythme accéléré. C'est pourquoi gouvernements, employeurs et travailleurs ont estimé qu'ils avaient en commun l'obligation de veiller à ce que les travailleurs possèdent des qualifications orientées vers l'avenir.

L'apprentissage tout au long de la vie a été considéré comme une solution bénéfique pour tous. En effet, non seulement il constitue un bon moyen de résoudre le problème des débouchés et d'accroître la satisfaction professionnelle des travailleurs, mais encore il

Communications se transforment... le pire?

permet aux entreprises d'éviter les pénuries de main-d'œuvre qualifiée et d'offrir des services de meilleure qualité à leur clientèle. D'une part, les employeurs et les gouvernements doivent s'engager à fournir le financement voulu et, d'autre part, les travailleurs doivent assumer la responsabilité de leur propre perfectionnement professionnel.

Les auteurs du rapport du BIT avaient relevé à ce propos plusieurs exemples de bonnes pratiques à travers le monde. Ainsi, l'opérateur postal suédois, Posten AB, a mis à la disposition de ses salariés victimes de suppressions de postes un programme dénommé «Futurum», qui les conseille et les aide dans leur recherche d'emploi. Deutsche Post a mis au point un programme de formation assisté par ordinateur et l'espagnol, Correos y Telegrafos, a lancé un programme de sensibilisation à la qualité, spécialement conçu pour le personnel temporaire.

Dans le secteur des télécommunications, quinze grandes entreprises européennes ont élaboré avec des représentants syndicaux d'Union Network International la Déclaration commune de Lisbonne, qui énonce, entre autres mesures prioritaires, la formation de tous les travailleurs aux technologies de l'information et de la communication, la certification de cette formation et l'utilisation de l'Internet comme instrument de formation.

Le rapport attire également l'attention sur de nouveaux partenariats institués entre des entreprises de télécommunications et des syndicats des États-Unis pour favoriser l'employabilité. L'un des plus influents est l'Alliance for Employee Growth and Development, au sein duquel sont associés AT&T, Lucent Technologies et Communications Workers of America. Également aux États-Unis, la National Coalition for Telecommunications, Education and Learning, composée de plusieurs entreprises et de deux syndicats, a lancé un programme d'enseignement universitaire dispensé principalement via l'Internet. Parmi les autres exemples cités dans le rapport, on mention-



© Keystone

nera les services sectoriels d'éducation et de formation (SETA) créés par le gouvernement sud-africain avec l'appui des partenaires sociaux.

L'éducation et la formation – en particulier l'éducation «de la deuxième chance» – peuvent aussi favoriser l'égalité des chances dans les secteurs des postes et des télécommunications.



Le rapport du BIT contient de nombreux exemples de bonnes pratiques en matière d'égalité des chances ainsi qu'une analyse statistique de celle-ci en fonction du sexe (et, dans certains cas de l'origine ethnique) dans des pays et des entreprises sélectionnés. Pour améliorer l'égalité des chances dans les secteurs des postes et des télécommunications, les auteurs attribuent une importance déterminante à l'éducation et à la formation et plus particulièrement à l'éducation de la «deuxième chance».

Pendant la réunion, les participants ont estimé que réaliser l'égalité des chances dans les entreprises des postes et des télécommunications, nécessitait une

transformation radicale des mentalités et des comportements de tous, à tous les échelons de la hiérarchie, et que cela prendrait du temps. En outre, ils ont fait observer que l'emploi occasionnel et le travail à temps partiel avaient permis de diversifier davantage les sexes, les races et les modes de pensée sur le lieu de travail tout en offrant la possibilité d'accéder plus tard à des emplois de plus longue durée ou à plein temps. Ils ont évoqué la possibilité d'inclure dans les conventions collectives des dispositions visant à aider les travailleurs à concilier leurs obligations familiales et professionnelles ainsi qu'à promouvoir la diversité sur le lieu de travail dans les services postaux.



© BIT / M. Crozet

>>> Les participants ont recommandé que des mesures soient prises pour ouvrir des perspectives professionnelles aux femmes et aux catégories défavorisées, considérant que les formes de travail flexible pouvaient aider les personnes qui cherchaient à entrer ou à retourner sur le marché du travail. «L'égalité des chances est un objectif vers lequel nous devons tendre en permanence. Des progrès ont été accomplis dans les secteurs des postes et des télécommunications, mais d'autres sont nécessaires pour instituer une plus grande égalité des chances dans les systèmes d'avancement professionnel et une plus grande égalité de traitement dans les structures des salaires et des prestations», peut-on lire dans les conclusions de la réunion.

Le fait que les gouvernements et les représentants des employeurs et des travailleurs soient parvenus à

des conclusions communes à l'issue de cette réunion sectorielle augure bien de la concertation sociale dans les deux secteurs à l'étude, en dépit de la rapidité du changement. Les délégués ont cité les accords-cadres de portée mondiale déjà conclus par Telefónica (Espagne) et OTE (Grèce) avec des syndicats comme des exemples d'accords qui sont de nature à faciliter une telle concertation. Ils ont prié l'OIT de continuer à étudier l'évolution de la situation dans ces secteurs ainsi que de promouvoir sa Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Plus particulièrement, ils ont demandé à l'OIT d'organiser avec l'Union postale universelle, l'Union internationale des télécommunications et la Banque mondiale, des séminaires régionaux tripartites pour les secteurs des postes et des télécommunications de l'Afrique, de l'Amérique latine et des Caraïbes.

On peut consulter le rapport préparé pour la réunion sectorielle, qui s'intitule L'emploi, l'employabilité et l'égalité des chances dans les services des postes et des télécommunications, sur le site de l'OIT, à l'adresse : www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/techmeet/tmpts02/tmpts-r.pdf. Les conclusions de la réunion n'ont pas encore été soumises au Conseil d'administration du BIT et ne sont donc pas définitives.

Pour lutter contre le travail forcé, un nouveau programme du BIT

Roger Plant, qui dirige le Plan d'action du BIT contre le travail forcé (SAP/FL) et travaille depuis de nombreuses années dans le domaine des droits de l'homme, a été conseiller auprès de l'ONU, d'organisations gouvernementales et non gouvernementales ainsi que du secteur privé. Il est l'auteur d'un ouvrage intitulé *Sugar and Modern Slavery*, dans lequel il étudie la condition des travailleurs migrants haïtiens dans l'industrie sucrière de la République dominicaine. Il a parlé à *Travail* du nouveau programme du BIT.

Pouvez-vous dire ce qu'est précisément le travail forcé ?

– Selon la définition la plus couramment utilisée, il s'agit de tout travail exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel celui-ci ne s'est pas offert de plein gré. Autrefois, on associait la notion de peine à la violence ou la contrainte physique – ce qui est souvent le cas – mais depuis quelques décennies, on connaît mieux les autres formes de coercition qui peuvent être exercées. Par exemple, lorsqu'un employeur confisque les papiers d'identité d'une personne endettée ou qui menace cette personne de représailles si elle refuse de travailler pour lui.

La situation a-t-elle tendance à s'améliorer ou à s'aggraver ?

– Il existe de très nombreuses formes de travail forcé, dont certaines s'aggravent. La traite de femmes et d'enfants – principalement pour la prostitution et le service domestique mais aussi le travail dans des ateliers clandestins – a augmenté de façon spectaculaire au cours de ces dix dernières années dans le monde entier. Dans bien des pays d'Asie du Sud, d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud, des millions de personnes sont réduits en servitude pour cause d'endettement. Le recrutement forcé existe dans beaucoup de

pays d'Amérique latine et dans certaines régions des Caraïbes, mais aussi ailleurs.

Cette situation est-elle uniquement imputable à la pauvreté ?

– Non. Je dirais tout d'abord que le travail forcé est véritablement un phénomène mondial, dont très peu d'États sont totalement épargnés. Ce n'est certainement pas un problème propre aux seuls pays en développement, comme on le pense souvent. Dans les pays riches, des travailleurs migrants, souvent des femmes et même des enfants, sont soumis à la coercition d'intermédiaires ou d'agents recruteurs pour l'économie souterraine. En Europe, par exemple, la traite a pris un essor considérable depuis le démantèlement de l'ex-Union soviétique. Or c'est un phénomène qui relie entre eux des réseaux de pays : la plupart des pays du monde sont pays d'origine, pays de destination, pays de transit, et parfois les trois à la fois.

À qui la faute ? Aux gouvernements ?

– Quelquefois mais ce n'est pas fréquent. Contrairement à ce qui se passait au siècle dernier, où le travail forcé a été imposé à grande échelle, d'abord par les puissances coloniales pour des raisons économiques, puis par des régimes totalitaires pour des raisons politiques, de nos jours, il est rarement imposé directement par les États. Il y a, certes, des exceptions mais, la plupart du temps, ce sont des particuliers ou des entreprises qui contreviennent à la législation nationale – des propriétaires terriens de type féodal ou des criminels qui piègent les gens dans des conditions de travail coercitives. Néanmoins, il est incontestable que les gouvernements ont l'obligation d'éradiquer le travail forcé et de punir les coupables.

L'opinion publique est-elle suffisamment informée ?

– Non, pas du tout. Ni le grand public ni la plupart des spécialistes des droits de l'homme et des organisa-



>> tions de développement ne sont pleinement conscients de l'ampleur et de la gravité du travail forcé dans le monde contemporain. C'est pourquoi la première année de notre programme est consacrée en priorité à l'information, pour sensibiliser l'opinion à la réalité des formes modernes de travail forcé et de la traite, et pour faire connaître les moyens de les combattre.

Quelle a été auparavant l'action de l'OIT ?

– Pendant longtemps, l'OIT a traité la question du travail forcé par le truchement de ses organes de contrôle, puisqu'en définitive, les deux conventions sur le travail forcé comptent parmi les plus ratifiées. Elle a aussi eu recours à des commissions d'enquête – l'exemple le plus connu étant celui du Myanmar. Et puis en juin de l'année dernière, nous avons publié le premier rapport global sur le travail forcé, qui contenait des révélations aussi essentielles que dérangeantes et qui mettait en évidence la nécessité d'instituer un programme spécial. Nous avons donc mis en place toute une série d'activités visant à cerner le problème, dégager le consensus national nécessaire pour s'y attaquer et appliquer des programmes spécialement conçus pour l'éliminer.

Pouvez-vous donner des exemples précis ?

– Au Népal et au Pakistan, par exemple, le BIT contribue à la réalisation d'études et d'enquêtes dans le but de déterminer l'ampleur du problème et les moyens d'action les plus efficaces. En Afrique de l'Ouest, plusieurs États membres ont accepté un vaste programme de recherche sur le travail forcé lié aux pratiques coutumières et au système des chefferies. Au Brésil, nous aidons les unités mobiles d'inspection du gouvernement à obtenir la libération des travailleurs pris dans l'engrenage du travail forcé et, d'une manière générale, à faire mieux appliquer la loi.

Et dans les régions de destination telles que l'Europe ?

– Il y a beaucoup à faire. Nous devons alerter l'opinion publique sur le danger très réel d'une recrudescence du travail forcé, que ce soit d'immigrés clandestins dans l'économie souterraine ou de jeunes femmes et d'enfants dans le secteur du sexe. Nous devons aussi obtenir que des sanctions adéquates soient infligées aux trafiquants et aux passeurs et proposer d'autres moyens d'existence.

Nous avons bon espoir de faire bouger les choses en Europe, car l'immigration illégale et la traite occupent en ce moment le devant de la scène politique. Et bien que les projecteurs aient été braqués sur la traite aux fins d'exploitation sexuelle, le trafic des travailleurs est de plus en plus perçu comme un problème grave.

Pourquoi faut-il un programme spécial pour lutter contre le travail forcé ?

– L'action menée ces dix dernières années par l'OIT et l'UNICEF en ce qui concerne le travail des enfants a démontré l'efficacité de stratégies consistant à réunir des informations et à les analyser tout en fournissant une assistance technique aux gouvernements qui sont disposés à s'attaquer aux problèmes. Je pense qu'aujourd'hui, le monde est prêt à appliquer la même démarche au travail forcé.

Pour tout renseignement, s'adresser au Programme d'action spécial contre le travail forcé, tél. +4122/799 8030, e-mail : thompson@ilo.org ou plant@ilo.org.

La réassurance sociale: un moyen **novateur** de soutenir l'assurance maladie communautaire



© BIT / P. Deloche

Unissant leurs efforts, le Bureau international du Travail et la Banque mondiale ont imaginé un moyen d'aider les petites assurances maladie à surmonter les crises financières causées par le coût imprévisible des maladies graves ou chroniques. Il s'agit d'une démarche novatrice spécialement conçue pour remédier à l'instabilité financière

des régimes de micro-assurance santé, due à la petite taille des groupements, à l'insuffisance de leurs ressources, à leur manque de compétences techniques et administratives et au fait que, contrairement aux grands assureurs, ils n'ont accès à aucun système de réassurance. La solution se dénomme «réassurance sociale» (ou «Social re»).



© BIT / Lissac P.



>> RAISON D'ÊTRE DE CETTE NOUVELLE DÉMARCHE

Dans les pays à faible revenu, les recettes publiques sont restreintes en raison de la modicité du PIB, du taux minimal de recouvrement des impôts et de la structure régressive des prélèvements fiscaux. En Inde, par exemple, l'État ne perçoit que 5% environ du PIB. Ne disposant pas de recettes suffisantes, les gouvernements ne peuvent financer une assurance maladie universelle.

En outre, alors qu'elle n'a pas les moyens d'assumer des dépenses de santé élevées et imprévues, la majorité de la population n'a pas accès à l'assurance maladie. Les plus défavorisés vivent dans l'économie informelle, où les revenus sont par définition irréguliers, ce qui exclut toute possibilité de cotiser régulièrement à une assurance. D'un autre côté, payer une assurance n'a de sens que si celle-ci est suffisamment fiable pour fournir les services que l'on attend d'elle en cas de besoin. Or beaucoup d'histoires circulent à propos de régimes d'assurance – y compris des régimes publics – qui ne respectent pas leurs engagements ou sont carrément introuvables dans les zones rurales ou miséreuses, ce qui rend les gens méfiants et ne les incite pas à s'assurer. De ce fait, les assurances

n'ont pas suffisamment d'adhérents et ne sont ni rentables ni performantes. Commence alors un cycle infernal dans lequel les gens doivent assumer eux-mêmes des dépenses de santé ruineuses au risque de tomber dans l'engrenage de la pauvreté puisque, pour accéder aux soins, ils doivent avoir un emploi, mais que pour avoir un emploi, ils doivent commencer par se faire soigner.

COMMENT LES PAUVRES RÉSOUVENT-ILS LEURS PROBLÈMES DE SANTÉ ?

La solution la plus courante consiste à payer comptant, mais pour cela il faut avoir de l'argent liquide, ce que les pauvres n'ont pas. Alors, lorsqu'un traitement médical est vital, la famille du malade peut être amenée à vendre ses biens (récoltes, bétail, maison, etc.). Certes, l'assurance constitue le meilleur moyen d'échapper à l'engrenage de la pauvreté mais, généralement, ceux qui en ont le plus besoin ne sont pas ceux qui en contracteront une ni ceux qui en tireraient le meilleur avantage. Les ménages indigents s'en remettent de préférence à la solidarité sociale, comptant sur l'aide de la famille élargie, de la communauté à laquelle ils appartiennent, de personnes qui sont dans la même situation qu'eux. L'entraide communautaire et l'assistance mutuelle se fondent sur la notion de réciprocité équilibrée: tout donneur est un obligé en puissance. C'est pour tenir compte de cette réalité que les unités de micro-assurance santé ont été créées, démontrant que l'union et un vaste réseau font la force. Bien souvent, ces unités constituent le seul système de protection accessible localement, sans lourdeurs administratives et sans délai d'intervention.

Les unités de micro-assurance santé sont elles-mêmes exposées à des risques dont les plus graves sont l'insolvabilité et le non-respect de leurs engagements. La meilleure façon d'aider les pauvres consiste à faire en sorte que les programmes de santé communautaires existants offrent une assurance fiable et performante aux travailleurs de l'économie informelle, tout en étant protégés contre les demandes de remboursement imprévisibles et onéreuses. Idéalement, il faudrait donc que les risques soient transférés à des réassureurs. Or jusqu'ici, les compagnies de réassurance privées se sont refusées à travailler avec les unités de micro-assurance parce que, dans ce cas, la marge bénéficiaire est inférieure à celle qu'ils obtiennent dans les pays riches et à cause du manque de données sûres sur la base desquelles évaluer les risques et les avantages financiers. Et malheureuse-

ment, les pouvoirs publics, eux non plus, ne se sont pas montrés très empressés de soutenir les unités de micro-assurance. C'est ici qu'intervient «Social re».

COMMENT FONCTIONNE SOCIAL RE ?

«Social re» facilite le transfert des risques des unités de micro-assurance à un réassureur. Celui-ci accepte de couvrir les dépenses médicales qui excèdent un seuil prédéterminé contre paiement d'une petite contribution des unités – selon les premiers calculs, la prime s'élèverait à 0,075 dollar par famille et par mois pour couvrir des risques d'un montant maximum de 1 000 dollars, ce qui est peu pour échapper à l'insolvabilité.

Pour réussir, «Social re» a besoin d'information sur les profils de risque et le prix des prestations de santé dans les milieux ruraux et informels dans lesquels les unités opèrent. Il y a peu de temps encore, les unités n'avaient ni les moyens techniques ni les compétences nécessaires pour réunir ce genre de données. Mais aujourd'hui, grâce à l'élévation du niveau d'instruction, à la maîtrise de l'informatique, à l'électrification des zones urbaines et rurales, à la baisse du prix des ordinateurs et au raccordement à l'Internet et au téléphone, elles peuvent fonctionner différemment. Il est désormais possible de mettre en place un système efficace de collecte, d'analyse et de transfert des données, et de créer ainsi le lien indispensable entre les unités de micro-assurance et les opérations de réassurance. «Social re» peut donc devenir opérationnel.

En mettant les techniques modernes de gestion des risques au service de l'économie informelle, «Social re» fait œuvre de pionnier. Il n'entre pas en concurrence avec les autres réassureurs puisqu'il a une vocation sociale. Il fournira gratuitement aux micro-assureurs affiliés un appui technique dans les domaines de l'informatique et de la gestion des demandes de remboursement, ce qui réduira leurs frais administratifs. En outre, dans ce projet non lucratif conçu pour les pauvres, les primes sont calculées au plus bas et les unités en recouvrent une partie exceptionnellement élevée (à la fois à travers les avantages de la réassurance et sous la forme de versements discrétionnaires pour les années où les remboursements sont peu nombreux). La vocation sociale de «Social re» se traduit également par l'institution de différents modes de financement pour les prestations assurables et non assurables. Les interventions de santé publique pure devraient être financées à l'aide de subventions et de dons qui peuvent très bien être acheminés par les uni-

tés de micro-assurance alors que les risques aléatoires et anticipés peuvent être gérés sans trop de frais.

De cette réflexion est né le concept de réassurance sociale. Un livre qui vient de paraître sur le sujet contient une mine de données analytiques inédites¹. Reste à mettre le concept à l'épreuve. Pour ce faire, un projet pilote démarrera dès que le capital initial sera réuni. Plusieurs pays d'accueil ont été envisagés. Le gouvernement des Philippines a manifesté l'intérêt d'inclure «Social re» dans l'initiative du BIT pour un travail décent dans le pays, car la démarche est en harmonie avec sa politique globale de lutte contre la pauvreté et son projet d'extension de l'assurance maladie aux travailleurs des zones rurales et du secteur informel.

«Social re» n'a pas pour but de créer une assurance maladie universelle dans les pays à faible revenu ; cette tâche incombe aux pouvoirs publics. Il vise à améliorer la solvabilité des micro-assureurs de l'économie informelle, en transformant la solidarité sociale en un système de prévoyance correctement capitalisé, plus équitable, mieux administré et durable. L'objectif sera atteint si les régimes d'assurance locaux parviennent à offrir des garanties beaucoup plus sûres que dans le passé, en couvrant les dépenses de santé et de pharmacie sans se trouver à court d'argent lorsque la note des remboursements est plus élevée qu'à l'ordinaire. Des unités de micro-assurance santé qui réussissent et qui ne coûtent pas cher attireront nécessairement plus de monde.

Au bout du compte, «Social re» devrait permettre de rapprocher le jour où il n'y aura plus de différence entre être atteint d'une maladie grave, voire chronique, dans un pays pauvre ou dans un pays riche – ce qui est bien sûr triste pour le malade, mais n'entraînera pas la ruine de sa famille et ne représentera pas une catastrophe pour son assurance maladie.

Pour tout renseignement à propos de «Social re», consulter le site www.ilo.org/socialre, ou écrire à socialre@ilo.org

Le livre sur la réassurance sociale est en vente au service des publications du BIT (pubvente@ilo.org ou www.ilo.org/publins) ou au service des publications de la Banque mondiale (books@worldbank.org ou www.worldbank.org/publications).

¹D. M. Dror et A.S. Preker (éd.), *Social Reinsurance : A New Approach to Sustainable Community Health Financing*, Banque mondiale et BIT, Washington, sept. 2002.

Mondialisation, sécurité pauvreté et création



© K. Doyle Photos



Les participants à la 90^e session de la Conférence internationale du Travail ont adopté une série de mesures destinées à promouvoir une attitude plus rigoureuse face aux défis de la mondialisation, accroître la sécurité des individus par la réduction de la pauvreté, la création d'emplois et l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail et consolider la structure tripartite de l'Organisation.

GENÈVE – «La mondialisation, tant qu'elle ne donnera pas la priorité à la création d'emplois et à la réduction de la pauvreté, demeurera objet de controverses et source de division.»

C'est par ces paroles que le Directeur général du

BIT, Juan Somavia, a résumé les débats d'une «exceptionnelle richesse» qui se sont déroulés durant la 90^e session de la Conférence internationale du Travail à propos notamment de la mondialisation et du travail des enfants. «Notre objectif – un travail décent pour tous – fait l'objet d'un large consensus, qui ne cesse de s'approfondir», a-t-il constaté.

Les allocutions des deux invités d'honneur, Mahatir Bin Mohamad, Premier ministre de la Malaisie, et Owen Arthur, Premier ministre de la Barbade, étaient consacrées à la mondialisation. M. Mahathir a dit que la mondialisation, dans sa forme actuelle, «n'est pas le remède à tous les maux sociaux du monde» et a appelé de ses vœux une «mondialisation à dimension sociale».

rité individuelle, d'emplois

L'ÉCONOMIE INFORMELLE: DE LA SURVIE À LA PROTECTION

La Commission de l'économie informelle a procédé à une discussion générale sur la base d'un rapport intitulé : *Travail décent et économie informelle*, dans lequel on peut lire que 50 à 75% des travailleurs des pays en développement sont concentrés dans le secteur informel, hors agriculture.

Le phénomène est particulièrement prononcé dans des pays comme l'Inde où les travailleurs du secteur informel – agriculture comprise – représentent 93% de l'ensemble de la population active ou encore le Mexique (62%). Mais le monde industrialisé n'est pas à l'abri de ce phénomène. Dans les 15 pays de l'Union européenne, 30% de la population active travaillent en marge de l'économie structurée. Aux États-Unis, la proportion est de un travailleur sur quatre et moins de 20% des travailleurs à temps partiel sont au bénéfice d'une assurance maladie ou d'un régime de retraite financé par l'employeur.

En règle générale, l'expression «économie informelle» recouvre les activités de travailleurs et d'unités économiques qui ne sont pas réglementées sur le plan juridique ou dans la pratique. Ce sont des activités qui échappent à la loi. Dans certains pays, l'expression désigne le secteur privé alors que dans d'autres, elle est synonyme d'«économie souterraine» ou «parallèle», même si les travailleurs concernés produisent des biens et services légaux.

Lors de la discussion en commission, les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ont fait observer que «la plupart de ceux qui entrent dans l'économie informelle ne le font pas par choix mais par nécessité absolue».

Selon les experts de la commission, l'essor de l'économie informelle résulte davantage d'une mauvaise gouvernance que de la mondialisation. Ils imputent au premier chef cet essor à des «politiques macroéconomiques et sociales inadaptées, inefficaces, peu judicieuses ou mal appliquées».



LE DIALOGUE SOCIAL ET LE TRIPARTISME SONT «ABSOLUMENT ESSENTIELS POUR NOTRE IDENTITÉ»

La résolution rappelle certains principes du tripartisme et «encourage la participation des partenaires sociaux à un véritable processus de consultation concernant les réformes sociales». Elle invite le Bureau à effectuer, en collaboration avec les mandants de l'Organisation, des études approfondies sur le dialogue social dans le but d'améliorer la capacité des administrations du travail et des organisations d'employeurs et de travailleurs à participer au dialogue social.

Elle invite en outre le Bureau à améliorer son mode de fonctionnement en renforçant sa structure tripartite et en procédant à des consultations tripartites lorsqu'il sélectionne des organisations de la société civile avec lesquelles collaborer.

Au cours du débat, le vice-président employeur de

la Commission des résolutions, M. Botha, a mentionné la nécessité d'appuyer «le rôle irremplaçable que jouent les bureaux des activités pour les employeurs et pour les travailleurs au sein du BIT», sujet qui a été repris dans la résolution. Le porte-parole des travailleurs au sein de cette commission, M. Miranda De Oliveira, a lui aussi insisté sur la nécessité d'une concertation digne de ce nom : «Nous ne voulons pas d'un tripartisme qui ne serve qu'à entériner des décisions préalablement arrêtées».

Concluant le débat, le Directeur général a situé la résolution dans son contexte général, celui d'un «tripartisme fédérateur, au sens où nous ne sommes pas ici pour nous diviser ni pour nous affronter les uns aux autres, mais pour rechercher ensemble les solutions à des problèmes difficiles et complexes».

>> Pour réduire l'ampleur de l'économie informelle, il faut que les politiques d'ajustement structurel, de restructuration et de privatisation tiennent compte de la nécessité de favoriser la création d'emplois. Les délégués ont conclu qu'en ce qui concerne l'OIT, la première chose à faire était de veiller à ce que les normes fondamentales du travail en vigueur dans l'économie formelle soient appliquées au travail informel.

La Conférence a demandé qu'un programme portant plus particulièrement sur la création d'emplois, la protection sociale et la réduction de la pauvreté soit mis en place en faveur des travailleurs de l'économie informelle. Ce nouveau programme devrait guider à l'avenir l'action menée par l'OIT pour donner des droits à ceux qui n'en ont pas en leur permettant de bénéficier des avantages des normes du travail et de l'économie mondialisée.

DIVERS

La Conférence a adopté à l'unanimité une **résolution concernant le tripartisme et le dialogue social**, qui imprime une nouvelle orientation à l'Organisation dans un domaine que le Directeur général a décrit comme «absolument essentiel pour notre identité». Cette résolution réaffirme l'importance du caractère tripartite de l'OIT, seule organisation internationale offrant aux gouvernements et aux représentants des travailleurs et des employeurs un cadre propice à des échanges de vues libres et ouverts ainsi qu'à la recherche de positions communes. (*Voir encadré p.23*)

La Conférence a également adopté une **recommandation sur la promotion des coopératives**, qui rem-

place la recommandation n° 127 de 1966, qui ne s'appliquait qu'aux pays en développement. Ce nouvel instrument engage les membres à prendre des mesures pour promouvoir les coopératives dans tous les pays en vue de créer des emplois, de développer leur potentiel économique, d'accroître l'épargne et l'investissement et d'améliorer la protection sociale. Il les invite en outre à inscrire la promotion des coopératives au nombre de leurs objectifs de développement national et social et à réfléchir à des mesures qui soient de nature à créer un environnement propice au développement de coopératives économiquement viables et administrées de façon démocratique.

On estime que les coopératives, de la plus petite unité à des entreprises dont le chiffre d'affaires peut atteindre plusieurs millions de dollars, emploient plus de 100 millions d'hommes et de femmes et comptent plus de 800 millions d'adhérents de par le monde. En outre, elles constituent de puissants instruments d'insertion des travailleurs sans protection de l'économie informelle dans la vie économique.

Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, la Conférence a adopté un nouveau protocole relatif à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et une recommandation qui actualise la liste des maladies professionnelles pour la première fois en vingt-deux ans. Les États membres qui ratifieront le protocole seront tenus d'établir et de réviser les conditions et les procédures régissant l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, des incidents présentant un danger et des accidents surve-



© BIT / M. Crozet

nus lors des trajets effectués entre le lieu de travail et le domicile. Ils devront en outre publier des statistiques annuelles, selon une classification compatible avec la classification internationale la plus récente de l'OIT ou d'autres organisations internationales compétentes.

Aux termes de la recommandation, les États membres sont invités à dresser une liste nationale des maladies professionnelles à des fins de prévention, de déclaration, d'enregistrement et de réparation. Une nouvelle liste figure en annexe, qui remplace le tableau 1 de la convention (n° 121) de l'OIT sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, qui n'avait pas été révisé depuis 1980. Cette liste sera régulièrement actualisée à la faveur de réunions d'experts tripartites convoquées par le Conseil d'administration du BIT.

La Conférence était saisie d'un rapport sur l'exécution du programme et les activités de l'Organisation en 2000-01, c'est-à-dire les deux premières années d'application du mécanisme de «budgétisation straté-

gique». Dans son résumé des débats, le Directeur général a noté que les délégués avaient prié le BIT d'«établir des indicateurs de performance de plus en plus rigoureux, qui correspondent aux besoins des mandants, et de s'attacher avec plus de vigueur à évaluer comment nos interventions peuvent le mieux contribuer à remédier aux déficits de travail décent à l'époque de la mondialisation.»

À l'occasion du débat sur la situation dans les territoires arabes occupés, la nécessité d'intensifier les efforts déployés pour créer des emplois dans la région et favoriser le dialogue entre Palestiniens et Israéliens a été soulignée. M. Somavia a annoncé que le BIT affecterait immédiatement des ressources en vue de la création d'un Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale. (Voir article *Construire la paix*, p. 26)

Le Président de la Conférence était Jean-Jacques Elmiger, secrétaire d'État du département fédéral de l'Économie de la Confédération helvétique, pays qui a décidé au début de l'année d'adhérer à l'ONU mais qui était depuis longtemps membre de l'OIT.



© K. Doyle Photo

Élection de Lord Brett à la présidence du Conseil d'administration



© BIT / G. Cabrera

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a élu Lord Brett, Royaume-Uni, à sa présidence pour sa session de 2002-03.

Lord Brett remplace Alain Ludovic Tou, ministre de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale du Burkina Faso, qui a présidé le Conseil en 2001-02. Lord Brett, était auparavant le Vice-président travailleur du Conseil d'administration. Il a fait

partie du Conseil général du Congrès des syndicats du Royaume-Uni (TUC), au Comité exécutif duquel il a siégé jusqu'en 1999. Il est membre de la Chambre des lords du Royaume-Uni depuis juin 1999.

H. E. Eui-Yong Chung, ambassadeur de la République de Corée, a été élu Vice-président gouvernemental. Daniel Funes de Rioja, directeur du département de politique sociale du Syndicat argentin de l'industrie et président du groupe des employeurs de l'Organisation des États d'Amérique de 1995 à 1998, a été réélu Vice-président employeur.

Ces trois personnes composeront le bureau du Conseil d'administration en 2002-03. Le Conseil d'administration, qui se réunit trois fois par an à Genève, est l'organe exécutif du BIT. Il prend des décisions de politique générale et adopte le programme et le budget de l'Organisation, qui compte 175 États membres.

La Conférence a élu les nouveaux membres du Conseil d'administration le 10 juin pour un mandat de trois ans. Ce sont les 18 gouvernements occupant des sièges électifs¹ ainsi que les 14 membres employeurs et les 14 membres travailleurs du Conseil d'administration. Dix des 56 membres que compte en tout le Conseil d'administration sont nommés par les États membres dont l'importance industrielle est la plus considérable et auxquels sont réservés des sièges permanents².

¹ Afrique du Sud, Arabie saoudite, Bahamas, Bulgarie, République de Corée, République dominicaine, Équateur, Gabon, Indonésie, Jamaïque, Libye, Lituanie, Mali, Mexique, Nigéria, Norvège, Pakistan, Soudan et Uruguay.

² Allemagne, Brésil, Chine, États-Unis, France, Inde, Italie, Japon, Royaume-Uni et Fédération de Russie.



© BIT / J.P. Pouteau

JOURNÉE MONDIALE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS

La première Journée mondiale contre le travail des enfants a été célébrée dans le monde entier le 12 juin, date qui sera désormais chaque année l'occasion de dynamiser la campagne mondiale de lutte contre le travail des enfants. Cette Journée sera aussi l'occasion d'intensifier la mobilisation à l'échelle internationale, qui se manifeste déjà à travers le nombre croissant de ratifications de la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants et de la convention n° 138 sur l'âge minimum, et d'attirer l'attention sur l'action du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC).

Cette année, le 12 juin a été marqué par différents événements organisés de par le

monde: en Thaïlande, des bénévoles ont réalisé une peinture murale; en Égypte d'anciens travailleurs enfants ont joué un match avec une vedette nationale du football; au Bangladesh, trois mille travailleurs enfants ont monté, dans les rues de la capitale, des spectacles de théâtre et de musique racontant leur histoire; au Nicaragua, des adolescents, qui travaillent dans l'industrie du café, se sont réunis pour réfléchir ensemble à leur avenir; au Chili et au Pakistan, des écoliers ont participé à des concours artistiques sur le thème du travail des enfants; et en Albanie, des enfants de la rue ont exposé leurs propres œuvres.

Construire la paix: Un programme d'assistance dans les territoires palestiniens occupés

À la suite du long débat qui a eu lieu durant la Conférence et d'un rapport du Directeur général, le BIT prend une série de mesures d'urgence en vue d'améliorer la situation catastrophique des travailleurs des territoires arabes occupés. Au nombre de ces mesures figurent la création d'un Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale et l'apport d'une aide destinée à favoriser le dialogue social entre mandants israéliens et palestiniens.

Ces mesures sont motivées par la détérioration de la situation dans les territoires occupés où, selon des estimations récentes, près des deux tiers de la population potentiellement active (65%) sont sans travail et près de 70% des habitants de la bande de Gaza vivent au niveau ou en deçà du seuil de pauvreté.

À la faveur du programme d'assistance technique proposé par le BIT dans le but général de stimuler l'emploi, les projets en cours dans la région seront repensés et un Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale sera créé. Une attention particulière sera accordée à la jeunesse par le biais d'un program-

me de formation et de création d'emplois pour les jeunes, qui comprendra des cours de formation professionnelle et des stages d'apprentissage subventionnés dans les entreprises.

En outre, le fonds permettra de financer un plan de subventions destiné à aider les petites entreprises et un programme de travaux publics pour la remise en état de l'infrastructure et des services détruits durant le conflit. Des crédits seront accordés aux familles pour qu'elles puissent remettre leurs lopins de terres ou leurs exploitations agricoles en valeur et cultiver des produits vivriers.

Enfin, le programme vise à renforcer les capacités des partenaires sociaux et à améliorer le dialogue social entre mandants palestiniens et israéliens. Le Directeur général a appelé les Palestiniens et les Israéliens à «prendre le risque d'engager le dialogue social» pour parvenir à la paix.

Ces mesures d'urgence font suite à la publication du rapport spécial du Directeur général sur les territoires occupés, qui a fait l'objet d'un débat entre les délégués travailleurs,

employeurs et gouvernementaux, lors de la 90^e session de la Conférence internationale du Travail. Ce rapport mettait en garde contre «l'effondrement socio-économique que le conflit a entraîné dans les territoires occupés et la profonde crise humanitaire qui frappe les familles palestiniennes» et contre «le sentiment d'insécurité que les attentats-suicide et la crise économique créent en Israël».

Dans une lettre récemment adressée au Directeur général du BIT, le Président de l'Autorité palestinienne, Yasser Arafat, s'est déclaré extrêmement favorable au programme de coopération technique. Les mesures proposées ont également été étudiées en juillet avec M. El-Khateeb, ministre palestinien du Travail, à l'occasion d'une rencontre entre le Directeur général et une délégation de haut niveau venue des territoires occupés.

Le BIT a prélevé la somme de 300 000 dollars sur les ressources consacrées aux situations d'urgence pour la mise en œuvre immédiate de ce programme et a lancé un appel aux donateurs.


 PLANÈTE TRAVAIL

NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL

SANTÉ ET SÉCURITÉ

■ Une étude démontre que la consommation de tabac diminue de près d'un tiers sur les lieux de travail où il est interdit de fumer. Une telle interdiction incite environ 4% des travailleurs à arrêter de fumer et fait baisser de 29% le nombre total de cigarettes consommées. Selon Simon Chapman, professeur de santé publique à l'Université de Sydney, l'interdiction de fumer sur le lieu de travail pourrait être plus efficace que d'autres méthodes de dissuasion telles que l'éducation sanitaire, les campagnes antitabagisme, les avertissements sur les paquets et la taxation. Le VicHealth Centre for Tobacco Control estime que malgré les mesures d'interdiction prises par de nombreuses entreprises, environ 25% des travailleurs d'**Australie** sont exposés à la fumée de cigarette au travail.
– Source : *The Sydney Morning Herald*, 30 juillet 2002

■ Selon une enquête récemment réalisée auprès de travailleurs **écossais**, la colère au travail est un phénomène courant. Près de 50% des personnes interrogées ont admis qu'elles s'emportaient contre leurs collègues au moins une fois par semaine et 70% qu'il leur arrivait d'avoir des crises de nerfs au travail. Les causes les plus fréquentes de ces bouffées de colère sont la volubilité excessive de certains collègues, les sonneries des téléphones portables et les incidents techniques. Viennent ensuite le désordre et la paresse de certains collègues. L'une des solutions préconisées par Averil Leimon, psychologue consulté pour cette étude, est de prendre le temps d'aller boire un verre d'eau glacée.
– Source : *The Scotsman*, 29 juillet 2002

MONDE DU TRAVAIL

Les pauses-déjeuner ont diminué de neuf minutes au cours de ces deux dernières années. D'après une étude réalisée au **Royaume-Uni** par la société de restauration

d'entreprise, Eurest, les travailleurs ne prennent pas le temps auquel ils ont droit et la principale raison citée est l'insécurité de l'emploi. En outre, seulement 1% des travailleurs interrogés boivent du vin ou de la bière au déjeuner, ce qui représente un grand changement par rapport à 1990, où près d'un tiers d'entre eux déclaraient boire une boisson alcoolisée à midi. Cependant, ce changement ne révèle pas forcément une évolution générale vers une meilleure hygiène de vie car 13% des travailleurs mettent à profit leur pause-déjeuner pour échapper à l'interdiction de fumer sur leur lieu de travail.

– Source : *The Guardian*, 5 août 2002

■ Le divorce pourrait être contagieux. Selon l'étude d'un sociologue de l'Université de Stockholm, en **Suède**, plus il y a de travailleurs célibataires ou divorcés dans un bureau, plus leurs collègues sont enclins à divorcer. Le fait de travailler au sein d'une équipe composée principalement de personnes du même âge et du sexe opposé augmente de 75% la probabilité d'un divorce. Mais il existe un remède : travailler avec son conjoint réduit de moitié cette probabilité.

– Source : *Salt Lake Tribune*, 6 août 2002

■ Aux **États-Unis**, un travailleur sur cinq déclare connaître des collègues qui ont triché sur leurs notes de frais, pris quelque chose dans la réserve de fournitures, empoché de l'argent sur des ventes au comptant ou accepté des cadeaux personnels offerts par des clients. Selon la même étude, réalisée par Ernst & Young, huit travailleurs sur dix disent qu'ils seraient prêt à dénoncer des collègues malhonnêtes mais seulement sous couvert de l'anonymat. Les dénonciateurs potentiels sont surtout les femmes et les travailleurs ayant dépassé un certain âge.

– Source : *The Atlantic Journal-Constitution*, 8 juin 2002

ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

■ La **Norvège** est sur le point de devenir le premier pays du monde à imposer des quotas féminins aux conseils d'administration des entreprises. Les entreprises publiques ont douze mois pour faire en sorte qu'au moins 40% des membres de leurs conseils d'administration soient des femmes, les autres ont un délai supplémentaire de deux ans pour se soumettre à cette obligation. Pour l'heure, les femmes occupent 7% seulement des sièges des conseils d'administration (la moyenne européenne étant d'à peine 2%), alors qu'elles représentent 60% des étudiants des universités. «Les hommes recrutent des hommes», explique Mie Opdordsmoen de LO, le plus grand syndicat norvégien. «Nous avons tous tendance à recruter nos semblables, et le pouvoir est entre les mains des hommes.»

– Source : *The Guardian*, 1^{er} août 2002

SYNDICATS

■ Aux **États-Unis**, un syndicat utilise des parodies des films à succès *Scream* et *The Matrix* pour recruter des travailleurs. Il s'agit de spots de 30 secondes qui sont diffusés dans 400 cinémas de Floride dans le but d'inciter des hommes et des femmes de 18 à 25 ans à adhérer à l'Union internationale des peintres et des branches connexes (IUPAT). Ce syndicat espère recruter ainsi 4000 jeunes d'ici à 2004 pour compenser les départs à la retraite.
– Source : *The Washington Times*, 8 juin 2002

■ Un demi-million de dindes **brésiliennes** congelées ont perdu leur acheteur à cause de l'intervention d'un syndicat au **Royaume-Uni**. Ayant été repérées sur l'Internet et achetées par la chaîne de supermarchés Wal-Mart Asa, les dindes, plumées, congelées, emballées et aussi «dures que des boulets de canon», devaient apparaître sur

les étalages britanniques pour Noël. Toutefois, à la suite d'une protestation du Syndicat national des agriculteurs reprochant à la chaîne de ne pas soutenir les agriculteurs britanniques, les dindes ont été remises en vente pour le plus grand bonheur des enseignes concurrentes Safeway et Iceland.

– Source : *The Western Daily Press*,
4 août 2002

DORMIR EN TRAVAILLANT...

Vous avez du mal à vous concentrer sur votre travail? Le labeur quotidien émousse votre capacité d'attention? Une récente étude de l'Université de Harvard et du US National Institute of Mental Health démontre qu'une sieste de 30 minutes pendant les heures de travail améliore sensiblement les performances. Cette petite pause réparatrice stimulerait la capacité d'absorber et d'analyser l'information, et donc d'aller à l'essentiel. Et justement, «l'essentiel, c'est de ne pas se sentir coupable de faire un petit somme au travail», disent les chercheurs. En conséquence, certaines entreprises encouragent leurs salariés à s'endormir au travail, tous les jours vers midi, «moment idéal pour la sieste», disent les chercheurs.

– Source : *The Straits Times Interactive*,
14 août 2002

SCANDALES FINANCIERS ET GESTION D'ENTREPRISE

Selon une étude du Brookings Institute relayée par United Press International, les scandales Enron et Worldcom pourraient rogner entre 37 et 42 milliards de dollars sur le produit national brut des **États-Unis**. Face à une telle perte (dont l'ampleur est vivement contestée), que faudrait-il faire pour éviter que le comportement des dirigeants d'entreprise ne porte gravement atteinte à la croissance de leur pays ?

Dans le monde, deux écoles de pensée se divisent sur la réponse à donner à cette question : d'un côté, il y a ceux qui font confiance au marché pour redresser la situation à la longue et de l'autre, il y a les partisans de sanctions plus sévères contre les cadres à la dérive. Le magazine américain *Business Week* prône, comme beaucoup, un allongement des peines de prison pour les faux en bilan. Autre solution largement préconisée : modifier le système de comptabilité, par exemple, en décomptant les *stocks options* comme des dépenses dans le calcul des recettes. *Business Week* rapporte les résultats d'une étude des 500 plus grandes entreprises des États-Unis, récemment réalisée par Merrill Lynch, selon lesquels les profits déclarés en 2001 auraient été inférieurs de 21% dans l'en-

semble des entreprises, et de 39% dans celles de la haute technologie, si les options avaient été inscrites au passif.

Cependant, les actionnaires et le public ne sont pas les seuls à s'interroger sur les qualités que devraient posséder les dirigeants d'entreprise. À l'occasion d'une enquête menée au **Royaume-Uni**, qui est citée dans l'*Observer*, Demos a demandé leur avis à des cadres intermédiaires. Il est encourageant de constater que près des deux tiers ont cité un seul critère – l'imagination – comme étant essentiel pour diriger correctement une entreprise. Malheureusement, neuf sur dix ont déclaré n'avoir jamais décelé cette qualité chez leurs patrons.

Une suggestion des plus inattendues a été faite pour «bonifier» les cadres supérieurs : leur enseigner la politesse et les bonnes manières. Selon Paul Simao, dans un article écrit pour *Forbes*, l'étiquette fait un retour en force dans le monde de l'entreprise, à tel point que depuis les scandales financiers, les consultants sont de plus en plus sollicités pour donner des leçons de savoir-vivre. Le prix d'une formation de groupe dans ce domaine? Au moins 1000 dollars par personne.

SURFEZ... OUI MAIS POUR LE TRAVAIL

Les employés de bureau, interrogés dans le cadre d'une enquête de l'Université d'York, passent en moyenne 21 heures par semaine sur l'Internet et se connectent 41 fois par jour.

Le temps ainsi passé sur la Toile serait surtout consacré à des préoccupations extra professionnelles. En effet, selon l'institut de recherche sur la technologie, International Data Corp, 30 à 40% des activités des salariés sur l'Internet n'ont rien à voir avec le travail, entraînant une baisse de productivité qui coûte très cher aux entreprises.

L'attitude des entreprises face à ce problème varie. Certaines ont opté pour l'avertissement. C'est le cas de SK Telecom, la plus grande entreprise de téléphonie mobile de **Corée**, qui affiche dans son bulletin interne en ligne un avertissement

informant le personnel qu'il est interdit de visiter des sites étrangers au travail pendant les heures de bureau et que les salariés surpris en train d'envoyer ou de recevoir des messages pornographiques sur l'Internet sont passibles de sanctions sévères.

Le fabricant mondial d'ordinateurs Hewlett Packard est déjà passé aux sanctions. Deux de ses salariés ont été licenciés et 150 ont été rappelés à l'ordre pour avoir téléchargé des fichiers pornographiques via le réseau Internet de l'entreprise.

Le géant français des produits cosmétiques, L'Oréal, a résolu le problème en créant son propre réseau sur lequel seules sont autorisées les transmissions de messages électroniques, l'accès à tout autre site étant bloqué.

Cependant, la navigation sur l'Internet n'est pas la seule source de problèmes. Dix salariés de Computer Associates, l'une des plus grandes sociétés américaines de services et de conseils en informatique, ont été remerciés pour avoir contrevenu au règlement relatif à la messagerie électronique en diffusant des plaintes licencieuses.

Les nouvelles technologies viendront peut-être à la rescousse des employeurs, plusieurs entreprises étant en train de mettre au point des dispositifs de filtrage. Installé sur le serveur d'une entreprise, un tel dispositif permettrait de consulter les sites utiles tout en bloquant ceux que la direction considère comme inappropriés.

– Source : *The Korea Times*, 31 juillet 2002

Plus d'enfants, moins d'enseignants: les classes sont bondées

Une étude révèle que dans le monde entier, la pénurie d'enseignants risque de mettre en péril la qualité de l'enseignement. Dans les pays en développement, malgré les mesures prises pour augmenter le nombre d'enseignants, les ratios enseignant-élèves demeurent obstinément faibles à cause de la croissance démographique.

GENÈVE – Selon cette étude¹, publiée par le Bureau international du Travail et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), la surcharge des salles de classe, causée par une croissance démographique inexorable, est de plus en plus préoccupante. À l'échelle mondiale, le nombre d'enfants d'âge scolaire a augmenté beaucoup plus rapidement que celui des enseignants au cours des années quatre-vingt-dix, à tel point que certaines écoles ont des classes de plus de 100 enfants pour un enseignant.

L'auteur cite des chiffres montrant que des mesures concertées ont été prises dans de nombreuses régions en développement, où exercent déjà les deux tiers des 59 millions d'enseignants recensés dans le monde, mais où la demande demeure la plus forte. Dans ces pays, le nombre d'instituteurs a augmenté de près de 9% en moyenne entre 1990 et 1995. Cependant, la population des enfants ayant l'âge d'entrer à l'école primaire a augmenté d'autant.

Dans les pays industrialisés, le vieillissement du personnel enseignant et la pénurie de nouvelles recrues, découragées par la déconsidération dont est victime la profession et la médiocrité des salaires, menacent de détériorer la qualité de l'enseignement, précisément au moment où l'acquisition de connaissances et de qualifications nouvelles devient plus nécessaire que jamais.

À propos du profil des nouveaux enseignants, l'auteur constate que le nombre de femmes a augmenté sans discontinuer pendant les années quatre-vingt-dix, mais demeure très en deçà de 50% dans beaucoup de pays d'Afrique subsaharienne et d'Asie du Sud. Dans ces pays, pourtant, la présence d'un plus grand nombre de femmes dans la profession contribuerait à accroître la scolarisation des filles.

En outre, bien que leur nombre augmente dans le monde entier, les enseignantes sont – souvent gravement – sous-représentées dans les postes de direction, ce qui prouve si besoin était que le «plafond de verre» demeure intact dans l'enseignement.

¹ Maria Teresa Siniscalco, «Un profil statistique de la profession d'enseignant». Ce rapport se fonde sur des données émanant de différentes sources et notamment du Réseau d'information sur l'éducation en Europe (Eurydice), de l'UNESCO et de son Bureau international de l'éducation (BIE), du Bureau international du Travail (BIT), de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et de l'UNESCO.

Amélioration des conditions de travail dans les ateliers de confection cambodgiens

GENÈVE – Le Bureau international du Travail (BIT) a constaté des «signes d'amélioration encourageants» des conditions de travail dans une trentaine d'usines de confection du Cambodge. Ces usines, qui produisent des vêtements vendus en Amérique du Nord, en

Europe et dans d'autres pays développés, sont régulièrement contrôlées en vertu d'un projet de coopération technique résultant d'un accord entre les gouvernements du Cambodge et des États-Unis.

Selon le dernier rapport en date, des contrôles récents >>>



© BIT / P. Deloche

>> n'ont mis à jour aucun cas de travail des enfants ni de harcèlement sexuel. En outre, la liberté syndicale et le droit d'organisation, le paiement des salaires et la réglementation des heures supplémentaires s'améliorent malgré la persistance de certains problèmes. «Il y a tout lieu d'espérer que les conditions de travail s'améliorent encore dans ces usines», écrivent les auteurs de ce rapport.

Aux termes de l'accord triennal conclu entre les États-Unis et le Cambodge, les exportations cambodgiennes vers les États-Unis peuvent augmenter de 18% par an, à condition que le gouvernement cambodgien donne son appui à l'exécution d'un programme d'amélioration des conditions de travail dans l'industrie du textile et du vêtement, notamment en incorporant les normes fondamentales du travail internationalement reconnues dans la législation nationale.

Le Comité consultatif du projet – composé de représentants du gouvernement cambodgien, de l'Association des fabricants de vêtements et des syndicats – a approuvé le troisième rapport en se félicitant de ce qu'aucune trace de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination ni de harcèlement sexuel, n'ait été relevée dans les 30 usines inspectées.

Le troisième rapport de synthèse et l'attestation du CCP figurent en anglais sur le site Internet du BIT, à l'adresse :

www.ilo.org/public/english/dialogue/index.htm, dans la rubrique «Featured Sites».

DEUXIÈME SOMMET DE LA TERRE

Selon l'OIT, le développement durable commence sur le lieu de travail

JOHANNESBURG, Afrique du Sud – Pour que les stratégies de développement durable puissent effectivement libérer la planète de la pauvreté et enrayer la détérioration de l'environnement, il faut se tourner vers le monde du travail. Tel est en substance le message de la délégation tripartite de l'OIT au Sommet mondial pour le développement durable, qui s'est tenu du 26 août au 4 septembre à Johannesburg.

Dans l'allocution qu'il a prononcée à cette occasion, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a fait observer que l'adoption de technologies et de pratiques respectueuses de l'environnement, exigerait une complète transformation des méthodes de travail et la fabrication de produits radicalement différents. Pour lui, la réalisation d'un développement durable constitue une formidable occasion de favoriser l'innovation technologique, l'investissement, la moderni-

sation des savoir-faire, l'égalité entre les hommes et les femmes et le travail décent.

«Il est essentiel de gérer le changement à travers une étroite collaboration entre les gouvernements et les véritables acteurs de l'économie», a-t-il déclaré. «Ce sont les travailleurs et les employeurs organisés, femmes et hommes, qui seront les principaux artisans de la transition technologique vers la durabilité.»

«N'oublions pas que c'est le travail – accompli dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine – qui permet aux gens de s'affranchir de la pauvreté, de gagner ce qu'il leur faut pour mener une existence satisfaisante et de vivre dans le respect de la société et de l'environnement.»

M. Somavia était accompagné de Lord Brett, Président du Conseil d'administration du BIT et représentant des travailleurs, de M. Chung, ambassadeur de la

République de Corée, Vice-président et représentant des gouvernements, et de M. Funès de Rioja, Vice-président et représentant des employeurs. Tous trois ont participé aux côtés du Directeur général à une table ronde parrainée par l'OIT sur le thème de l'emploi, du dialogue social et de la protection sociale, qui a réuni plus de 150 participants du Sommet.

La Déclaration politique adoptée à la fin du Sommet, qui a fait l'objet de plusieurs mois de négociations et de réunions préparatoires, contient l'engagement de contribuer à la création d'emplois rémunérateurs sur la base de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Dans son allocution, M. Somavia a attribué l'échec du développement durable à une mondialisation qui, «dans sa forme actuelle, aggrave plutôt qu'elle ne réduit la fracture sociale à l'intérieur des pays et entre eux». Pour approfondir la réflexion sur cet aspect des

choses, la Commission mondiale de l'OIT sur la dimension sociale de la mondialisation a tenu une réunion de consultation avec des représentants de la société civile. Les deux coprésidents, M. Mkapa, Président de la Tanzanie et M^{me} Halonen, Présidente de la Finlande, ont participé à cette réunion avec cinq autres membres de la commission.

Le but essentiel du Sommet était de susciter une riposte mondiale aux immenses problèmes de pauvreté et d'environnement dans quatre domaines prioritaires définis par le Secrétaire général des Nations Unies, Kofi Annan : accès à l'eau potable et assainissement, accès aux sources d'énergie, amélioration des conditions de santé et de la productivité agricole, protection de la biodiversité et des écosystèmes.



© BIT / Nick Rain

Conférence tripartite de Tallinn

Les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs des pays d'Europe centrale et d'Europe orientale ont examiné les conséquences des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur le travail et l'emploi, lors d'une conférence de deux jours, organisée en avril, à Tallinn, par l'OIT et le gouvernement estonien.

TALLINN, Estonie – Cette conférence, organisée avec l'appui du ministère estonien des Affaires sociales et le ministère finlandais du Travail, a été l'occasion de situer les questions soulevées dans le Rapport du BIT sur l'emploi dans le monde 2001, intitulé *Vie au travail et économie de l'information*, dans le contexte de l'élargissement de l'Union européenne.

Les délégués ont fait observer que d'une manière générale les pays d'Europe centrale et d'Europe orientale étaient bien équipés pour la société de l'information, mais que pour en tirer les avantages, il fallait un cadre politique adéquat et un dialogue social performant.

Craignant que l'élargissement de l'Union européenne ne provoque un «exode des cerveaux» vers l'Europe occidentale, les participants ont exhorté les gouvernements et les partenaires sociaux à prendre des mesures à la fois pour inciter les diplômés à rester dans leur pays d'origine et pour faire revenir ceux qui sont déjà partis. En outre, ils ont insisté sur l'importance de la formation continue pour les jeunes – et aussi pour les travailleurs plus âgés.

Selon certains délégués, les nouveaux modes d'organisation du travail résultant de l'usage des TIC peuvent accroître la satisfaction professionnelle des travailleurs et permettre à ceux-ci de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Toutefois, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été averties que ces nouvelles formes de travail pourraient les obliger, d'une part, à rechercher de nouveaux modes de fonctionnement et de recrutement et, d'autre part, à adapter les services qu'elles proposent à leurs membres.

Les participants ont reconnu que la négociation collective et les conventions nationales, sectorielles et locales étaient des instruments utiles pour faciliter le passage à de nouvelles méthodes de travail. À propos du télétravail, ils ont dressé une liste de bonnes pratiques, recommandant que celui-ci soit facultatif et que les travailleurs concernés puissent retrouver leurs bureaux dans l'entreprise s'ils le souhaitent. En outre, ils ont souligné la nécessité de protéger l'emploi et les droits syndicaux des télétravailleurs.

En ce qui concerne les conséquences des nouvelles technologies sur la santé et la sécurité au travail, les délégués ont demandé à bénéficier de l'avis de spécialistes pour définir ce que sont un cadre et des conditions de travail convenables.

Cette conférence, à laquelle étaient représentés tous les pays d'Europe centrale et d'Europe orientale qui sont candidats à l'adhésion à l'Union européenne, a donné aux délégués l'occasion de se rendre compte des possibilités qu'offrent les TIC pour la création d'emplois et le travail décent.

Accord sur le télétravail

Les représentants des employeurs et des syndicats européens ont négocié un accord-cadre sur le télétravail. Cet accord, signé en juillet à Bruxelles, marque l'aboutissement de presque une décennie de négociations à l'échelle européenne sur la réglementation des nouvelles formes de travail faisant appel

aux technologies de l'information et de la communication.

BRUXELLES, Belgique – Dans cet accord, le terme de télétravail, dont la définition a posé quelques difficultés, désigne tout travail qui fait appel aux technologies de l'information, effectué normalement en dehors des locaux de l'employeur. Il concerne donc potentiellement beaucoup de travailleurs mobiles et de travailleurs à domicile.

Cet accord, négocié par trois organismes européens représentant les employeurs et la Confédération européenne des syndicats, et le premier que les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre de façon autonome, sans recourir à la législation européenne.

Il comporte plusieurs points : le télétravail doit être volontaire et le droit de retourner au travail classique à la demande du travailleur ou de l'employeur doit être explicite (sauf si la description initiale des tâches précise qu'il s'agit d'un poste de télétravail) ; les télétravailleurs doivent bénéficier des mêmes droits et conditions au regard de l'emploi que ceux de leurs collègues qui travaillent dans l'entreprise ; en règle générale, les employeurs doivent fournir l'équipement utilisé par les télétravailleurs et assumer la responsabilité de la protection des données.

Les employeurs demeurent responsables de la santé et de la sécurité des salariés télétravailleurs, conformément à la législation habituelle. Les droits et les questions concernant le respect de la vie privée sont également régis.

L'accord se fonde sur de nombreuses conventions collectives d'entreprise relatives au télétravail (en particulier dans les branches des technologies de l'infor-

mation et des télécommunications) ainsi que sur des conventions nationales et sectorielles et des codes de conduite adoptés dans plusieurs États membres de l'UE. Parmi les antécédents les plus récents, il convient de mentionner les deux conventions européennes sur le télétravail, négociées à l'échelle des secteurs des télécommunications et du commerce, par les employeurs et UNI-Europe.

Dans le contexte du partenariat social européen, la nature volontaire de cet accord a plus particulièrement retenu l'attention. L'accord-cadre sur le télétravail sera le premier à être mis en œuvre par la «voie volontaire» visée à l'article 139 du Traité sur l'Union européenne ; il est considéré comme un modèle pour de futurs accords entre partenaires sociaux.

Anna Diamantopoulou, commissaire chargée de l'emploi et des affaires sociales, a salué la signature de l'accord à propos de laquelle elle a déclaré : «Ce fait marque l'avènement de l'ère du dialogue social européen.»

Le suivi de l'accord sera confié à un groupe spécial composé des parties signataires, qui devront présenter un rapport conjoint sur sa mise en œuvre dans un délai de quatre ans.

Adoption d'un programme social tripartite à Santo Domingo

SANTO DOMINGO, Costa Rica – À l'issue d'une réunion tenue en mai 2002 dans cette ville, les délégations tripartites de Belize, du Costa Rica, d'El Salvador, du Guatemala, du Honduras, du Nicaragua, de Panama et de la République dominicaine ont adopté un nouveau programme social pour la sous-région. Les débats étaient organisés par le Bureau de l'OIT à San José, avec l'appui de deux projets de coopération technique qui promeuvent le dialogue social dans la sous-région (PRODIAC, financé par le gouvernement norvégien, et RELACENTRO, financé par le ministère du Travail des États-Unis).

Cette réunion avait pour thème le lien entre les relations du travail, le dialogue social et la gouvernance démocratique. Le programme adopté recense onze domaines d'action et mesures de suivi prioritaires, parmi lesquels : le respect des conventions, politiques et stratégies fondamentales de l'OIT concernant l'économie informelle ; le renforcement des capacités des

organisations d'employeurs et de travailleurs ; l'amélioration de la productivité et de la compétitivité, des très petites, petites et moyennes entreprises en particulier ; la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes ; la modernisation des régimes de sécurité sociale ; et la réalisation de programmes sur les migrations de travailleurs dans la sous-région.

Malgré la situation économique et sociale extrêmement difficile dans laquelle se trouvent la plupart des pays, les participants ont manifesté un réel intérêt pour une nouvelle approche des relations professionnelles, fondée sur le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective ainsi que pour la recherche d'un consensus sur le développement économique et social.

Le BIT apportera son concours au suivi et à la mise en œuvre de ce programme, en collaboration avec les organismes nationaux et sous-régionaux compétents tels que le Conseil des ministres du Travail, le Forum



- >> sous-régional des employeurs et le Forum des travailleurs. Une réunion sous-régionale sera organisée pour évaluer les résultats de ce programme et décider des activités futures. (Pour tout renseignement, s'adresser au Programme du BIT pour le renforcement du dialogue social, du droit du travail et de l'administration du travail, à l'adresse : ifpdialogue@ilo.org)

Région arabe: des grandes inventions du passé à la timide diffusion des nouvelles technologies



© ILO / P. Deloche

Les technologies de l'information creuseront-elles le fossé entre les riches et les pauvres ou serviront-elles à promouvoir le travail décent pour les hommes et les femmes de la région arabe? Telle était l'une des questions posées lors du Forum régional sur la technologie, l'emploi et la lutte contre la pauvreté dans les pays arabes, coorganisé du 16 au 18 juillet 2002 à Beyrouth, par l'OIT et la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO).

BEYROUTH – Dans son allocution d'introduction, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a déclaré : «Nous nous trouvons dans une région qui fut l'un des berceaux de la technologie, qui a engendré de grands inventeurs et dont les idées et les découvertes se propagèrent dans le monde entier.»

Le Premier ministre du Liban, Rafiq Hariri, a souligné l'importance du forum et la nécessité de le compléter par la mise en place de mécanismes favorisant le progrès technologique dans la région arabe. Selon lui, un tel progrès ne dépend pas uniquement de la décision des gouvernements mais suppose une collaboration étroite avec le secteur privé et des liens de partenariat avec les pays européens.

Répondant à une invitation transmise par le conseiller du Directeur général pour les politiques de développement et les pays arabes, Samir Radwan, M. Hariri a accepté de parrainer une réunion régionale de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

Les communications présentées durant le forum ont attiré l'attention sur le fait que les nouvelles technologies pouvaient favoriser le développement durable, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté dans la mesure où elles permettent de réduire les inégalités de revenus entre les pays et à l'intérieur de chacun d'eux.

«Les technologies de l'information et de la communication peuvent stimuler la créativité, créer des emplois décents, c'est-à-dire des emplois plus productifs et mieux rémunérés, reposant sur une plus grande participation et sur une plus grande équité», a déclaré M. Somavia, et de souligner que «les pauvres sont, en dernière analyse, les laissés-pour-compte de l'information ... En leur offrant la possibilité de faire entendre leur voix, la technologie leur donne des moyens d'agir et, partant, d'accéder à la sécurité, à des conditions de vie satisfaisantes et à la respectabilité auxquelles tout être humain aspire.»

«Pour certains, la mondialisation a été un instrument de progrès, pour l'entreprise, pour l'emploi, pour la création de richesses. Pour d'autres, en revanche, dont beaucoup d'habitants de cette région, elle a accru les inégalités et l'insécurité», a-t-il ajouté.

Les participants ont réfléchi aux politiques, stratégies et mesures à adopter pour créer des emplois, réaliser les conditions d'un travail décent et soulager la pauvreté dans la région arabe en misant sur les nouvelles technologies et en s'inspirant de l'expérience d'autres pays.

«Le but de ce forum est d'étudier les moyens d'amener les sociétés arabes à intégrer les technologies modernes dans leurs modes de pensée, tant au stade de la planification qu'au stade de la réalisation, afin d'améliorer la position des États arabes dans ce domaine», a déclaré Mervat Tallawy, secrétaire générale adjointe et secrétaire exécutive de la CESAO.

Évoquant le faible niveau du PIB par habitant de la plupart des pays arabes – à peine 2 800 dollars – M^{me} Tallawy a affirmé que sans l'apport humain, les matières premières n'étaient pas suffisantes, sous-entendant que la région pourrait valoriser son capital humain et social si elle s'appuyait sur la technologie. Elle a cité plusieurs exemples dans lesquels la technologie moderne a permis de surmonter des problèmes liés au développement tels que la pauvreté, le chômage et un niveau d'instruction insuffisant.

«Toutefois, la difficulté consiste à trouver le moyen de faire connaître le potentiel de ces nouvelles sciences, à trouver des gens qui aient la volonté de changer les choses en faisant appel à la technologie, à faire accepter ce savoir.»

Pendant les trois journées de réunion, orateurs et experts ont fait observer que le marché pouvait être un puissant moteur de progrès technique si les gouvernements et le secteur privé, dont la participation est essentielle, adoptent des politiques et des stratégies judicieuses.

Ces politiques doivent viser simultanément l'adoption des nouvelles technologies et l'intégration des pays arabes dans la société du savoir.

D'éminentes personnalités scientifiques du monde arabe, parmi lesquelles le professeur égyptien Ahmed Zewail, Prix Nobel de chimie en 1999, étaient également présentes.

L'un des principaux résultats du forum a été la création d'un groupe de travail sur les technologies de l'information, l'emploi et la pauvreté. La dernière journée a été consacrée à la réunion inaugurale du comité consultatif de la CESAO pour le développement scientifique et technologique et l'innovation technologique. Ce comité a formulé, à l'intention des pays membres, des recommandations sur les stratégies à appliquer pour mettre la science et la technologie au service de la création d'emplois et de la lutte contre la pauvreté.

Le Directeur général du BIT se rend à Moscou



LE DIRECTEUR GÉNÉRAL
lance le site Internet
de l'OIT à Moscou

MOSCOU – À l'occasion d'un récent voyage de cinq jours dans cette ville, le Directeur général a rencontré de hauts responsables de la Fédération de Russie ainsi que des représentants d'employeurs et de travailleurs. Les entretiens ont porté, entre autres, sur l'accession de la Russie à l'Organisation mondiale du commerce et sur la question du travail des enfants.

M. Somavia a rencontré Alexander Pochinok, ministre du Travail et du Développement social ; Mikhail Shmakov, président de la Fédération des syndicats indépendants et les dirigeants de syndicats affi-

liés à cette fédération ; Oleg Eremëev, directeur général du Conseil de coordination des alliances de chefs d'entreprise. Il s'est également entretenu avec le Premier ministre, Mikhail Kasianov ; le vice-Premier ministre, Valentina Matvienko ; le Président de la Douma, Gennady Seleznev ; et le ministre des Affaires étrangères, Igor Ivanov.

Avec le Premier ministre, le Directeur général du BIT a accordé la priorité à l'examen des questions liées à l'adhésion imminente de la Russie à l'Organisation mondiale du commerce. Le gouvernement russe a demandé au BIT de l'aider à évaluer les incidences sociales de cette adhésion. Juan Somavia a dit que tout devait être mis en œuvre pour que la population russe en tire un maximum d'avantages et en subisse un minimum d'inconvénients.

Le problème du travail des enfants a été examiné lors de la réunion de la délégation de l'OIT avec les dirigeants de la Fédération des syndicats indépendants de Russie. Après avoir rencontré le maire de Moscou, M. Somavia a visité l'un des nombreux refuges pour les enfants de la rue, qui ont été ouverts ces dernières années dans la ville.

Visite du Directeur général en France



À l'occasion de la visite officielle qu'il a effectuée en France les 19 et 20 septembre 2002, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, s'est entretenu avec le Président Jacques Chirac. Ils sont convenus que, dans une économie mondiale, les États devront veiller à donner un visage humain à la mondialisation car, pour être durable, le développement économique doit aller de pair avec le progrès social. M. Somavia a souligné la portée de cette rencontre et l'importance du dialogue pour orienter la mondialisation dans une nouvelle direction.

Il a également rencontré le ministre du Travail, François Fillon, Denis Gautier Sauvagnac, vice-président du MEDEF (organisation française d'employeurs), Marc Blondel, secrétaire général du syndicat «Force ouvrière» et un délégué travailleur du Conseil d'administration du BIT.



CHAMPS D'ACTION

Audit du BIT sur les questions d'égalité hommes-femmes

■ Les résultats du premier audit participatif du BIT sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes ont été présentés lors d'une table ronde qui a eu lieu le 17 juin à Genève. Quatre intervenants ayant participé à cet audit, réalisé d'octobre 2001 à avril 2002 dans 15 unités du siège et dans les bureaux extérieurs de l'Organisation, ont fait part de leur expérience. Cette table ronde, organisée par le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, a réuni environ 75 délégués de la Conférence internationale du Travail et des représentants des Nations Unies, de l'OIT et d'ONG. Des intervenants, membres d'équipes responsables de l'audit, ont expliqué que la technique participative et le volet auto-évaluation les avaient aidés à amener les unités de travail à découvrir elles-mêmes leurs bonnes pratiques et les erreurs commises dans la manière d'intégrer l'équité entre les sexes dans leurs services. Ils ont ajouté que les séances de travail réunissant les personnels des catégories «administrateurs» et «services généraux» ont offert l'occasion de débattre des problèmes organisationnels et méthodologiques liés à la promotion de l'égalité hommes-femmes dans les programmes et activités de l'OIT.

Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, tél. +4122/799 6730, fax +4122/799 6388, e-mail : gender@ilo.org

Une fondation pour mettre fin à l'exploitation des enfants dans l'industrie du cacao

■ Le 1^{er} juillet, l'industrie internationale du cacao, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et des branches connexes (UITA) et trois ONG ont créé la Fondation internationale pour l'amélioration des normes du travail dans l'industrie du cacao. Cette fondation, qui est installée à Genève, apportera un soutien financier et opérationnel à des projets réalisés sur le terrain et centralisera les informations sur les méthodes les plus judicieuses pour éliminer le travail des enfants et le travail forcé dans les plantations de cacaoyers et la transformation des fèves. En outre, elle contribuera à la recherche de moyens concrets et les plus appropriés pour surveiller l'application des normes internationalement reconnues sur l'exploitation des enfants et le travail

forcé et pour porter la situation à la connaissance du public. Saillant cette initiative, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a déclaré: «Avec cette fondation, le BIT collaborera à la définition des stratégies qui permettront d'éliminer les pires formes de travail des enfants et le travail forcé des adultes dans la culture et la transformation des fèves de cacao ainsi que dans la fabrication de leurs produits dérivés.» Le BIT assumera un rôle de conseiller auprès du conseil d'administration de la fondation.

Pour tout renseignement, s'adresser au Programme focal du BIT sur le travail des enfants, tél. +4122/799 8181 ; fax +4122/799 8771 ; e-mail : ipec@ilo.org

© Keystone



Une convention d'entreprise cite les normes de l'OIT

■ Une multinationale du papier a signé avec un groupement syndical une convention en vertu de laquelle elle s'engage à appliquer les normes fondamentales de l'OIT dans toutes ses filiales. Cet accord, conclu le 24 juin entre la firme norvégienne Norske Skog et la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), concerne 11 000 travailleurs répartis dans le monde entier. Selon le secrétaire général de l'ICEM, Fred Higgs, «les accords de portée mondiale concrétisent et crédibilisent le principe de la responsabilité morale des entreprises».

Pour tout renseignement concernant cet accord et d'autres conventions similaires, s'adresser au Programme des activités des entreprises multinationales, tél. +4122/799 6481 ; fax +4122/799 6354 ; e-mail : multi@ilo.org

Recherche et travail décent

■ L'Institut international d'études sociales et le bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique ont organisé du 15 au 17 mai, à Shanghai (Chine), une réunion de travail nationale sur la méthodologie de la recherche relative au travail décent. Le but était de lancer la réflexion sur la notion et les indicateurs de travail décent. Les hauts responsables et partenaires sociaux de la Chine qui ont participé à cette réunion ont analysé les stratégies et programmes en cours d'adoption dans le pays pour réaliser l'objectif du travail décent. Cette réunion de travail s'inscrivait dans le prolongement du protocole d'accord signé en mai 2001 entre le Directeur général du BIT et le ministère chinois du Travail et de la Sécurité sociale.

Pour tout renseignement, s'adresser à l'Institut international d'études sociales, tél. +4122/799 6128 ; fax +4122/799 8542 ; e-mail : inst@ilo.org

Rencontres OIT-Japon sur les stratégies d'entreprise face au VIH/sida

■ Au Japon, l'épidémie de sida se propage sans relâche et a presque atteint un stade critique. À l'occasion de la parution en japonais du recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail, le BIT et la Fédération japonaise des employeurs, Sankei Shimbun, ont décidé d'organiser des rencontres sur les stratégies d'entreprise face au VIH/sida, à Tokyo (23 juillet) et Kobe (25 juillet). Ces rencontres porteront, entre autres, sur la nécessité de venir en aide aux personnes séropositives, les mesures à prendre pour prévenir la propagation de l'épidémie et les avantages que représente pour les entreprises le fait d'investir dans la santé de leurs salariés.

Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de correspondance de l'OIT à Tokyo, tél. +03-5467 2701 ; fax +03-5467 2700 ; e-mail : tokyo@ilo.org

Amélioration de la sécurité maritime

■ Le 27 juin, les dirigeants des pays industrialisés membres du G-8 ont décidé d'un train de mesures destinées à renforcer la sécurité maritime, comprenant l'adoption de nouvelles normes de l'OIT sur les pièces d'identité des gens de mer. En effet, la déclaration du G-8 conforte l'OIT dans son projet d'élaborer un nouveau protocole qui doit être discuté et adopté l'année prochaine, lors de la prochaine session de la Conférence internationale du Travail. Les atten-



tats terroristes du mois de septembre ont conféré un caractère d'urgence à la normalisation des documents permettant de vérifier l'identité des marins qui pénètrent dans les ports des États-Unis et des autres pays étrangers.

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

Des propositions de lois prônent le respect des normes de l'OIT dans les échanges commerciaux

■ La proposition de loi sur les relations commerciales adoptée le 23 mai par le Sénat engage les négociateurs américains à promouvoir le respect des normes fondamentales du travail de l'OIT. Elle les invite également à œuvrer en faveur de la ratification universelle et du plein respect par tous les pays de la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants. La Chambre avait précédemment adopté sa propre proposition de loi instruisant les négociateurs de «promouvoir le respect des droits des travailleurs et des droits de l'enfant, conformément aux normes fondamentales de l'OIT». Les deux propositions recommandent entre autres l'intensification de la coopération entre l'OIT et l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de correspondance de l'OIT à

Washington, tél. +1202/653 7652 ; fax +1202/653 7687 ;

Forum de l'OIT sur l'égalité au travail

■ L'égalité au travail est une composante essentielle des efforts visant à garantir le travail décent pour tous. Le Japon a récemment légiféré dans ce domaine, notamment en adoptant une loi constitutionnelle sur la participation conjointe des hommes et des femmes à la vie de la société. Cette loi interdit tout traitement inéquitable et discriminatoire dans le recrutement et les conditions de travail. Pour faire mieux connaître le principe de l'égalité au travail et la convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, le Bureau de correspondance de l'OIT à Tokyo a organisé un forum sur l'égalité au travail, qui s'est tenu le 2 juillet dans les locaux de l'Université des Nations Unies à Tokyo.

Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de correspondance de l'OIT à Tokyo, tél. +03-5467-2701 ; fax +03-5467 2700 ; e-mail : tokyo@ilo.org

Opération «S.O.S. ordinateurs» pour l'Afghanistan

■ Les femmes afghanes recommencent à travailler. L'Autorité intérimaire de l'Afghanistan (AIA) a récemment promulgué un décret affirmant le droit des femmes au travail. Le ministère de la Question féminine et le ministère du Travail ont demandé au BIT de les aider



© BIT / J. Maillard

à recréer un climat dans lequel les femmes puissent travailler en toute sécurité. Dans le cadre d'un projet pilote lancé au début du mois de juin, des centres d'enseignement de l'informatique appliquée ont déjà ouvert dans la capitale, Kaboul. Ce projet permettra de former dans un premier temps 500 femmes récemment embauchées par les ministères. Le Programme focal du BIT sur la réponse aux crises et la reconstruction a affecté un montant initial de 150 000 dollars à la formation ainsi qu'à l'acquisition de bureaux et de matériel. D'autres institutions (AIEA, bureau de l'ONU à Vienne et ICTY) se sont déjà associées à cette action ou y apporteront une contribution. L'équipement informatique sera offert par une entreprise internationale privée.

Pour tout renseignement, s'adresser au Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction, tél. +4122/799 6834 ; fax +4122/799 6189 ; e-mail : crisis@ilo.org



L'OIT DANS LA PRESSE

BBC NEWS

You are in: Business
News Front Page
World
UK
Africa feels hidden cost of Aids

- England
- N Ireland
- Scotland
- Wales
- Politics
- Business
- Market Data
- Your Money
- E-Commerce
- Economy
- Companies
- Fact Files
- Entertainment
- Science/Nature
- Technology
- Health
- Education
- Talking Point



UNAIDS estimates 28 million Africans have HIV. Illnesses caused by the spread of Aids, and the virus that triggers it, are hitting the economies of sub-Saharan Africa harder than expected, a report by the International Labour Organisation (ILO) has said.

Daily News

The Quality English Daily with the largest circulation trusted by readers in Sri Lanka

Established 1943

WEDNESDAY JUNE 12, 2002

Report 1,008

World Day against Child Labour

According to the recently released report "A Future Without Child Labour", 240 million children - one in every six children aged 5 to 17 - are involved in child labour. Among its startling findings, the report also recorded for the first time that some 179 million children aged 5-17 live in every eight children in the world - it will expand to the worst forms of

child labour which endanger the child's physical, mental or moral well-being. The first World Day Against Child Labour will be observed worldwide today (12 June). The International Labour Organization (ILO) formally launched this global day with an event at its Headquarters in Geneva on June 11, the eve of the first World Day.

Labour is intended to help spread the message that child labour remains a serious problem and that we must do more to combat it," said International Labour Organization (ILO) Director-General Juan Somavia in a statement. "We are asking everyone to join together in working towards a world where no children will be deprived of a normal, healthy childhood, where par-

ents can find decent jobs and children can go to school. Our goal is a world free from child labour". In Sri Lanka, while the problem does not have the same proportions as it does in other South Asian countries, pockets of children are trapped in child labour. It is imperative that they are immediately being given better alternatives.

The Island

Wednesday 12th June 2002, Registered as a Newspaper Vol. 22 No 138 PRICE Rs.15.00

ILO launches first "World Day Against Child Labour"

The first World Day Against Child Labour will be observed worldwide today. The International Labour Organization (ILO) formally launched this global day with an event at its Headquarters in Geneva on 11 June, the eve of the first World Day. "This first World Day Against Child Labour is intended to help spread the message that child labour remains a serious problem and that we must do more to combat it," said International Labour Organisation (ILO) Director-General Juan Somavia in a statement for the day. "We are asking everyone to join

together in working towards a world where no children will be deprived of a normal, healthy childhood, where parents can find decent jobs and children can go to school. Our goal is a world free from child labour." In Sri Lanka, while the problem does not have the same proportions as it does in other South Asian countries, pockets of children are trapped in the worst forms of child labour. It is imperative that they are immediately being given better alternatives. While it is difficult to point at accurate numbers, there is clear evidence that there are Sri Lankan

TRIBUNE DE GENÈVE

«La mondialisation a échoué pour un milliard de sans-emploi»

Le directeur général du BIT tire la sonnette d'alarme.

Le plus grand échec de la mondialisation est de ne pas avoir créé suffisamment d'emplois, a déclaré hier à Genève le directeur général du BIT, Juan Somavia, devant les 3000 délégués de la 96e Conférence internationale de travail tenue jusqu'au 28 juin. Plus d'un milliard d'hommes et de femmes sont sans emploi ou

recherchent du travail. Plus personne ne prévoit de scénario pour cette prochaine décennie sans de combler ce déficit latent d'emploi mondial, a réitéré Juan Somavia. Il a appelé à une action conjointe entre secteur public et secteur privé. Il a notamment insisté sur le caractère international et les investissements étrangers productifs, notamment à quatorze pays en développement. Pour le reste, les étudiants sont très engagés.

De même, M. Somavia a

réitéré l'importance de la coopération internationale et les investissements étrangers productifs, notamment à quatorze pays en développement. Pour le reste, les étudiants sont très engagés.

Le directeur général du BIT a souligné que le BIT a lancé un appel urgent à la coopération internationale et les investissements étrangers productifs, notamment à quatorze pays en développement. Pour le reste, les étudiants sont très engagés.

Le directeur général du BIT a souligné que le BIT a lancé un appel urgent à la coopération internationale et les investissements étrangers productifs, notamment à quatorze pays en développement. Pour le reste, les étudiants sont très engagés.

Business News Americas

Rio Tinto to Adopt ILO Labor Norms

September 16 - Union representatives and Rio Tinto Brasil are to sign an agreement Friday (Sept.20) to implement International Labor Organization (ILO) standards, union leader Claudio Sciar told BNAmericas.

"Rio Tinto is the first Brazilian mining company to implement the standard," Sciar said at the II Brazilian Congress of Open Pit and Underground Mines in Belo Horizonte.

Sciar said that Rio Tinto's labor unions, through their connections with international labor organizations, have formed the first international network of Rio Tinto workers located around the world. Negotiations are advancing to establish other cross-border connections.

The Guardian

Long march to save the world's children

Analysis
Felicity Lawrence
Another week, another UN gathering in Geneva, and another World Day Against Child Labour, designated by the International Labour Organization (ILO) and

aimed especially at HIV/AIDS, and that they need be addressed. A declaration adopted by the ILO in 1998 condemned its 175 or so member states to abolish child labour, but given the country's often-poor and its women, can the rhetoric achieve anything? So far, not much. However, marks progress, with the emergence of a new sophisticated state which moves the issue on from knee-jerk calls for boycotts of all child labour in poor countries. The report, a Future Without Child Labour, is a significant

activity which is acceptable for those who have reacted to the recession - a few hours a week in the family business, for example. A shocking number of children - about 770 million - are engaged in hazardous work, in construction, quarrying, mining, in jobs exposing them to chemicals, or other conditions likely to harm them because of their age. Of these, 111 million are children under 10 whose ILO has urged to be taken out of such work immediately. A further 69 million are people aged

and other forms of forced labour, from slavery to child labour, from prostitution to debt bondage, and other ILO categories. By definition, these forms of child labour are hidden and hard to quantify, so the figure are likely to be underestimates. Recognition of these different categories has been crucial in getting action on the most harmful kinds. The 1999 ILO declaration on the worst forms of child labour has been widely ratified by many governments which might previously have been too worried about trade sanc-

Working children around the world
Economically active children age 5-14 million
ILO estimates 2001
2.5 million
2.4 million
127.3 million
17.4 million
48.0 million
13.4 million
ILO estimates 2001



YAHOO! News powered by hp News Home - Yahoo! - Help AP A P
 Yahoo! News Mon, September 16, 2002 Search [] for []

Experts meet to discuss providing basic payments to everyone

By NAOMI KOPPEL, Associated Press Writer

GENEVA - Governments should scrap existing welfare programs and provide every person in the world with a meet fundamental human needs, according to experts meeting under U.N. sponsorship here Thursday.

Under this system, everyone would receive such basic income — not just those with a demonstrated need, as programs. People with higher income would simply pay more income tax.

Such a system would be far simpler than existing welfare programs and would pay for itself because it would in bureaucracy, argued Guy Standing, chairman of the Basic Income European Network, or BIEN, which organize conference in Geneva.

Around 200 government advisers, academics and other experts from 28 countries are discussing the idea, which would improve economic security.

They say that everyone is entitled to enough income to cover minimum needs — food, housing, clothing, education, care, regardless of race, gender or age. The exact level of the payment would vary from country to country.

"When we first introduced this, we were regarded as mad, bad and dangerous to know. But we are now welcome policy-makers," Standing told reporters.

Programs in the United States and elsewhere have shown that such payments can work, Standing said.

These include the Alaska Permanent Fund, introduced in 1976, that provides income to every resident of the state and programs to provide money to women in Brazil and elsewhere provided their children go to school.

He also welcomed the introduction of a "baby bond" by the British government that puts money into trust when provided it with income in adulthood.

The conference is being hosted by the International Labor Organization although the ILO — the U.N. labor agency official position on the issue.

Among those speaking are the prime minister of Mozambique, Pascoal Mocumbi, and ILO Director-

The Daily Star
 People's Right to Know
 www.dailystar.com

ILO chief blasts globalisation inability to create jobs

Globalisation has failed to create jobs, effectively fuelling mass economic migration worldwide, the director-general of the International Labour Organisation (ILO), Juan Somavia, said on Monday.

Speaking to the ILO's annual assembly, Somavia said more than one billion people were unemployed, prompting 120 million migrant workers to leave their families and home countries in the hope of finding a job elsewhere.

"The present form of globalisation has not produced enough jobs for all those who seek them or in the places where they are most needed," Somavia told government, workers' and employers' representatives from 175 member countries.

INTERNATIONAL
Herald Tribune
 110 N. York Times Building, New York, N.Y. 10037
 Founded 1861
 Clothes for the emperor • By Sam Sweeney

The world's people need decent jobs

JOHANNESBURG
 The International Labor Organization estimates that more than a billion women and men are unemployed, underemployed or working poor. A direct result of this is that some 120 million migrant workers and their families have left their home countries in the hope of finding a job somewhere else.

What can the Johannesburg summit do about this? The answer is, plenty. The summiters can begin by affirming that today's globalization, like the emperor in the fable, has no clothes.

Twenty years after the groundbreaking Brundtland report and 10 years after the Earth Summit in Rio, it is obvious that reaching sustainable development objectives that can help relieve this deficit of decent work will be impossible using the present model of un-

Frankfurter Allgemeine
 ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Erster Welt-Tag gegen Kinderarbeit

Genève, 11. Juni. Erstmals wird an diesem Mittwoch ein „Welt-Tag gegen Kinderarbeit“ begangen. Er wurde von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) proklamiert. Sie will mit verschiedenen Aktionen und auch mit einer Sonderdebatte auf der 90. Arbeitskonferenz in Genf auf das Schicksal der 246 Millionen Kinder aufmerksam machen, die nicht zur Schule gehen können, weil sie arbeiten müssen – in einigen asiatischen und afrikanischen Staaten gar als „Schuldknechte“, die familiäre

CORRIERE DELLA SERA

Somavia, direttore dell'Agenzia delle Nazioni Unite: «Il nemico è la mancanza di strutture scolastiche»

Minori, otto milioni di schiavi

Denuncia dell'Onu: nel mondo un bimbo su sei costretto a lavorare tra i 5 e i 17 anni

ROMA — Nel mondo sono oltre otto milioni i bambini ridotti in schiavitù. E quelli costretti a lavorare, tra i cinque e i 17 anni, raggiungono la stupefacente cifra di 246 milioni. Uno su sei. Per la gran parte (60%) nell'area Asia-Pacifico, di cui 178 esposti alle forme peggiori di sfruttamento e 70 milioni con mansioni pericolose. Cifre agghiaccianti, contenute nell'ultimo rapporto elaborato dall'Uif, l'ufficio internazionale del lavoro Oit, agenzia delle Nazioni Unite. Il cui direttore generale Juan Somavia domenica a Ginevra ricorderà per lanciare la proposta di celebrare, il 12 giugno di ogni anno, la prima giornata mondiale contro il lavoro minorile.

«Tutti insieme dobbiamo impegnarci per un mondo migliore dove ogni bambino può avere una infanzia normale», Somavia, 60



AL LAVORO Giovani impegnati in una officina pachistana

Servono veramente questi soldi o non vi è il rischio che vadano a rafforzare le dittature?

«Negli anni Sessanta le Nazioni Unite fissarono il livello di aiuti allo 0,7% del Pil. Ora vedo che molti paesi ricchi, tra cui l'Italia, stanno proponendo di portarlo all'1%. Questo può cambiare in meglio le cose. Da parte nostra vi è il massimo impegno affinché questi fondi abbiano l'impatto migliore. Sono migliaia i casi di ragazzini che venivano sfruttati lavorando la terra e che noi siamo riusciti a rimandare a scuola, convincendo già adulti a sostituirli in quelle mansioni».

Non sarebbe meglio introdurre pesanti sanzioni all'intero degli accordi del Wto?

«Credo che il dialogo alla fine sia più efficace della messa all'indice del Paesi

Director general OIT critica inacción frente a pobreza

Ginebra, 13 sep (EFE). - El director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Juan Somavia, se quejó hoy de que se habla mucho, pero se hace muy poco, lo mismo en Latinoamérica que en otras partes, para reducir la desigualdad y la pobreza.

En un discurso a los participantes en una reunión de expertos de diversos continentes que abogan por una renta básica para todas las personas como medio de reducir las desigualdades, el chileno Somavia denunció la inseguridad social y económica que afectan a millones de personas.

El director general de la OIT afirmó que muchos gobiernos se encuentran atados de manos "por condicionantes externos" mientras que otros no quieren poner remedio a la desigual distribución de la riqueza y hay un tercer grupo de países que creen a ciegas en el "fundamentalismo del mercado".

Somavia, que participó en la reciente cumbre mundial sobre el desarrollo sostenible en Johannesburgo (Sudáfrica), dijo haberse traído de allí el mensaje de que la ausencia de seguridad socioeconómica lleva "a la desesperación y a la tentación de actuar destructivamente".

El director general de la OIT encomió los esfuerzos de la Red Europea para una Renta Básica, que ha organizado la reunión ginebrina de hoy y mañana, por promover "una nueva visión de universalismo y solidaridad social" mediante un enfoque centrado en garantizar unos ingresos básicos para todo el mundo.

Pour des raisons de place disponible, certains articles ont été raccourcis, adaptés ou n'apparaissent pas dans leur présentation originale.

MÉDIATHÈQUE



■ **Garment industry in South Asia. Rags or riches?** Gopal Joshi. OIT, New Delhi, 2002. ISBN 92-2-111910-6.

La forte croissance de l'emploi enregistrée au cours de ces deux dernières décennies dans l'industrie du vêtement de l'Asie, est en grande partie due au régime de contingentement mis en place dans le cadre de l'arrangement multifibres (AMF). Un nombre jusqu'ici inégalé de femmes compte désormais parmi les sept millions de travailleurs de cette branche d'activité.

Cependant, la montée de la concurrence des pays à bas salaires et à forte productivité, pourrait avoir des conséquences néfastes sur l'emploi et les conditions de travail. Or les femmes seraient les principales victimes d'une telle détérioration.

Cette publication, qui regroupe les exposés présentés à l'occasion d'un atelier et d'une réunion organisés à l'échelle de la sous-région, passe en revue la situation et les perspectives de l'industrie du vêtement du Bangladesh, de l'Inde, du Népal, du Pakistan, de Sri Lanka et de l'Asie du Sud en général. Elle recense les problèmes qui risquent de se poser après l'abolition du régime de contingentement de l'AMF et les solutions que pourraient adopter les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.



■ **Supporting workplace learning for high performance working.** David N. Ashton et Johnny Sung. BIT, Genève, 2001. ISBN 92-2-112801-6.

Dans les entreprises du monde entier, la proportion des personnels diplômés, des scientifiques, des cadres et des techniciens a augmenté. L'augmentation a été très rapide dans les pays industrialisés, mais ces catégories de travailleurs représentent également une proportion croissante de la population active de nombreux pays en développement. En outre, les méthodes d'organisation du travail à haut rendement se sont fortement développées de sorte que dans les entreprises où ces méthodes sont désormais bien ancrées, la totalité des salariés participent à l'apprentissage en cours

d'emploi. En ce sens, les techniques de gestion modernes favorisent concrètement la formation permanente.

Les auteurs de cet ouvrage analysent les phénomènes de l'apprentissage et de la formation dans les systèmes d'organisation du travail à haut rendement tant du point de vue des travailleurs que de celui des employeurs. En outre, ils réfléchissent à la manière dont les gouvernements peuvent encourager l'adoption de tels modes d'organisation du travail et en particulier inciter les entreprises à mieux exploiter le potentiel de leurs salariés.



■ **La formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques.** BIT, Genève, 2002. ISBN 92-2-213211-4. 20 francs suisses.

Les industries mécaniques et électrotechniques représentent un large spectre d'activités qui va de la fabrication de machines et d'appareils domestiques lourds, tant spéciaux que d'usage général, à du matériel électronique plus léger mais très élaboré : machines de bureau et ordinateurs, machines et appareils électriques, appareils de radio, téléviseurs et matériel de communication, instruments médicaux, de précision et d'optique, montres. La fabrication de tous ces objets nécessite un vaste éventail de compétences de divers niveaux. Les auteurs de cette publication examinent le rôle de la formation permanente et certaines des nombreuses méthodes adoptées dans ce contexte.

Ils analysent la situation actuelle dans son ensemble et plusieurs études de cas en tentant de dégager des exemples de bonnes pratiques. Cet ouvrage, qui contient en outre un résumé statistique des données disponibles à travers le monde, intéressera les décideurs, les universitaires et les partenaires sociaux qui travaillent sur la question.



■ **Towards decent work : Social protection in health for all workers and their families.** BIT, Genève, 2002. ISBN 92-2-312491-3

Ce document présente le cadre conceptuel sur lequel se fonde le Pro-

gramme de stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté (STEP) en vue d'étendre la protection sociale dans le domaine de la santé à ceux qui en sont exclus. Son but est de contribuer à l'élaboration d'une définition opérationnelle de cette forme de protection sociale, qui s'inscrit dans le contexte de la promotion du travail décent. Le chapitre I explique les buts de la protection sociale dans le domaine de la santé et l'importance des programmes de santé garantis par l'État pour combattre l'exclusion.

Le chapitre II analyse les causes potentielles d'exclusion de la protection sociale dans le domaine de la santé. Il traite, entre autres, des déséquilibres entre l'offre et la demande de services de santé, des critères régissant le financement de la santé et des contextes organisationnels et institutionnels qui contribuent à la réussite de systèmes de protection bien conçus.

Enfin, le chapitre III examine l'utilité du cadre conceptuel proposé pour généraliser la protection sociale dans le domaine de la santé.



■ **Human capital and the HIV epidemic in sub-Saharan Africa.** Desmond Cohen. BIT, Genève, ISBN 92-2-113238-2.

Ce document de travail propose une réflexion sur les conséquences de l'épidémie de VIH/sida pour le développement durable de l'Afrique subsaharienne, région la plus durement touchée par le sida, qui était déjà en proie à une grande pauvreté.

L'auteur étudie plus particulièrement la perte de capital humain dans deux importants secteurs sociaux – la santé et l'enseignement – et envisage les conséquences sur les secteurs public et privé en général. Il examine les conséquences des mutations démographiques et de la disparition de la main-d'œuvre diplômée, qualifiée et semi-qualifiée sur l'économie des pays les plus gravement touchés et les services publics essentiels.

En conclusion, il propose un programme d'action multisectoriel pour conserver le capital humain.



■ **Child Labour in the Russian Federation.** Svetlana Stephenson. BIT, Genève, juin 2002. ISBN 92-2-113191-2.

Le passage à l'économie de marché, après le démantèlement de l'URSS, a eu des conséquences diverses sur l'existence des enfants de la Fédération de Russie, dont l'une des plus importantes est la participation accrue à l'activité économique. Sur la base de ses propres travaux de recherche et de sources secondaires, l'auteur examine l'évolution du travail des enfants et les problèmes qu'il pose dans ce pays depuis le début de la période de transition.

Elle recense un certain nombre de mesures importantes à prendre pour protéger les enfants vulnérables du travail, et en particulier de ses pires formes, en cette période de profonde transformation des structures économiques et sociales.



■ **Intersecting Risks: HIV/AIDS and Child Labour.** Bill Rau. BIT, Genève, juin 2002. ISBN 92-2-113192-0.

Le travail et le taux d'infection des enfants par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) dépendent du contexte socio-économique dans lequel ces enfants vivent.

L'auteur analyse les facteurs qui, lorsque les adultes sont contaminés par le VIH, contribuent au travail des enfants et font courir à ces enfants le risque d'être eux-mêmes contaminés. Ces facteurs contextuels peuvent agir de façon parallèle mais ils peuvent aussi se croiser et multiplier ainsi les risques de contamination des travailleurs enfants.

Se fondant sur une analyse des sources secondaires actuellement disponibles, cette publication permet de mieux comprendre les liens directs qui existent entre le VIH/sida et le travail des enfants ainsi que les facteurs ordinaires – généralement liés à de profondes inégalités entre les groupes sociaux – qui exposent plus particulière-

ment les enfants au risque de contamination par le VIH et les obligent à travailler, surtout dans les pires conditions.



■ **Revue internationale du Travail, vol. 141, n°s 1-2.** BIT, Genève, 2002. ISSN 0378-5599. 30 francs suisses.

Le contenu de ce numéro double de la *Revue internationale du Travail* constitue un apport capital aux grands débats du moment.

Dans «Emploi, justice sociale et bien-être», Joseph Stiglitz, lauréat du Prix Nobel d'économie, s'interroge: le but de l'activité économique est d'améliorer le bien-être des individus, et l'emploi est essentiel à ce bien-être, alors, pourquoi les politiques économiques vont-elles souvent à l'encontre des intérêts des travailleurs? Cela tient à ce que l'économie néoclassique considère la main-d'œuvre comme une marchandise, à quoi s'ajoutent les défaillances généralisées du marché, la sous-représentation des travailleurs et l'engouement pour des politiques libérales qui déconnectent efficacité et équité.

Pour aborder la question essentielle des relations entre normes fondamentales du travail et investissements étrangers directs, David Kucera utilise de nouveaux indicateurs des normes du travail (liberté syndicale et négociation collective, travail des enfants, non-discrimination professionnelle entre hommes et femmes) comme variables explicatives des IED dans les années quatre-vingt-dix. Il n'existe aucun élément de preuve à l'appui de l'opinion commune selon laquelle les investisseurs étrangers privilégieraient les pays où les normes du travail sont basses; de fait, tous les paramètres statistiquement significatifs iraient même dans le sens contraire.

Il est fort complexe de prévoir les effets du vieillissement sur le marché du travail. On pense d'abord à une contraction de l'offre de travail. Mais, comme le montre Vincenzo Spiezia dans son étude sur les pays de l'OCDE, les conséquences sur l'emploi sont loin d'être évidentes. L'offre de travail

dépend aussi des taux d'activité, et la demande sera influencée par les effets sur les salaires de l'évolution de l'offre, sans oublier les changements en matière de productivité, d'accumulation du capital, de coûts des pensions et des soins de santé associés à l'élévation des taux de dépendance.

Les années quatre-vingt-dix ont marqué un tournant dans l'évolution de la structure des emplois dans les pays du G7 avec l'avènement de la société informationnelle. Dans «Une évaluation empirique de la société informationnelle: structures de l'emploi dans les pays du G7, 1920-2000», Yuko Aoyama et Manuel Castells confirment leur théorie selon laquelle la configuration du changement structurel observée dans ces pays s'explique par la généralisation des techniques de l'information plutôt que par le seul développement du secteur des services, comme le voudrait le modèle post industriel.

Enfin, deux articles sont consacrés au concept de travail décent. Dans «Le défi du travail décent», Robert B. Reich souligne l'importance des politiques budgétaires et monétaires pour limiter les pertes d'emplois lors des replis économiques. À plus long terme, toutefois, la promotion du travail décent repose sur l'éducation et la formation pour améliorer la compétitivité et faciliter la flexibilité. Il faut aussi poursuivre dans la voie de l'intégration de l'économie mondiale et, dans un souci de justice sociale à l'échelle planétaire, ouvrir les marchés des pays industrialisés aux exportations des pays en développement tout en allégeant la dette de ces derniers et en confortant les normes fondamentales de l'OIT. Dans une «perspective», intitulée «Travail décent: un cadre d'action se met en place», Philippe Egger explique comment la notion de travail décent mise au service des droits des travailleurs, de l'emploi, de la protection sociale et du dialogue social, constitue un apport en faveur du développement durable, de la sécurité macro-économique et d'une répartition plus juste des bénéfices de la croissance.

«Un avenir sans travail des enfants»

Au Pakistan, dans un minuscule atelier, Amir, 12 ans, façonne à petits coups de marteau de délicats instruments chirurgicaux pour aider son père à rembourser une dette. Sur un autre continent, Lucy, orpheline du sida, est inquiète: elle craint qu'une fois sa bourse épuisée, elle ne doive abandonner l'école et recommencer à travailler comme ouvrière agricole.

Un avenir sans travail des enfants, nouveau film du Bureau international du Travail, met des visages sur les chiffres. Amir et Lucy, deux des 246 millions d'enfants qui travaillent dans le monde, nous parlent. Écoutons-les raconter leur travail et s'interroger sur leur avenir. Écoutons-les expliquer pourquoi ils sont là et où ils auraient préféré être. Et écoutons-les dire dans leur propre langage pourquoi il est si important d'abolir le travail des enfants – pour eux et pour nous.



Durée : 26 minutes
Copyright : BIT 2002
Vidéo produite par la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail
(Organisation internationale du Travail)
Pour tout renseignement : www.ilo.org/declaration