

2019
Spécial Centenaire

TRAVAIL

Le magazine de l'OIT



Organisation
internationale
du Travail



L'OIT a 100 ans



ŒUVRER POUR LA PAIX
ET LA JUSTICE SOCIALE



Le magazine *Travail* est publié par le
Département de la communication et de l'information publique
de l'Organisation internationale du Travail (OIT)
en anglais, espagnol et français.

RÉDACTEUR EN CHEF

Hans von Rohland

PRODUCTION

Corine Luchini

ÉDITEUR PHOTO

Marcel Crozet

COMITÉ DE RÉDACTION

Jonas Bausch, Seydina Alioune Diallo, Alejandro Iturrizaga, Jean-Luc Martinage,
Asmaa Rezk, Minette Rimando and Hans von Rohland.

GRAPHISME

OIT Turin

Le magazine n'est pas un document officiel
de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de l'OIT. Les désignations
utilisées n'impliquent, de la part de l'OIT, aucune prise de position quant au statut
juridique de 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, de tel ou tel produit ou procédé
commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

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

Toute correspondance doit être adressée au Département de la communication
et de l'information publique de l'OIT, CH 1211 Genève 22, Suisse.

Tél.: +4122/799-7912

Télécopie: +4122/799-8577

Courriel: ilo_magazine@ilo.org

www.ilo.org

Photo de couverture: Marcel Crozet, OIT



© Marcel Crozet/OIT

■ Célébration du centenaire: le logo de l'OIT projeté sur une façade du siège, à Genève

Bienvenue

La célébration du centième anniversaire de l'OIT nous offre une excellente occasion de réfléchir à ses réalisations, à la façon dont elles se sont produites et aux défis et aux possibilités qui nous attendent. Ambitionnant de promouvoir la création d'emplois décents et l'amélioration des conditions de vie et de travail de tous les travailleurs tout au long de son histoire, le mandat de l'OIT a joué un rôle aux principaux carrefours de l'histoire récente, comme la Grande Dépression, la décolonisation, la création de Solidarité en Pologne et la victoire sur l'apartheid en Afrique du Sud. Par la suite, l'Organisation a mis en lumière la nécessité de prêter attention à la dimension sociale de la mondialisation et, désormais, elle applique son mandat à l'enjeu mondial qui consiste à bâtir un avenir du travail où prévaudra la justice sociale.

Ce numéro du centenaire du magazine *Travail* présente plusieurs étapes clés de l'histoire de l'OIT et ses efforts en vue de promouvoir la justice sociale comme fondement de la paix dans le monde.

Les articles publiés dans ce magazine apportent un éclairage sur certains défis à relever et des possibilités à exploiter en matière de travail décent à travers le monde.

L'histoire de deux mines, le principal reportage, montre que ces défis sont comparables dans les pays industrialisés et dans les pays en développement, bien que des différences majeures existent.

En Afrique, créer des emplois pour les jeunes est le défi numéro un, comme l'illustre notre article sur l'Égypte. L'économie informelle est un enjeu majeur pour ce continent, tout comme en Amérique latine. Nous nous intéressons à un projet au Pérou qui vise à formaliser l'industrie textile du pays.

Qui prendra soin de nous? traite de la pression démographique à laquelle sont confrontés des pays comme l'Allemagne et le Japon et pose la question de savoir où trouver des réponses efficaces, en recourant par exemple aux robots ou à l'immigration. Un autre reportage, en Mauritanie, est consacré à la lutte contre le changement climatique et à la création d'emplois verts dans un pays moins avancé.

Enfin, nous explorons des pistes pour préparer un avenir du travail sans violence. Alors que l'OIT prépare de nouvelles normes historiques sur la violence et le harcèlement au travail, l'article expose la façon dont un programme s'emploie à résoudre la question en Haïti.

Hans von Rohland

Rédacteur en chef du magazine *Travail*



© Marcel Crozet/OIT



JUSTICE SOCIALE
TRAVAIL DÉCENT

Sommaire



© Marcel Crozet/OIT

6

Editorial par le Directeur général de l'OIT Guy Ryder: Un avenir du travail à visage humain

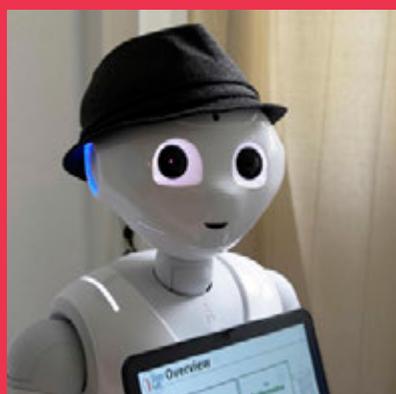


© Archives OIT

7

Les 100 premières années

- Principaux carrefours de l'histoire de l'OIT et du monde



© Universität Siegen

46

La prise en charge des personnes âgées en Allemagne: Qui prendra soin de nous?



© Gianfranco Fiorini/OIT

50

Les microentreprises péruviennes: Vers la formalisation



REPORTAGE PHOTO

Sur terre et en mer:
Vers un avenir vert
en Mauritanie

37

© Seydina Alioune Diallo



© Marcel Crozet/OIT

26

Les 100 prochaines années

- Reportage dans deux bassins miniers
 - Un avenir prometteur pour l'emploi: L'exploitation minière d'avant-garde en Suède
 - L'activité minière au service du peuple aux Philippines



© OIT DJEP

44

Des emplois pour les jeunes en Egypte:
Réaliser ses rêves, au moins en partie

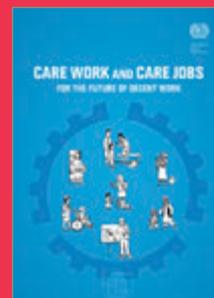


© Marcel Crozet/OIT

52

Un avenir sans violence au travail

- Pour de nouvelles normes de référence sur la violence et le harcèlement au travail
- Better Work agit contre le harcèlement sexuel en Haïti



57

MÉDIATHÈQUE



Un avenir du travail à visage humain

Par Guy Ryder,
Directeur général de l'OIT

© Marcel Crozet/OIT

Le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, à l'occasion du lancement du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail

6

EDITORIAL

Cette année, l'OIT célèbre son centenaire, un siècle remarquable grâce à la détermination conjuguée des gouvernements, des travailleurs et des employeurs à faire progresser la cause de la justice sociale et promouvoir le travail décent.

C'est le moment idéal pour revenir sur nos réalisations, et elles sont nombreuses. Songez simplement à ce que seraient nos vies sans limite de la durée du travail, sans week-ends pour se reposer et sans protection pour les femmes enceintes. Ou pensez à l'énorme impact qu'ont les normes internationales adoptées par l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants.

Les exemples abondent. Certains d'entre eux sont mis en lumière dans ce numéro du centenaire de *Travail*.

Mais l'heure n'est pas à l'autosatisfaction.

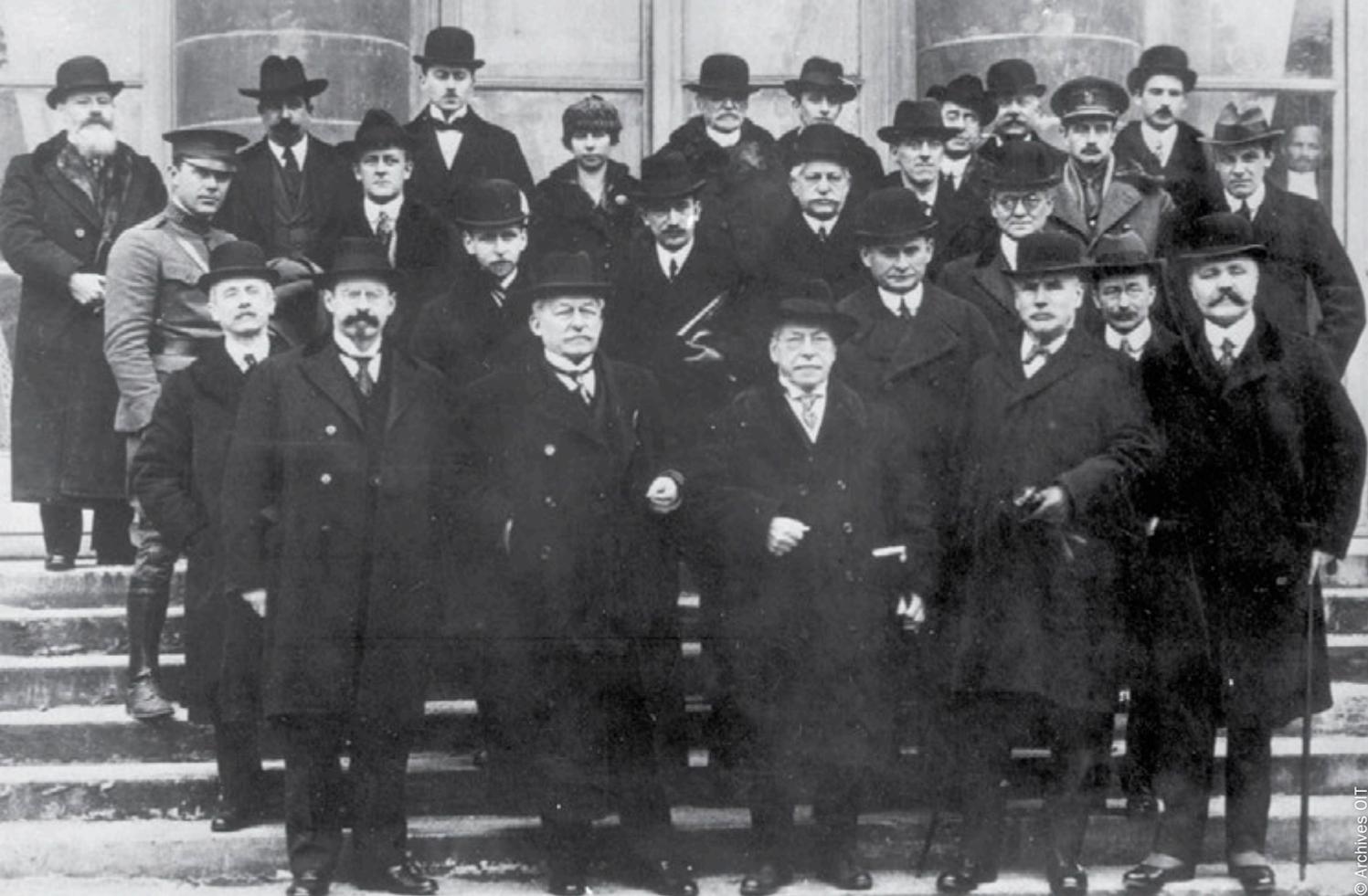
Le monde du travail traverse des changements en profondeur, de rythme et d'ampleur sans précédent, provoqués par les innovations technologiques, la transition démographique et le changement climatique. Dans certains secteurs, des emplois seront supprimés, mais d'autres seront créés. Il nous incombe à tous de relever ces défis et de saisir ces opportunités. Et nous devons le faire avec la conviction que l'avenir du travail n'est pas prédéterminé.

Nous avons une boussole pour nous guider: les principes mêmes de l'OIT qui nous disent qu'il n'existe pas de paix sans justice sociale, que le travail n'est pas une marchandise, que la liberté d'expression et la liberté syndicale sont essentielles à un progrès durable et que la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous.

Le rapport de référence de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, sujet de la discussion de la 108^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2019, nous donne matière à réflexion.

Pour aller de l'avant et ouvrir des perspectives pour un avenir juste et durable, nous devons investir dans les personnes. Ce qui veut dire investir dans les emplois, les compétences et la protection sociale, mais aussi dans les institutions du marché du travail.

Nous ne pouvons pas rester des spectateurs passifs, nous devons être des architectes du changement, comme nous l'avons été tout au long de nos cent ans d'histoire.



© Archives OIT

1919 La Commission de la législation internationale du travail se réunit pendant la Conférence de paix de Paris

Les 100 premières années

A la fin de la Première Guerre mondiale, de nombreux pays ont été confrontés à une instabilité grandissante dans un contexte de détérioration des conditions de travail. Le travail était au cœur des préoccupations des populations et des politiques. L'OIT a été créée dans le cadre du Traité de Versailles pour s'occuper des questions liées au travail et, ce faisant, contribuer à promouvoir une paix fondée sur la justice sociale.

La liste des événements qui ont jalonné l'histoire centenaire de l'OIT n'est pas exhaustive, mais elle donne une idée de la façon dont l'Organisation a su répondre aux défis souvent complexes auxquels elle était confrontée au fil du temps.

1919: CONDITIONS DE TRAVAIL: FIXER LE CAP

Les premières années de l'OIT furent marquées par un premier Directeur exceptionnel, Albert Thomas, un secrétariat engagé dans un dialogue interactif avec les ministres du Travail et une Conférence internationale du Travail (CIT) débordant d'énergie.

En octobre 1919, la première CIT s'est ouverte dans une atmosphère d'espoir et d'anticipation. Réunis à Washington, les délégués étaient prêts à mettre en place les éléments du Traité de Versailles concernant le monde du travail. A la fin de la Conférence un mois plus tard, le 29 novembre, 6 conventions, 6 recommandations et 19 résolutions avaient été adoptées.

La première convention de l'OIT traitait de la réglementation de la durée du travail, l'un des plus anciens problèmes en matière de droit du travail. La convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, a institué la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures. La durée du travail est restée une priorité de l'OIT tout au long des années 1920 et 1930.

Aujourd'hui, les normes de l'OIT sur la durée du travail forment un cadre permettant de réglementer les horaires de travail, les temps de repos quotidien et hebdomadaire et les congés annuels. Ces instruments ont amélioré les conditions de travail qui à leur tour ont contribué à accroître la productivité de l'économie.

EN SOUVENIR D'ALBERT THOMAS

Albert Thomas, premier Directeur de l'OIT (1919-1932), «a fini par s'identifier totalement au Bureau international du Travail. La raison pour laquelle il avait été conçu, la justice sociale, était une passion dévorante qui régissait sa vie.» Ce sont les termes employés par Edward J. Phelan qui travailla en étroite collaboration avec Albert Thomas à partir de 1920 et qui devint lui-même Directeur général par la suite (1941-1948).

Albert Thomas avait eu en France une carrière remarquable de journaliste, d'homme politique, de ministre et d'ambassadeur. Son élection en 1919 au poste de Directeur de l'OIT fut une surprise. Depuis le premier jour, «il s'est entièrement dévoué à sa nouvelle tâche [...]. En quelques années, il a fait d'un petit groupe de fonctionnaires installés dans une résidence privée à Londres en 1920 une institution d'envergure mondiale.»

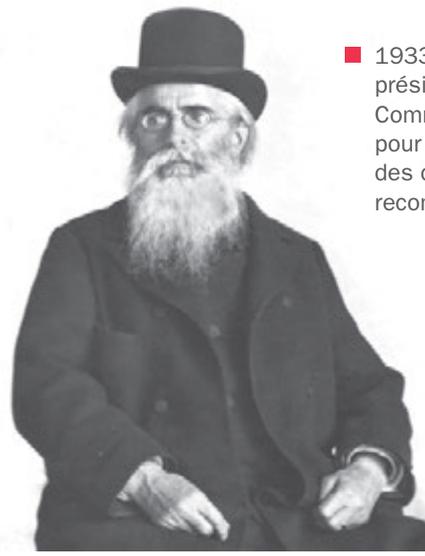
Il ressort des témoignages de ceux qui l'ont connu que la personnalité de M. Thomas a joué un grand rôle dans les réalisations de l'OIT pendant ses dix premières années d'existence.

Sir Atul Chatterjee, qui présidait le Conseil d'administration à l'époque, avait déclaré: «Il était l'un des plus grands hommes d'Etat de son époque [...]. Sa vision et son ardeur n'incluaient pas seulement les idéaux de la justice sociale [...], mais plus largement la cause de la bonne volonté et de la bonne entente entre les nations [...]. Il pouvait accomplir le travail de plusieurs hommes ordinaires. Sa curiosité était sans limite. C'était un excellent orateur, très persuasif. Son esprit était aussi vif et pénétrant que sa mémoire était fidèle. C'était un organisateur extraordinaire, et plus remarquables encore étaient ses capacités d'initiative et de leadership.»

Albert Thomas mourut en 1932. Harold Butler, qui lui succéda, déclara à la CIT en 1933: «L'amélioration des conditions sociales, la préservation des droits de l'homme et la poursuite de la justice sociale [...], c'est sur cette base qu'il a réussi à créer une tradition dont nous avons hérité [...]. Le meilleur hommage qu'on puisse rendre à son œuvre est de préserver et renforcer cette tradition.»



■ Portrait d'Albert Thomas



© Archives OIT

■ 1933 Jules Gautier, président de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

■ Le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, lors de l'ouverture de la 107^e session de la Conférence internationale du Travail, le 28 mai 2018

1926: UNE RÉFÉRENCE POUR LA JUSTICE SOCIALE

Les normes internationales du travail de l'OIT sont vite devenues une référence pour la justice sociale. En 1926, elles furent adossées à un système de contrôle unique au niveau international pour aider les pays à appliquer les conventions ratifiées. Une commission d'experts indépendants fut créée en 1926 pour examiner les rapports des gouvernements et présenter chaque année à la CIT ses propres conclusions sur l'application des normes internationales du travail.

Aujourd'hui, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations est composée de vingt éminents juristes nommés par le Conseil d'administration pour un mandat de trois ans renouvelable. Le rôle de la commission est de fournir une évaluation technique impartiale de l'application des normes internationales du travail. Les rapports de la commission d'experts et ceux de la Commission de l'application des normes de la Conférence sont à la disposition du public, y compris sur Internet.

À la demande des Etats Membres, l'OIT fournit une assistance technique considérable pour la rédaction et la révision de la législation nationale en vue de garantir sa conformité avec les normes internationales du travail.

1929-1932: PROMOUVOIR UN «NEW DEAL» POUR L'ÉCONOMIE MONDIALE: SURMONTER LA GRANDE DÉPRESSION

Au début des années 1930, l'Organisation fut impliquée dans les efforts visant à résoudre le principal problème de l'époque – la Grande Dépression. Cette crise économique mondiale avait débuté en 1929 et s'était très vite traduite par un chômage de masse dans de nombreux pays, submergeant les capacités de l'économie mondiale à s'occuper des sans-emploi et à fournir une assurance-chômage.

L'OIT a réalisé la nécessité d'élargir sa vision de la justice sociale en intégrant la promotion des politiques d'emploi dans son programme d'action. Cela a contribué à favoriser des efforts concertés en vue de redresser l'économie mondiale.



LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, FORCE MOTRICE DE L'OIT

La Conférence internationale du Travail (CIT) n'adopte pas seulement les normes internationales du travail, elle définit aussi la politique générale de l'OIT.

Aujourd'hui, la CIT se réunit tous les ans en juin, à Genève. Dans ce parlement mondial du travail, chaque Etat Membre de l'OIT est représenté par une délégation composée de deux délégués gouvernementaux, d'un délégué employeur, d'un délégué travailleur et de leurs conseillers respectifs.

Les représentants des gouvernements sont souvent les ministres en charge du travail dans leur propre pays. Les délégués employeurs et travailleurs sont nommés en accord avec les organisations nationales les plus représentatives des partenaires sociaux.

Les délégués employeurs et travailleurs à la Conférence défient souvent les convenances politiques et les opinions des ministres, ajoutant les points de vue des employeurs et des travailleurs à ceux des gouvernements. Chaque délégué jouit des mêmes droits que les autres et peut s'exprimer en toute liberté et voter à sa convenance. Les délégués employeurs et travailleurs votent parfois contre les représentants de leur gouvernement, ou l'un contre l'autre. Cette pluralité d'opinions n'empêche cependant pas d'adopter des décisions par consensus.

En 1932, la CIT adopta une résolution préconisant un programme global de politiques budgétaire, commerciale et de travaux publics comme moyen de surmonter la Grande Dépression. L'accent mis sur les travaux publics dans les années 1930 concordait avec la pensée progressiste contemporaine en matière de politique économique et sociale.

Aux Etats-Unis, les politiques budgétaire et fiscale orthodoxes qui avaient conduit à la Grande Dépression furent remplacées par le «New Deal» («Nouvelle Donne») du Président Roosevelt.

1933: L'ALLEMAGNE S'EN VA

En octobre 1933, l'Allemagne quitta la Société des Nations et l'OIT alors que la démocratie fragile de ce pays touchait à sa fin.

En juin de la même année, la délégation de l'Allemagne nationale-socialiste avait quitté précocement la CIT. Une tentative visant à installer le représentant du Front allemand du travail d'Hitler comme représentant travailleur légitime à la place des syndicats libres représentés par Wilhelm Leuschner avait échoué en raison de l'opposition du groupe des travailleurs de l'OIT.

M. Leuschner était un homme courageux et un opposant au régime nazi. Il fut arrêté à son retour en Allemagne et envoyé dans un camp de concentration. Suite à l'intervention du Directeur de l'OIT, il fut relâché en 1934. Mais il fut finalement assassiné par les nazis en 1944, après avoir joué un rôle majeur dans une tentative d'assassinat d'Hitler.

1936: LA PREMIÈRE CONFÉRENCE DU TRAVAIL DES ETATS AMÉRICAINS

Dans un contexte de montée du nationalisme en Europe et de retrait de l'Allemagne nazie de l'OIT, l'Organisation a poursuivi son mandat dans les Amériques. Les Etats-Unis ont rejoint l'OIT en 1934. Deux ans plus tard, la première Conférence du travail des Etats américains s'ouvrait à Santiago, au Chili. Dans l'assistance, 21 Etats Membres américains de l'OIT, ainsi que le Costa Rica, représenté par des observateurs.

Remportant un franc succès, cette conférence régionale adopta des résolutions relatives aux principes fondateurs de l'assurance sociale et aux questions d'emploi et de chômage.



■ Le Président chilien, Arturo Alessandri Palma, lors de la première Réunion régionale américaine

Par ailleurs, une recherche fut entamée par l'OIT sur l'immigration et la question des Amérindiens.

1939-1941: LA LUTTE DE L'OIT POUR SA SURVIE EN TEMPS DE GUERRE

Le travail de l'OIT fut sévèrement perturbé par la Seconde Guerre mondiale. La Société des Nations, à laquelle l'OIT avait été associée, devint caduque.

Peu après le déclenchement de la guerre en 1939, il devint évident que le fonctionnement normal de l'OIT basée à Genève n'était plus possible, la Suisse étant cernée par l'Allemagne et ses alliés. En mai 1940, le siège de l'OIT déménagea à Montréal, au Canada, où il fut hébergé à l'Université McGill.

Au moment de quitter l'Organisation en 1941, le Directeur de l'OIT John G. Winant a décrit le défi qui attendait son successeur, Edward J. Phelan. Il est du ressort



© Archives OIT

1940 Le personnel de l'OIT quittant Genève pour Lisbonne, en route vers Montréal



© Archives OIT

1944 Séance plénière de la CIT à Philadelphie

de l'OIT, écrivait-il, «de préserver et d'étendre les frontières sociales de la démocratie», parce que l'avenir de l'humanité dépend «du type de civilisation qui émergera après cette guerre, du type d'institutions mondiales qui seront créées».

Les Alliés ne se préoccupaient pas seulement de gagner la guerre, ce pour quoi le soutien actif des travailleurs était indispensable, mais ils étaient également conscients de la nécessité absolue de préserver la démocratie et le progrès social une fois que les armes se seraient tuées. Pour cela, la crédibilité de l'OIT était d'une importance capitale.

L'OIT ne devait pas seulement survivre, elle devait également définir son rôle dans le contexte mondial de l'après-guerre. Le lien entre développement social et expansion économique était au centre du débat sur une extension du mandat de l'OIT.

«Une paix durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale»

En octobre 1941, l'Université Columbia accueillit une conférence à New York – une session «extraordinaire» de la CIT qui n'adopta aucune convention ni recommandation.

La conférence se termina le 6 novembre 1941 à la Maison-Blanche par un discours du Président américain Roosevelt. La conception d'une OIT davantage tournée vers les questions économiques avait émergé pendant la Conférence.

1944: DÉCLARATION DE PHILADELPHIE: GARANTIR LES DROITS HUMAINS ET ÉCONOMIQUES FONDAMENTAUX

Quelques semaines seulement après le débarquement des Alliés en Normandie, la CIT s'est tenue à Philadelphie en avril et mai 1944 pour définir les objectifs et les buts de l'OIT. S'inspirant du principe énoncé par la Constitution de l'OIT, «une paix durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale», les délégués tripartites des 41 Etats Membres adoptèrent une déclaration visionnaire qui devait non seulement conforter la survie de l'OIT dans l'après-

guerre, mais définir aussi les paramètres sociaux de ce qu'on nomme aujourd'hui la mondialisation et l'interdépendance.

La Déclaration de Philadelphie a établi que le travail n'est pas une marchandise. Que la liberté d'expression et la liberté d'association sont indispensables au progrès durable. Que la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous. Et que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales».

Le fait que l'OIT ait survécu et puisse être à nouveau opérationnelle est en grande partie dû à l'adoption de la Déclaration de Philadelphie. Ses principes gardent aujourd'hui la même pertinence qu'en 1944.

1948: LA LIBERTÉ SYNDICALE: CONSOLIDER LES FONDATIONS DE L'OIT

La Déclaration de Philadelphie a également ouvert la porte à de nouvelles normes de l'OIT sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective. En 1948, la CIT adopta la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Le droit de s'organiser et de constituer des organisations d'employeurs et de travailleurs est la condition préalable à une négociation collective et un

1948 Liberté syndicale: consolider les fondations de l'OIT



© Archives OIT

dialogue social authentiques entre les partenaires sociaux. Ces droits sont protégés par la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, adoptée par la Conférence un an plus tard.

1949: L'ASSISTANCE TECHNIQUE AUX PAYS EN DÉVELOPPEMENT

Le processus de décolonisation a abouti à l'indépendance d'un grand nombre de pays qui ont souscrit aux valeurs et principes de l'OIT et l'ont rejointe. Les nouveaux Etats Membres se sont tournés vers l'OIT pour qu'elle les aide à développer leur législation, leurs politiques, leurs programmes et leurs institutions.

En 1949, l'OIT prit les premières mesures pour apporter cette assistance aux Etats Membres, anciens ou nouveaux, aboutissant à une transformation radicale de l'Organisation et de ses activités. Le premier programme de coopération technique à grande échelle, le Programme andin, fut mis sur pied en 1952. Des équipes de spécialistes se rendirent au Pérou, en Bolivie, en Equateur puis en Argentine, au Chili, en Colombie et au Venezuela afin de travailler avec les populations autochtones pour les aider à améliorer l'agriculture et leurs conditions de vie.



1949 L'assistance technique aux pays en développement

DE LA LIBERTÉ DE RÉUNION À LA LIBERTÉ SYNDICALE

Le droit d'organisation est au cœur de la démocratie. Les dirigeants syndicaux sont souvent à la tête du combat pour plus de démocratie et sont, dans de nombreux cas, assassinés, emprisonnés ou exilés pour leurs convictions et leurs activités.

A compter de 1750, les travailleurs ont commencé à s'organiser en Europe. Des lois et des réglementations furent adoptées pour restreindre ces activités. En Grande-Bretagne, par exemple, le Combination Act de 1799 resta en vigueur pendant vingt-cinq ans, réglementant et même prohibant les syndicats de travailleurs, entre autres.

Mais, au fil du temps, le droit des travailleurs à s'organiser a gagné du terrain. Le Traité de Versailles et la Constitution originale de l'OIT ont reconnu en 1919 le principe de la liberté d'association.

L'OIT n'a pas immédiatement réussi à adopter des normes pour donner corps à ce droit. Le changement advint avec l'adoption des principales conventions – la convention n° 87 traitant de la liberté d'association en 1948 et la convention n° 98 traitant du droit d'organisation et de négociation collective en 1949. Soixante-dix ans plus tard, les deux conventions ont été ratifiées respectivement par 155 et 165 des 187 Etats Membres de l'OIT. Elles ont aussi été transcrites dans les constitutions et les législations nationales.

Associée à une liberté syndicale forte, d'authentiques pratiques de négociation collective garantissent que les employeurs et les travailleurs auront une voix égale dans les négociations et que l'issue sera juste et équitable. La négociation collective permet aux deux parties de négocier une

relation de travail équitable et contribue à éviter des conflits sociaux coûteux.

En 1951, l'OIT ajouta un mécanisme de traitement des plaintes inédit qui permettait aux organisations d'employeurs et de travailleurs de présenter des plaintes alléguant de violations du principe élémentaire de la liberté syndicale inscrit dans la Constitution de l'OIT, même quand les conventions pertinentes n'ont pas été ratifiées par l'Etat Membre concerné. Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT et les autres mécanismes de contrôle veillent au respect de la liberté d'association en tant que droit humain fondamental partout dans le monde.

Après le coup d'Etat au Chili en 1973, l'OIT fut la seule organisation internationale autorisée à enquêter dans le pays sur les violations des droits de l'homme. Les pires restrictions à la liberté d'association furent levées en 1979, bien que la restauration de la démocratie ait pris plus de temps. Les conventions n° 87 et 98 couvrent les droits des travailleurs comme ceux des employeurs.

Un nombre limité mais importants de cas soumis aux organes de contrôle de l'OIT ont défendu avec vigueur les droits des employeurs – le plus récemment avec la mise sur pied d'une commission d'enquête sur le Venezuela.

Le principe de la liberté d'association est au cœur des valeurs de l'OIT. Il est inscrit dans la Constitution de l'OIT (1919), la Déclaration de Philadelphie de l'OIT (1944) et la Déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), ainsi que dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948).

PASSER À LA VITESSE SUPÉRIEURE: L'ESSOR DE LA COOPÉRATION TECHNIQUE

Les décennies suivant la Seconde Guerre mondiale virent l'expansion de l'OIT en Afrique et le développement de ses activités de coopération technique comme moyen essentiel pour faire progresser les valeurs de l'Organisation.

Quand l'OIT fut créée en 1919, sa composition était dominée par les Etats industrialisés d'Europe. Mais, dans les années 1940 et 1950, de nombreux pays d'Afrique et d'Asie ont obtenu leur indépendance et rejoint l'OIT. Celle-ci a renforcé l'accent mis sur la coopération technique, en réponse aux défis de développement auxquels étaient confrontés ses nouveaux Membres.

La Déclaration de Philadelphie, en 1944, et son affirmation de droits égaux pour «tous les êtres humains» ont également permis à l'OIT de faire face au monde postcolonial qui allait naître après 1945. En 1956, une quarantaine de pays recevaient l'assistance de l'OIT, mais les ressources étaient limitées et consacrées au développement des systèmes de formation professionnelle en Europe (surtout en Europe de l'Est), en Asie, en Amérique latine et au Moyen-Orient.

Ces nouveaux projets exigeaient une plus forte présence sur le terrain et une structure organisationnelle différente de celle mise en place au moment de la fondation de l'OIT.

Un changement majeur intervint avec le mouvement de décolonisation africaine. En janvier 1959, l'OIT ouvrit son premier bureau sur

le continent, à Lagos, au Nigéria – un an avant l'indépendance du pays. La première Conférence régionale africaine eut lieu en décembre 1960 à Lagos.

La composition de l'OIT continua de s'élargir tout au long des années 1960 à un rythme sans précédent, avec l'arrivée de 41 pays. Ces années ont conforté l'abandon d'une priorité donnée à l'élaboration de normes et à l'ouvrier de l'industrie en Europe pour une orientation plus globale et multisectorielle, appuyée par la fourniture d'une coopération technique sur le terrain.

Après s'être d'abord concentrée sur la formation professionnelle, l'OIT a progressivement élargi ses activités. Les questions de développement se sont imposées avec un engagement à promouvoir les objectifs de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, qui faisait référence aux dispositions de la Constitution de l'OIT sur le plein emploi et la fourniture d'un salaire assurant des conditions d'existence convenable, ainsi qu'aux dispositions pertinentes de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Une étape importante fut franchie avec le Programme mondial de l'emploi, créé en 1969, suite au constat que les précédentes stratégies de développement centrées sur l'industrialisation et la croissance économique n'avaient pas apporté l'emploi et le progrès social à la majorité de la population.



© Archives OIT

1951: L'ÉGALITÉ DES SEXES: PROMOUVOIR DES EMPLOIS PLUS NOMBREUX ET DE MEILLEURE QUALITÉ POUR LES FEMMES

Avec l'arrivée sur le marché du travail de femmes en plus grand nombre pendant et après la Seconde Guerre mondiale, l'OIT a commencé à reformuler «la question des femmes» comme une question de droits de l'homme et une revendication d'égalité.

La voie était dès lors ouverte pour la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Cette convention allait bien au-delà de la disposition «à travail égal, salaire égal» figurant dans la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée trois ans plus tôt.

- 1951 L'égalité des sexes: promouvoir davantage d'emplois de meilleure qualité pour les femmes

PASSÉ ET PRÉSENT DES FEMMES AU TRAVAIL: LE JOUR ET LA NUIT

L'OIT est l'une des organisations internationales en première ligne pour la promotion de l'égalité des sexes au travail et des droits des femmes. L'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail a été consacrée par la Constitution de l'OIT et a donné lieu à plusieurs normes internationales du travail adoptées depuis lors.

Pourtant, aux premiers jours de l'OIT, des mesures avaient été adoptées qui restreignaient effectivement la participation des femmes à certaines formes de travail, en particulier la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919. Interdire aux femmes de travailler la nuit, à l'instar d'autres législations qui les empêchaient de travailler dans certains lieux comme les usines et les mines, était dans l'air du temps.

Mais les temps changent, et les mandats de l'OIT ont essayé d'adapter les instruments internationaux concernés pour évoluer avec eux. Le travail de nuit est un bon exemple. Avec l'évolution de l'opinion, les restrictions de la convention de 1919 furent modifiées puis abandonnées, d'abord par la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, puis par le Protocole de 1990 relatif à cette convention. Il s'agissait de trouver un nouvel équilibre qui offrirait une meilleure protection aux travailleuses tout en restant en phase avec le progrès social et la pensée contemporaine.

La lutte pour combler les écarts entre hommes et femmes en matière d'emploi et de rémunération a été une constante de l'action de l'OIT.

Quatre conventions essentielles de l'OIT ont un impact particulier sur la vie des travailleuses: la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Actuellement, l'OIT prend aussi une part active dans la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), qui vise à réaliser l'objectif de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. La coalition réunit divers acteurs aux niveaux mondial, régional et national, dont l'OIT, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'ONU-Femmes.

«Le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale est inscrit dans la Constitution de l'OIT de 1919. Cent ans d'attente, c'est bien trop long; nous devons tous œuvrer ensemble pour faire du salaire égal pour un travail de valeur égale une réalité», déclarait le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, lors du lancement de l'EPIC en septembre 2017.

Les femmes sont encore en butte à de nombreuses difficultés au travail: les inégalités de rémunération, le fait qu'elles continuent d'assumer une part disproportionnée des responsabilités familiales et des problèmes connexes que sont l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et l'accès insuffisant à des services de garde abordables, ainsi que le traitement inéquitable qu'elles subissent.



1964 Adoption de la déclaration sur l'apartheid

1964: L'ADOPTION DE LA DÉCLARATION SUR L'APARTHEID

La lutte contre l'apartheid en Afrique du Sud a constitué le premier grand test pour les politiques de l'OIT en faveur de l'égalité. En 1964, la Conférence internationale du Travail a approuvé à l'unanimité la Déclaration concernant la politique d'apartheid de la République sud-africaine et le programme de l'OIT pour l'élimination de l'apartheid dans le domaine du travail.

La déclaration réaffirmait le principe de l'égalité des chances et demandait à l'Afrique du Sud de renoncer à l'apartheid. En vue d'éviter une exclusion officielle, la République sud-africaine annonça son retrait de l'OIT le 11 mars 1964. La déclaration de 1964 demandait au Directeur général de soumettre chaque année un rapport spécial sur la situation en Afrique du Sud pour discussion par une commission spéciale de la CIT.

Le Directeur général de l'OIT
David Morse reçoit le Prix Nobel de
la paix des mains d'Aase Lionaes,
présidente du Comité Nobel du
Parlement norvégien



Pendant plus de 25 ans, ces rapports ont contribué au boycott et à l'isolement de l'Afrique du Sud, ainsi qu'au soutien grandissant aux mouvements de libération nationale et aux syndicats luttant contre l'apartheid.

L'Afrique du Sud a réintégré l'Organisation le 26 mai 1994, trois ans après l'abrogation officielle des lois d'apartheid et dix jours après l'élection de Nelson Mandela à la présidence de la République.

1964: LE CENTRE INTERNATIONAL DE FORMATION

Les nouveaux efforts de renforcement des capacités de l'OIT, dirigés en particulier vers les pays en développement qui venaient de rejoindre l'OIT, ont abouti à la création du Centre international de formation à Turin, en Italie. En octobre 1965, un premier groupe de 40 stagiaires venus d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine arrivait sur le campus. Depuis cette date, des dizaines de milliers de personnes originaires de plus de 190 pays sont passés par les programmes d'apprentissage et de formation du Centre.

Le Centre de Turin fut à l'origine établi comme une opération de formation professionnelle pour perfectionner les compétences des travailleurs et des instructeurs. Au fil du temps, c'est devenu un établissement d'apprentissage et de formation de haut niveau pour les responsables politiques,

les dirigeants d'entreprise, les praticiens et les stagiaires des mandants et des organisations partenaires de l'OIT.

1969: LE PRIX NOBEL DE LA PAIX

A l'occasion de son cinquantième anniversaire, l'OIT s'est vu décerner le Prix Nobel de la paix pour sa promotion de la justice sociale et de la paix entre les nations.

Dans son discours, la présidente du Comité Nobel a fait référence à la pierre angulaire du premier bâtiment de l'OIT à Genève où étaient gravés les mots suivants: «*Si vis pacem, cole justitiam*» (Si tu veux la paix, cultive la justice). Elle a rappelé que peu d'organisations avaient réussi aussi bien que l'OIT à traduire leur énoncé de mission en action concrète.

En conséquence, elle a conclu: «La principale tâche de l'OIT sera de garantir que ce nouveau monde est basé sur la justice sociale.»

1973: LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS

L'OIT s'est préoccupée du travail des enfants dès sa création. Mais cette pratique demeure un problème aux dimensions sociales et économiques énormes dans une grande partie du monde. Si des progrès ont été réalisés en matière de réduction du travail des enfants au cours des dix dernières années, le recul a été inégal selon les régions du monde.

La disparité des progrès n'est pas nouvelle. Historiquement, les nations aujourd'hui développées ont mis plusieurs générations pour venir à bout de leur propre problème de travail des enfants. Des millions d'enfants des économies développées ont autrefois travaillé dans des mines, des moulins, des usines, des fermes et dans la rue, dans des conditions étonnamment semblables à celles qu'on observe aujourd'hui dans le monde en développement.

Lors de la première CIT en 1919, les représentants de 39 nations fixèrent l'âge minimum pour l'emploi des enfants dans l'industrie à 14 ans. Un an plus tard, cet âge minimum était adopté pour le travail maritime et, en 1921, la même norme s'appliquait à l'agriculture.

■ 1964 Centre international de formation de Turin



La ratification de ces conventions fut lente jusqu'en 1973. Cette année-là, une nouvelle convention de l'OIT fut adoptée, couvrant l'ensemble de l'économie, la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.

Un consensus se dégagea dans les années 1990 autour de la priorité absolue devant être accordée à l'élimination des pires formes de travail des enfants.

Après deux années de délibération sur la formulation exacte, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, fut adoptée à l'unanimité par la CIT. Cette adoption unanime est unique dans l'histoire de l'OIT, tout comme son taux de ratification. Environ 95 pour cent des Etats Membres de l'OIT l'ont dorénavant ratifiée tandis qu'environ 85 pour cent ont ratifié la convention n° 138.

Un authentique mouvement mondial est en cours pour éradiquer le problème du travail des enfants. Prenant racine dans l'histoire des nations développées, le mouvement a pris de l'ampleur en 1989 avec l'adoption de la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies et a obtenu des capacités institutionnelles en 1992 avec la création du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) de l'OIT; il a été renforcé par les conférences d'Amsterdam et d'Oslo en 1997 qui ont encouragé l'adoption de la convention n° 182.

En 2016, un programme phare de l'OIT a été lancé pour combattre le travail des enfants ainsi que le travail forcé (IPEC+). En novembre 2017, une dernière initiative mondiale a réuni des délégués d'une centaine de pays lors de la

1973 La lutte contre le travail des enfants



© Marcel Crozet/OIT



© Marcel Crozet/OIT

1977 Promouvoir les entreprises responsables à travers la Déclaration sur les entreprises multinationales

IV^e Conférence sur l'élimination durable du travail des enfants à Buenos Aires, en Argentine, où les nations se sont engagées à prendre des mesures immédiates en vue d'éradiquer le travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025.

1977: PROMOUVOIR LES ENTREPRISES RESPONSABLES À TRAVERS LA DÉCLARATION SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES

En 1977, le Conseil d'administration de l'OIT a adopté la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN).

La Déclaration énonce des principes qui sont autant de recommandations aux entreprises multinationales (EMN), aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans des domaines comme l'emploi, la formation, les conditions de vie et de travail, et les relations professionnelles. Ses dispositions sont renforcées par plusieurs conventions et recommandations internationales du travail appropriées.

La Déclaration sur les EMN a depuis lors été complétée par plusieurs autres initiatives internationales, dont le Pacte mondial des Nations Unies introduit en 1999 et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. La Déclaration de l'OIT de 1977 reste unique en son genre puisqu'elle est le fruit d'un processus de dialogue social tripartite.

La Déclaration fut amendée à plusieurs reprises pour s'adapter à la mondialisation croissante de l'économie. Elle



■ 1981 Lech Walesa à la Conférence internationale du Travail

est un outil précieux dans le processus mondial d'adoption de pratiques socialement responsables en matière de travail.

1981: LECH WALESA S'ADRESSE À LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Lors de la CIT de 1981, le délégué des travailleurs polonais, Lech Walesa, a fait un discours célébrant l'autogestion des travailleurs, la justice sociale et l'indépendance des syndicats. Son apparition provoqua des remous. A peine un an plus tôt, il avait mené la grève des chantiers navals de Gdansk, contraignant les autorités polonaises à signer les Accords de Gdansk qui donnaient aux travailleurs le droit de s'organiser en syndicats libres et indépendants.

Cependant, la proclamation de la loi martiale en Pologne en décembre 1981 mit fin à l'existence ouverte des syndicats, notamment Solidarité, le syndicat de M. Walesa qui comptait alors 10 millions de membres. En juin 1982, les délégués travailleurs de la France et de la Norvège déposèrent une plainte contre la Pologne pour non-respect des conventions de l'OIT sur la liberté d'association que la Pologne avait déjà ratifiées.

Une commission d'enquête fut formée pour l'instruire. Son rapport fit état de la violation de diverses conventions de l'OIT par la Pologne. Le rapport suggéra que le gouvernement polonais et les syndicats travaillent ensemble pour résoudre les problèmes. Alors que la Pologne notifiait officiellement son retrait de l'OIT, la mesure fut ensuite révoquée. Le rêve des travailleurs polonais d'un syndicat indépendant s'est finalement réalisé en 1989 quand Solidarité a récupéré son statut légal. M. Walesa devint Président de la Pologne en 1990.

1981: PROMOUVOIR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Environ 80 pour cent des accidents du travail et des décès pourraient être évités si tous les Etats Membres de l'OIT mettaient en application les bonnes pratiques en vigueur pour la prévention des accidents. Près de la moitié des 189 conventions adoptées par la CIT depuis 1919 traitent des questions de sécurité et de santé.

La sécurité et la santé au travail sont devenues un enjeu majeur dans les pays en développement dans les années

1960. Cela a conduit à la mise en place du Programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail (PIACT) en 1976, un programme intégré de recherche et de coopération technique.

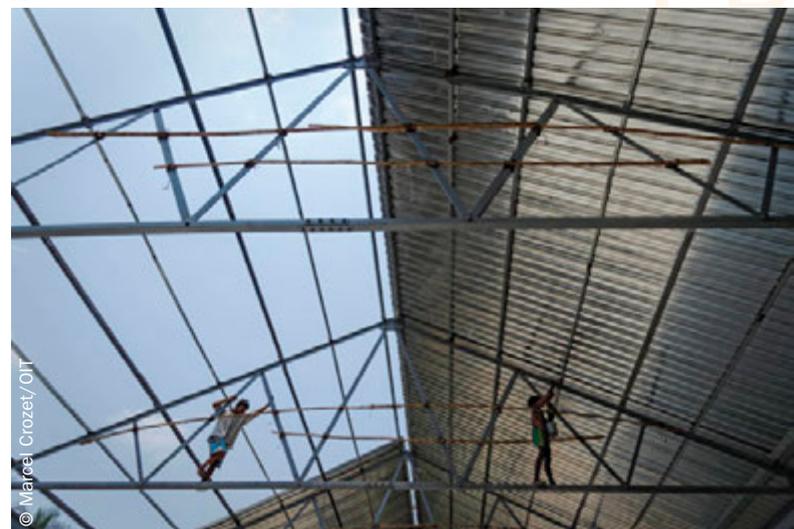
En 1981, la Conférence adopta la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. Cette norme fondamentale de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail (SST) couvre une vaste gamme de secteurs et de dangers génériques. La prévention est au cœur de ces normes et intégrée dans la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et la recommandation n° 197 qui l'accompagne. Cette recommandation, associée aux systèmes de gestion de la SST, s'efforce de promouvoir une culture de prévention en matière de SST grâce à des politiques, des systèmes et des programmes nationaux.

1989: PEUPLES INDIGÈNES ET TRIBAUX: DES DROITS À LA PRATIQUE

L'essentiel de la discussion contemporaine sur les droits de quelque 350 millions d'indigènes à travers le monde repose sur les travaux de l'OIT sur le sujet.

La CIT a adopté les deux seules conventions internationales traitant des peuples indigènes et tribaux: la convention (n° 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957, et la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.

1981 La sécurité et la santé au travail: une nécessité





© Ripper J

■ 1989 Peuples indigènes et tribaux: des droits à la pratique

La convention n° 169, qui a révisé la convention n° 107, prévoit la consultation des peuples indigènes et tribaux pour les politiques et les programmes qui les concernent et leur participation à ceux-ci. Elle stipule qu'ils doivent jouir de leurs droits fondamentaux. La convention n° 169 établit aussi des politiques générales concernant les coutumes et les traditions, les droits de propriété, l'utilisation des ressources naturelles découvertes sur leurs terres ancestrales, la formation professionnelle, l'artisanat et les activités rurales, la sécurité sociale et la santé, l'éducation, la communication et les contacts par-delà les frontières.

Au fil des ans, de nombreux pays ont adopté ou amendé leur législation, mettant en pratique la convention n° 169.

1990: NELSON MANDELA, UNE VOIX POUR LE DIALOGUE ET LE TRAVAIL SOCIAL

Le 8 juin 1990, M. Mandela s'adressa à la 77^e session de la Conférence internationale du Travail lors d'une de ses premières visites à une organisation internationale après sa libération de prison. M. Mandela a salué l'OIT pour son «énorme contribution» au combat pour la démocratie et la promotion des principes démocratiques en Afrique du Sud.

Ses mots de conclusion furent salués par un tonnerre d'applaudissements des délégués à la Conférence:

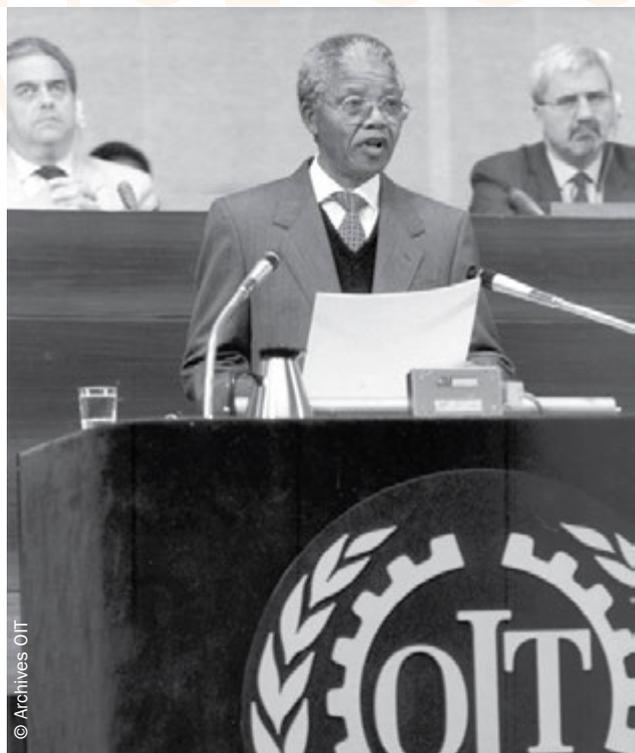
«Finissons le chemin ensemble. Donnons tous ensemble réalité à l'éclatante vision d'une Afrique du Sud libre de racisme, libre de querelles raciales entre ses peuples. Mon pays ne sera plus une menace pour la paix, il ne fera plus horreur au monde. Je crois à notre victoire commune.»

Les principes de l'OIT ont été mis en jeu dans la lutte contre l'apartheid en Afrique du Sud. Appelant au respect des normes internationales du travail, l'OIT a également soutenu les mouvements pour la liberté et la démocratie en Grèce dans les années 1960, pendant le régime de Pinochet au Chili dans les années 1970, en Pologne avec le syndicat Solidarité dans les années 1980 et, plus récemment, au Myanmar.

1998: INSTAURER UN SOCLE SOCIAL POUR L'ÉCONOMIE MONDIALE: LA DÉCLARATION RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL DE L'OIT

Le 18 juin 1998, la CIT adopta une déclaration d'engagement, explicite et complète, de l'Organisation envers les droits de l'homme, la première depuis la Déclaration de Philadelphie en 1944. Aujourd'hui, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi jouit d'un soutien universel bien qu'elle fût controversée en 1998.

1990 Nelson Mandela à la Conférence internationale du Travail



© Archives OIT



■ 1998 La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT

La Déclaration de 1998 couvre la liberté d'association et la négociation collective, ainsi que l'abolition du travail des enfants, du travail forcé et de la discrimination liée à l'emploi. La principale caractéristique de cet instrument est son universalité – tous les Membres s'engagent à respecter les principes et les droits qui font l'objet de la Déclaration en vertu de leur appartenance à l'OIT, qu'ils aient ou non ratifié les conventions concernées.

Cette déclaration a été considérée comme une étape clé vers l'instauration d'un socle social pour l'économie mondiale, un processus entamé lors du Sommet mondial pour le développement social à Copenhague en 1995. Le Directeur général Michel Hansenne observa: «L'OIT a adopté, en réponse aux réalités de la mondialisation de l'économie, un véritable socle social minimal au niveau mondial. Elle peut ainsi aborder avec optimisme le siècle qui va s'ouvrir.» La Déclaration de 1998 prévoyait également une assistance pour aider les pays à concrétiser ces principes et à rendre compte des progrès accomplis. Il est fait référence aux principes et aux droits dans de nombreux accords et traités. Par ailleurs, la ratification des huit conventions fondamentales du travail concernées s'en est trouvée accélérée.

1999: LE LANCEMENT DE L'AGENDA DU TRAVAIL DÉCENT

En 1999, l'OIT s'attacha à définir un dessein commun clair, résumant le mandat historique de l'OIT dans le contexte contemporain. La vocation sociale de son mandat transparaît dans le concept de travail décent qui s'est largement répandu. L'objectif de l'Organisation fut défini comme la promotion du travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. L'Agenda du travail décent qui en découla s'articulait en quatre objectifs stratégiques interdépendants: les principes et les droits fondamentaux au travail, l'emploi, la protection sociale, et le dialogue social, l'égalité des sexes étant un thème transversal. L'OIT affirmait alors avec force que l'Agenda couvrirait tous les travailleurs, y compris ceux qui se trouvaient en dehors du marché du travail formel.

Dans son rapport à la 87^e session de la Conférence internationale du Travail, Juan Somavia, le Directeur général de l'époque, déclara: «Ce qu'il faut aujourd'hui, c'est concevoir des systèmes économiques et sociaux qui garantissent un minimum de sécurité et d'emploi tout

en restant capables de s'adapter à l'évolution rapide d'un marché mondial très concurrentiel.»

2001: ETENDRE LA SÉCURITÉ SOCIALE À TOUS

Seuls 27 pour cent de la population mondiale disposent d'une couverture de sécurité sociale convenable, et plus de la moitié de la population n'a pas de couverture du tout. L'OIT promeut activement les politiques dans ce domaine et offre son assistance aux pays pour étendre un niveau de protection sociale suffisant à tous les membres de la société. La sécurité sociale implique l'accès aux soins de santé et à une sécurité du revenu, notamment en cas de vieillesse, chômage, maladie, handicap, accident du travail, maternité ou perte du soutien de famille.

Les programmes d'assurance sociale ont été introduits en Allemagne à la fin du XIX^e siècle aux fins d'efficacité économique et de stabilité sociale. Ces programmes ont par la suite été étendus en Europe et, aux Etats-Unis, la loi sur la sécurité sociale fut promulguée en 1935.

Suite à la Première Guerre mondiale, les systèmes de sécurité sociale se sont rapidement développés dans plusieurs régions et ont été intégrés dans les programmes des organisations internationales nouvellement créées.

Le thème de la sécurité sociale figurait dans la Déclaration de Philadelphie qui prônait l'extension des mesures de sécurité sociale, la promotion internationale et régionale d'une coopération directe systématique entre les institutions de sécurité sociale, des échanges réguliers d'informations et l'étude des problèmes communs en matière d'administration de la sécurité sociale.

Juan Somavia, Directeur général de l'OIT, 1999-2012



© Marcel Crozet/OIT

2001 Etendre la sécurité sociale à tous



Un an plus tard, l'Assemblée générale des Nations Unies adopta la Déclaration universelle des droits de l'homme, dont l'Article 22 reconnaît que «toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale». En 1952, l'OIT adopta la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et, en 2001, elle lança une campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous, suivie par l'adoption de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012.

Le programme phare de l'OIT sur la mise en place de socles de protection sociale pour tous, lancé en 2016, est maintenant opérationnel dans 21 pays pour faire des socles de protection sociale une réalité nationale. Ces socles garantissent des soins de santé de base à tous les résidents, des pensions de retraite pour les personnes âgées, une protection pour les enfants et une aide à toutes les personnes en âge de travailler en cas de chômage, maternité, handicap et accident du travail.

2004: COMMISSION MONDIALE SUR LA DIMENSION SOCIALE DE LA MONDIALISATION

La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation fut créée en février 2002, dans un contexte d'hostilité grandissante à l'égard de la mondialisation. La commission soulignait: «Le fonctionnement actuel de l'économie mondiale souffre de déséquilibres profondément ancrés et persistants qui sont inacceptables sur le plan éthique et intenable sur le plan politique.» Coprésidée par les présidents finlandais et tanzanien, la commission a œuvré pour passer d'une conception étroite de la mondialisation se préoccupant exclusivement des marchés à une conception plus large tenant compte des gens ordinaires. Elle visait à faire de la mondialisation une force positive pour tous les êtres humains et tous les pays. Elle a braqué les projecteurs sur la dimension sociale de

2004 Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation



la mondialisation – emplois, santé et éducation – ainsi que sur les aspects de la mondialisation qui touchent les populations dans leur vie quotidienne et leur travail.

La commission a pris en compte les opinions et les perceptions de la mondialisation à travers le monde, ainsi que le point de vue des entreprises, des travailleurs et de la société civile. Elle est parvenue à formuler diverses recommandations pour une meilleure gouvernance nationale et mondiale, et de meilleures politiques internationales pour obtenir des réglementations plus justes et des institutions plus responsables.

2006: UNE CHARTE DES DROITS POUR LES GENS DE MER

Dès l'origine de l'OIT, les Etats Membres ont réalisé que dans le monde du travail les marins et les armateurs formaient une catégorie à part, distincte des secteurs terrestres. Ils ne transportent pas seulement une immense partie du commerce mondial (ce qui était déjà le cas il y a 90 ans), mais ils représentent la force de travail la plus flexible et la plus diversifiée de la planète.

En 1920, l'OIT a tenu sa deuxième CIT à Gênes, en Italie, et l'a consacrée aux gens de mer. Au total, 10 sessions maritimes de la Conférence internationale du Travail ont adopté 68 conventions et recommandations maritimes, couvrant tous les aspects des conditions de travail en mer.

Mais les temps changent, tout comme le volume de commerce réalisé par mer. Finalement, les marins travaillant sur les supertankers et d'autres navires avaient besoin d'une «super convention» qui non seulement répondrait à leurs besoins, mais prendrait aussi en compte ceux des armateurs et des gouvernements en vue d'une concurrence équitable.

La 94^e CIT a adopté la Convention du travail maritime, 2006, un instrument de portée générale. Cette norme de référence est une contribution décisive sur la voie d'une mondialisation juste.



© Marcel Crozet/OIT

2006 Une charte des droits pour les gens de mer

2007: LES CONCLUSIONS CONCERNANT LA PROMOTION DES ENTREPRISES DURABLES

En juin 2007, la Conférence internationale du Travail adopta une série de conclusions concernant la promotion des entreprises durables reflétant le rôle que joue le secteur privé pour stimuler la croissance économique, soutenir le plein emploi productif et contribuer à la réduction de la pauvreté. Les conclusions indiquaient qu'un environnement propice à la création et au développement ou à la transformation des entreprises sur une base durable devait combiner la recherche légitime du profit avec la nécessité d'un développement respectueux de la dignité humaine, de la durabilité environnementale et du travail décent. Elles définissaient les conditions fondamentales, interdépendantes et complémentaires indispensables à l'instauration d'un environnement favorable.

2009: LA PREMIÈRE PARTICIPATION DE L'OIT AU SOMMET DU G20

Depuis 2009, l'OIT soutient activement ses Etats Membres au sein du G20, principal forum pour la coopération économique internationale. A la demande du G20, l'OIT fournit des données, des analyses et des recommandations stratégiques sur les questions économiques, sociales et de travail, en vue de renforcer l'économie mondiale. Le Directeur général de l'OIT est régulièrement invité à participer au sommet.

2008: PROMOUVOIR LA JUSTICE SOCIALE EN PÉRIODE D'INCERTITUDE

La crise économique et financière de 2008 a provoqué une réaffirmation du mandat de l'OIT à l'ère de la mondialisation.

Alors que le monde du travail était en proie à l'incertitude, confronté à la tourmente financière, au ralentissement économique, à la hausse du chômage et de l'informalité et au manque de protection sociale, la 97^e session de la Conférence internationale du Travail a adopté la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Cette déclaration définit le rôle de l'Agenda du travail décent et de ses quatre objectifs indissociables, interdépendants et se renforçant mutuellement, dans le cadre



© Marcel Crozet/OIT

THE PITTSBURGH SUMMIT 2009



© G20

des efforts de l'OIT visant à s'acquitter de son mandat constitutionnel et à proposer une réponse efficace aux problèmes grandissants liés à la mondialisation.

Grâce à cette déclaration de l'OIT, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de tous les Etats Membres prônent l'adoption d'une nouvelle stratégie pour pérenniser des économies et des sociétés ouvertes, basées sur le plein emploi productif, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, dans le plein respect des principes et droits fondamentaux au travail, servant de base à la promotion de la justice sociale et à la garantie de résultats plus équitables pour tous.

Cette déclaration était un prolongement de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998.

■ 2009 La première participation de l'OIT au sommet du G20

2009: TROUVER UNE ISSUE À LA CRISE MONDIALE: LE PACTE MONDIAL POUR L'EMPLOI

Confrontée à la perspective d'un chômage, d'une pauvreté et d'inégalités endémiques, ainsi qu'à la multiplication des faillites d'entreprises, la 98^e session de la Conférence internationale du Travail adopta en 2009 un Pacte mondial pour l'emploi. Le pacte donnait des orientations pour les politiques nationales et internationales visant à stimuler la reprise économique, à créer des emplois et à fournir une protection aux travailleurs et à leurs familles.

Le pacte demandait l'adoption de mesures pour maintenir les travailleurs dans l'emploi, soutenir les entreprises et créer des emplois. Simultanément, il préconisait des systèmes de protection sociale, notamment pour les plus vulnérables, intégrant les problèmes d'égalité entre hommes et femmes. Le pacte plaidait aussi pour la construction d'un «cadre de réglementation et de contrôle plus solide et plus cohérent au niveau mondial pour le secteur financier, de telle sorte que celui-ci serve les intérêts de l'économie réelle, favorise les entreprises durables et le travail décent et protège mieux l'épargne et les pensions des particuliers».

■ Chômeurs en attente devant une agence de placement à Lilongwe, Malawi





© Marcel Crozet/OIT

2011 L'OIT adopte une convention sur le travail domestique

2011: L'OIT ADOPTE UNE CONVENTION SUR LE TRAVAIL DOMESTIQUE

La 100^e Conférence internationale du Travail a adopté plusieurs normes internationales historiques destinées à améliorer les conditions de travail de dizaines de millions de travailleurs domestiques à travers le monde. Pour la première fois, des instruments internationaux s'appliquaient à une catégorie pour l'essentiel informelle de la main-d'œuvre mondiale; le travail domestique est l'un des secteurs ayant la plus forte proportion d'emplois informels.

Avec ces nouvelles normes, une convention et une recommandation, les travailleurs domestiques du monde entier, qui prennent soin des familles et des foyers, jouiront des mêmes droits fondamentaux au travail que les autres travailleurs, en leur donnant accès à une durée du travail raisonnable, un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, une limitation des paiements en nature, des informations claires sur les termes et conditions d'embauche, ainsi qu'au respect des principes et droits fondamentaux au travail, y compris la liberté syndicale et le droit à la négociation collective.

2013: PRÉVENIR LES FUTURES CATASTROPHES INDUSTRIELLES

Quand l'effondrement de l'usine du Rana Plaza causa la mort de quelque 1 100 travailleurs en 2013, il y eut un tollé mondial pour identifier les responsables et veiller à ce que cela ne se reproduise jamais. En un mois, l'OIT négocia un accord tripartite au Bangladesh prévoyant un changement législatif, une inspection de la sécurité des structures d'usine, le renforcement des services d'inspection du travail du pays et la formation des travailleurs.

En outre, l'OIT exerça une présidence neutre de l'initiative Accord entre les fédérations syndicales mondiales (UNI et IndustryAll) et quelque 150 distributeurs de vêtements se fournissant au Bangladesh, en vue d'assurer la protection de la sécurité et des droits des travailleurs. L'OIT a offert ses services pour qu'un fonds fiduciaire puisse distribuer les indemnités aux survivants du Rana Plaza et aux familles des victimes. Elle a aussi étendu son programme Better Work au Bangladesh – une initiative conjointe OIT-SFI qui opère dans plusieurs pays – dans le but de contrôler l'activité des usines et d'en rendre compte.

2013: SE PRÉPARER AU CENTENAIRE: LE LANCEMENT DES INITIATIVES DU CENTENAIRE DE L'OIT

Pour préparer l'avenir, sept initiatives du centenaire ont été définies afin de donner à l'Organisation les moyens de relever les futurs défis liés à son mandat:

- L'initiative sur la gouvernance: cette initiative a prolongé la réforme des structures de gouvernance de l'OIT, et une évaluation de l'impact de la Déclaration sur la justice sociale a été conduite dans ce cadre.
- L'initiative sur les normes: plongeant au cœur de la mission fondatrice de l'OIT, cette initiative vise à renforcer la pertinence des normes internationales du travail grâce à un système de contrôle des normes et à consolider le consensus tripartite sur un système de contrôle faisant autorité.
- L'initiative verte: dans le cadre de cette initiative, l'OIT adopte une approche globale et proactive afin de promouvoir une transition juste vers la durabilité

environnementale, faisant de la lutte contre le changement climatique une partie intégrante du combat pour la justice sociale à l'échelle mondiale, auquel contribue grandement l'Agenda du travail décent. Le Directeur général Guy Ryder a constaté que la réponse à ce défi serait une caractéristique déterminante de l'Organisation pour son deuxième siècle d'existence.

- L'initiative sur les entreprises: les entreprises jouent un rôle majeur dans la création d'emplois; l'initiative établit une plateforme pour l'engagement de l'OIT auprès des entreprises qui favorise leur pérennité et la réalisation des objectifs de l'OIT.
- L'initiative sur l'éradication de la pauvreté: cette initiative a été instituée comme moyen pour l'OIT de contribuer à la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.
- L'initiative sur les femmes au travail: cette initiative se focalise sur les obstacles structurels à l'égalité entre hommes et femmes profondément ancrés dans le monde du travail, malgré de nombreux cas de progrès. Elle a pour but de stimuler la réflexion et l'adoption de mesures innovantes, au-delà des instruments politiques habituels qui semblent inadéquats pour surmonter les difficultés chroniques.
- L'initiative sur l'avenir du travail: elle a été lancée comme la pièce maîtresse des activités de l'OIT pour marquer son centenaire. Elle a pour but de comprendre les changements profonds qui ont lieu dans le monde du travail afin de relever efficacement les défis politiques. Dans le cadre de cette initiative a été créée la Commission mondiale sur l'avenir du travail.

2014: L'INTENSIFICATION DES EFFORTS POUR ÉRADIQUER L'ESCLAVAGE MODERNE

En 2016, on estimait que 40,3 millions de personnes étaient victimes de l'esclavage moderne, dont 24,9 millions du travail forcé et 15,4 millions du mariage forcé.

En 2014, les délégués gouvernementaux, travailleurs et employeurs à la CIT ont adopté un nouveau Protocole de l'OIT sur le travail forcé, légalement contraignant. Ce protocole a pour but de promouvoir la prévention, la protection et des mesures d'indemnisation, ainsi que d'intensifier les efforts pour éliminer les formes contemporaines de l'esclavage. Le protocole complète la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; ainsi, seuls les Etats Membres de l'OIT qui ont ratifié la convention peuvent ratifier le protocole.

2014 Intensification des efforts pour éradiquer l'esclavage moderne



© Marcel Crozet/OIT



■ L'entrée d'un centre de formation professionnelle à Bukavu, en République démocratique du Congo

2017: DES EMPLOIS DÉCENTS DANS LES PAYS ÉMERGEANT DE CONFLITS OU DE CATASTROPHES

La Conférence internationale du Travail adopte une nouvelle norme, la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui actualise les orientations d'une recommandation de l'OIT adoptée en 1944 afin de fournir des réponses aux situations de crise contemporaines résultant de conflits et de catastrophes. Elle élargit aussi le champ de la norme à la reconstruction et au redressement pour inclure la prévention et la préparation.

La norme propose un cadre unique centré sur des mesures liées au monde du travail pour prévenir et répondre aux effets dévastateurs des conflits et des catastrophes pour les économies et les sociétés. Cette norme porte une attention particulière aux groupes de population les plus vulnérables, comme les enfants, les jeunes, les femmes et les personnes déplacées. Un programme phare de l'OIT sur les emplois au service de la paix et de la résilience facilite la mise en œuvre de la recommandation.

2018: DE NOUVELLES NORMES SUR LA VIOLENCE AU TRAVAIL EN GESTATION

La CIT de 2018 a tenu sa première discussion sur d'éventuelles normes sur la violence et le harcèlement au travail. Elle reprendra sa discussion pendant la Conférence du centenaire de l'OIT en juin 2019, en vue de l'adoption d'une convention, complétée par une recommandation.

2019: LA COMMISSION MONDIALE SUR L'AVENIR DU TRAVAIL

En janvier 2019, la Commission mondiale sur l'avenir du travail a présenté son rapport de référence. Avant cela, en 2016, une série de dialogues nationaux dans les différentes régions du monde a été consacrée aux principaux enjeux préoccupants et a contribué aux travaux de la commission.

Dans son rapport, l'organisme, composé de 27 membres et coprésidé par le Président de l'Afrique du Sud et le Premier ministre de la Suède, a défini une vision pour un programme centré sur l'humain qui s'appuie sur des investissements dans le potentiel humain, les institutions du travail et le travail décent et durable.

Le rapport sera soumis à la session du centenaire de la CIT en juin 2019, et ces discussions viendront nourrir le futur programme de travail de l'OIT.

CIT 2018 Le Comité d'élaboration des normes: la violence et le harcèlement au travail



© Marcel Crozet/OIT



© Marcel Crozet/OIT

La Commission mondiale sur l'avenir du travail

Les 100 prochaines années

Récits de quatre continents **Reportage dans deux bassins miniers**

La plupart des industries sont tributaires des minerais et des produits dérivés. L'exploitation des mines et des carrières a cours dans presque tous les pays et a d'importantes répercussions dans les domaines économique, environnemental, social et du travail.

Les perspectives sont encourageantes pour le secteur minier. La croissance régulière du PIB mondial, ainsi que le développement considérable des infrastructures dans les économies émergentes, devraient alimenter une demande constante de produits miniers.

Mais le cadre d'exploitation n'est pas à l'abri des difficultés. En plus des incertitudes géopolitiques, les compagnies minières subissent une pression grandissante pour minimiser les dommages à l'environnement, améliorer les performances en matière de sécurité et contribuer aux communautés dans lesquelles elles opèrent.

Parallèlement, l'automatisation et la numérisation sont de plus en plus considérées comme capables de changer la donne et font l'objet de débats entre employeurs et travailleurs du secteur. Pour découvrir ce que pourrait être l'impact de la «mine 4.0», nous avons visité en Suède l'une des mines les plus avancées sur le plan technologique.





Si la technologie a complètement bouleversé l'activité minière en Suède, elle n'a pas pour autant provoqué d'énormes suppressions d'emplois. La transition a été difficile. En descendant au fond de la mine, nous avons découvert des solutions durables innovantes. Elles sont liées au dialogue social entre employeurs et travailleurs, à la sécurité et à la santé, à la protection de l'environnement et à l'intégration des femmes dans ce qui est encore considéré comme un monde d'hommes.

Le modèle suédois peut-il s'exporter? Pas nécessairement, mais notre second reportage réalisé aux Philippines montre que de véritables améliorations dans les domaines social et environnemental sont également possibles dans un pays en développement. Une fois encore, le dialogue social a été crucial. Un programme de l'OIT a permis à la communauté minière locale de se faire entendre et de prendre son avenir en main.

A la session de novembre 2018, le Conseil d'administration a demandé à l'OIT de lancer une campagne pour inciter davantage de pays à ratifier la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995. La Suède et les Philippines ont toutes deux ratifié cette convention.

La convention n° 176 est extrêmement importante parce qu'elle définit un cadre pour que les pays créent un milieu de travail sûr, avec des obligations pour les compagnies et des droits pour les travailleurs. Selon la convention, il incombe aux gouvernements d'établir ce cadre et aux employeurs d'assurer la sécurité des mines. La convention n° 176 consacre le droit des travailleurs de participer à la sécurité au travail via une représentation indépendante pour les questions de sécurité, et le droit des travailleurs de refuser un travail dangereux.

La mine du futur existe déjà. Elle se trouve à 200 kilomètres au nord-ouest de Stockholm, en Suède, où la société Boliden exploite une mine ultramoderne dans laquelle les mineurs sont devenus des opérateurs de robots à distance. Quelles sont les principales conséquences sur l'emploi, la sécurité, le travail des femmes et l'environnement? Ce modèle suédois est-il transposable ailleurs? Notre reportage.

*Par Jean-Luc Martinage
Photos: Marcel Crozet*

GARPENBERG, Suède - Le métier de mineur est considéré comme l'un des plus pénibles et des plus dangereux au monde. Le plus souvent, il faut passer des heures sous terre, à respirer des poussières toxiques, dans la chaleur et l'humidité, avec un risque toujours présent d'éboulements ou d'incendies.

Pourtant, c'est une image bien différente que nous avons trouvée lors de notre visite à la mine de Garpenberg. De l'extérieur, le site sur lequel on collecte essentiellement du zinc, du plomb et de l'argent ressemble à beaucoup d'autres. Mais la comparaison s'arrête dès que l'on prend l'ascenseur qui nous emmène en deux minutes à 1 054 mètres sous terre.



UN AVENIR PROMETTEUR D'EMPLOI

L'exploitation minière d'avant-garde EN SUÈDE

On ne découvre pas les habituelles galeries sombres, mais plutôt ce qui pourrait ressembler à des bureaux climatisés comme on en trouve à New York, Johannesburg, Londres ou Tokyo, avec des salles de réunion et une cafétéria équipée d'une cuisine ultramoderne.

COMME DANS UN JEU VIDÉO

Un peu plus loin, nous entrons dans une grande pièce où plusieurs personnes sont confortablement installées dans de larges fauteuils, face à des manettes et à plusieurs grands écrans. On se croirait dans la salle de repos du personnel. Mais, en réalité, les personnes que nous avons en face de nous sont tout simplement les mineurs du futur, en plein travail.

Dans un monde traditionnellement masculin, le premier mineur que nous rencontrons est une femme. A 33 ans, Frida Eriksson travaille depuis trois ans sur le site de Garpenberg comme opératrice. Son métier consiste à s'occuper d'un dispositif de forage dirigé à distance et à surveiller son travail sur un écran de

contrôle, bien loin du bruit et de la chaleur humide des galeries.

M^{me} Eriksson a commencé sa carrière professionnelle comme logisticienne de chantier. A son arrivée à la mine, elle a suivi une formation de plusieurs mois pour apprendre à manœuvrer le dispositif de forage. Elle nous dit aimer son métier, même s'il implique un travail posté. Le robot de forage travaille constamment, sauf au moment de la maintenance, et il faut donc quelqu'un pour surveiller son activité sept jours sur sept.

Pour le moment, la jeune femme doit encore se rendre dans les galeries afin de déplacer l'engin de forage au bon endroit. Mais, très bientôt, elle pourra le déplacer à distance.

Carl Johan est assis à côté d'elle dans un autre fauteuil et face à plusieurs écrans. Là encore, nous avons l'impression d'interrompre une partie de jeu vidéo. En réalité, le jeune homme de 28 ans s'occupe des véhicules automatiques chargés de transporter le minerai brut, une autre innovation développée à



Garpenberg. Il les manœuvre grâce aux joysticks tout en suivant leurs déplacements au moyen de caméras vidéo.

«Après mes études au lycée, j'étais employé agricole et je conduisais des tracteurs. Donc, ici, je ne suis pas dépaycé», nous explique-t-il. Il ajoute que son travail lui plaît, même s'il reconnaît trouver le temps long à force de surveiller l'écran.

Lors de la pause, celles et ceux que l'on appelle désormais plutôt «opérateurs» que «mineurs» se retrouvent dans l'une des cafétérias, toujours située à plus de 1 000 mètres sous terre.

L'OBSESSION DE LA PRODUCTIVITÉ

Pendant leur repas, des écrans vidéo affichent les courbes de productivité. Car c'est bien ici le critère essentiel auquel tout le monde se doit d'être sensibilisé, comme nous l'explique la directrice de la mine, Jenny Gotthardsson.

«La compétition est féroce dans le secteur minier. Dans un pays comme la Suède, avec une masse salariale plus élevée, nous ne pouvons rester compétitifs que si nous optimisons la productivité. Parce que nous sommes compétitifs, nous pouvons préserver et même créer des emplois», souligne-t-elle.

C'est par souci de productivité que la compagnie a installé les salles de réunion au fond de la mine, évitant au personnel de remonter à la surface et de perdre du temps.

M^{me} Gotthardsson met aussi en avant l'importance du dialogue social dans l'entreprise. Elle insiste sur le fait que

ce sont les salariés eux-mêmes qui, après avoir été formés, testent les nouvelles technologies jusqu'à ce qu'elles soient opérationnelles.

Après sa pause-déjeuner d'une vingtaine de minutes, M^{me} Eriksson nous emmène dans les galeries, où nous nous retrouvons dans ce qui ressemble beaucoup plus à une mine classique. Nous empruntons l'un des nombreux véhicules 4x4 qui parcourent la mine grâce à une route qui remonte jusqu'à la surface. Il nous aurait fallu plus d'une heure et demie pour effectuer par cette route le trajet que nous avons fait en deux minutes par l'ascenseur.

Près du dispositif de forage, nous rencontrons Knut Lund, un imposant Norvégien venu travailler dans cette mine de la région de Dalarna en 1990. Depuis des siècles, c'est là que se situait le cœur de l'industrie minière suédoise. Cependant, la chute des cours du minerai et la compétition internationale ont entraîné la fermeture de la plupart des mines de la région ces dernières années.

La mine de Garpenberg était, elle aussi, vouée à disparaître avant que la société Boliden ne découvre un nouveau gisement. En 2011, Boliden a décidé de poursuivre l'activité et de la développer en l'automatisant.

«Cela fait 28 ans que je travaille ici et j'ai vu bien des changements s'opérer», explique M. Lund. Il se souvient aussi des dangers auxquels il était exposé, notamment les risques d'éboulements. Beaucoup de ses collègues de l'époque ont été blessés, parfois gravement.

La sécurité est donc plus que jamais une priorité qui s'impose à tous. Un mannequin placé près des vestiaires des mineurs recense l'ensemble des points du corps humain touchés lors d'accidents sur le site de Garpenberg – une façon de rappeler à tous l'importance de respecter strictement les procédures en matière de sécurité.

DAVANTAGE D'AUTOMATISATION, MOINS D'ACCIDENTS

La haute technologie est venue réduire les risques sans les éliminer entièrement. Des explosions sont toujours déclenchées à deux reprises dans la journée pour permettre de nouvelles extractions.

Désormais, aucun membre du personnel ou visiteur ne peut descendre au fond de la mine sans être équipé d'une balise indiquant sa position précise, grâce à l'installation d'un réseau Internet qui couvre l'ensemble de la mine. En cas de danger ou de nécessité d'une évacuation, il est possible de savoir immédiatement et précisément où se trouve chaque mineur. Une salle de contrôle à la surface permet de surveiller les moindres recoins du site grâce à de multiples caméras.

Cette amélioration substantielle de la sécurité constitue une raison supplémentaire pour M. Lund et ses collègues de considérer favorablement l'arrivée de l'automatisation.

Après avoir suivi lui aussi une formation, M. Lund est devenu un mineur du futur, alternant le travail dans les galeries et dans la salle de contrôle.

Il se réjouit de travailler aux côtés de nouveaux collègues comme M^{me} Eriksson. Aujourd'hui âgé de 50 ans, il peut transmettre ses compétences et, pendant son temps libre, il peut parcourir les routes scandinaves sur sa Harley-Davidson.

Il se déclare plutôt confiant pour l'avenir. Cependant, lorsqu'on évoque la phase finale de l'automatisation qui prévoit, à terme, un seul opérateur pour superviser plusieurs dispositifs de forage automatisés, il émet des doutes quant à la préservation de l'emploi.

UN MODÈLE SUÉDOIS EXPORTABLE?

Les doutes de M. Lund sont balayés par M^{me} Gotthardsson qui répète que c'est par l'accroissement de la productivité que les emplois pourront être sauvegardés, voire par l'automatisation. De manière plus surprenante toutefois, les deux dirigeants syndicaux du site nous tiennent un discours assez similaire.

«L'automatisation de la mine nous permet de travailler dans de meilleures conditions de sécurité, et, de toute façon, nous en avons besoin pour rester compétitifs au niveau mondial. Adopter ces nouvelles technologies constitue pour nous un moyen de garder nos emplois et donc de survivre. Sinon, nous n'aurions plus aucun avenir», explique Ulf Gustafsson, du syndicat IF Metall

qui représente les «cols bleus» au sein de la mine. Il met l'accent sur la nécessité d'accroître encore la formation des mineurs.

Son collègue Fredrick Hases, du syndicat Unionen représentant les «cols blancs», approuve. Il reconnaît que l'automatisation de la mine a amené chacun à travailler encore plus pour accomplir les tâches imposées par les nouvelles technologies. Il met également en avant le modèle suédois de dialogue social qui reconnaît pleinement l'importance des syndicats et qui conduit à des concertations régulières avec la direction.

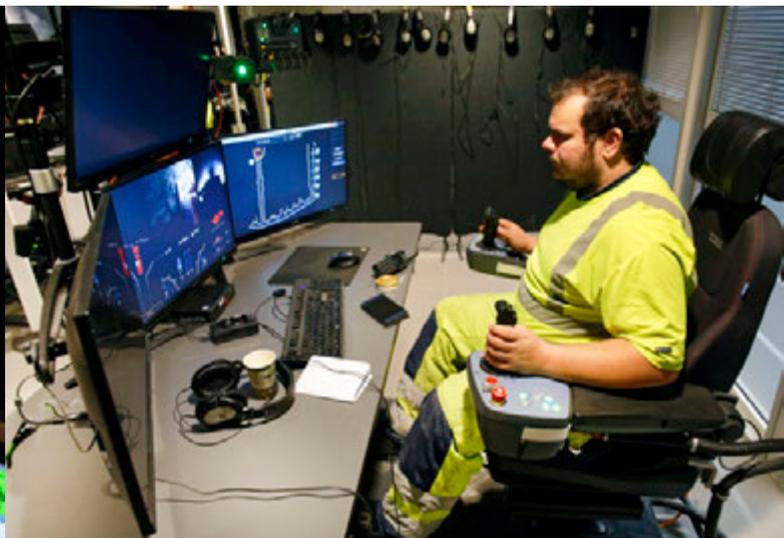
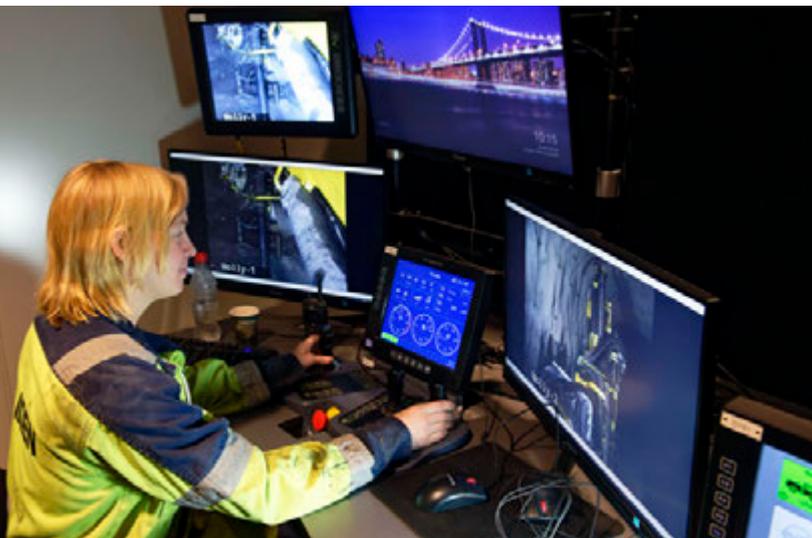
On sent que ce modèle suédois a permis à tous les participants de trouver un terrain d'entente dans une forme d'union sacrée pour accroître la productivité et donc les bénéfices tout en préservant l'emploi.

Cette mutation des emplois pourrait être plus difficile dans d'autres pays où ce modèle suédois du dialogue social n'existe pas. De plus, la Suède possède des systèmes de protection sociale et de formation très élaborés qui permettent aux personnes dont l'emploi est menacé par les nouvelles technologies de se reconvertir ou encore de bénéficier d'importantes prestations sociales si elles ne peuvent retrouver un travail.

Malgré tout, on ne peut qu'être impressionné par les prouesses technologiques de cette «mine du futur», réalisées au prix d'investissements humains et financiers considérables. La mine de Garpenberg produit désormais à elle seule près de 1 pour cent de la production mondiale de zinc et plus de 1 pour cent de celle d'argent. La production totale de minerai est passée de 1 500 kilotonnes en 2012 à plus de 2 500 kilotonnes en 2016.

Même si le modèle n'est pas forcément transposable ailleurs et, notamment dans les pays en développement, il est clair que cet exemple d'automatisation réussie peut permettre de tirer des enseignements qui pourraient être appliqués dans d'autres pays.





AVEC LA ROBOTISATION, LES MINES S'OUVRENT AUX FEMMES

La mine suédoise de Garpenberg n'est pas seulement un exemple d'automatisation. Elle permet aussi d'ouvrir le métier de mineur aux femmes. Symbole de ce changement, la directrice de la mine est elle-même une femme.

«Sur les 440 personnes qui travaillent sur le site de Garpenberg, 18 pour cent sont des femmes, et nous souhaitons encore accroître ce nombre grâce à l'automatisation de la mine pour qu'il reflète mieux la composition de la société suédoise», explique M^{me} Gotthardsson.

Après avoir travaillé sur les questions d'environnement pour une autre mine et exercé diverses fonctions

dans la production et les ressources humaines, cette jeune femme de 42 ans dirige désormais la mine de Garpenberg et elle considère qu'être une femme n'est ni un avantage ni un obstacle.

«Peu importe si je suis un homme ou une femme, je me concentre sur ma mission qui est de développer et de mener à bien la gestion de la mine, y compris la sécurité et l'automatisation», souligne-t-elle.

Pendant des décennies, le secteur minier a été une affaire d'hommes. De nombreux pays possédaient d'ailleurs des législations interdisant le travail des femmes au fond des mines compte tenu des conditions de travail très pénibles de l'époque. Les femmes présentes sur le site étaient le plus souvent confinées à des tâches ingrates en surface, comme cantinières ou femmes de ménage.

Les mentalités ont évolué depuis. La présence de femmes est généralement appréciée, y compris par des mineurs chevronnés comme M. Lund: «Non seulement je suis à l'aise avec mes collègues femmes, mais je trouve aussi que la plupart d'entre elles sont très impliquées dans le travail. Elles ne sont pas simplement là pour toucher leur salaire», nous dit-il alors qu'une de ses jeunes collègues s'apprête à faire fonctionner le dispositif de forage.

Une autre employée de la mine confirme: «Je me sens très à l'aise ici. D'ailleurs, le problème n'est pas que personne ne veut embaucher des femmes, mais plutôt que les femmes ne postulent pas assez pour travailler à la mine», dit-elle.

Il apparaît donc clairement que l'automatisation conduit aussi à une évolution des mentalités et ouvre plus largement ce secteur aux femmes.





LES MINES ROBOTISÉES PEUVENT-ELLES PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT?



Le secteur minier a souvent été accusé d'être une source de pollution qui persiste bien au-delà de la fin de l'exploitation d'un site. En cause, les résidus toxiques et la pollution des eaux. Ces deux phénomènes peuvent causer de lourds dégâts non seulement dans la nature environnante, mais aussi à la santé des habitants de la région. Là encore, la mine de Garpenberg se veut exemplaire dans sa gestion des eaux usées, des résidus et des déchets. Elle a notamment investi massivement dans une infrastructure de gestion des déchets et dans la construction de deux stations d'épuration des eaux.

«Il est impératif de bien gérer cette partie de notre activité car, sinon, cela pourrait avoir des conséquences négatives pour l'environnement, de la région notamment», explique Maria Lindvall, cheffe de projet pour l'environnement à la mine de Garpenberg. Cette ingénieure de 35 ans n'a aucune peine à reconnaître qu'il s'agit aussi de protéger l'image de sa société: «Nous nous devons de ne pas polluer et de gérer nos déchets. Si nous ne le faisons pas, au-delà du dommage causé à l'environnement, cela aurait aussi des conséquences économiques en nous empêchant d'obtenir de futures autorisations d'exploitation ailleurs, et l'image de notre société serait ternie, ce qu'en tant que collaborateurs nous ne souhaitons absolument pas.»

M^{me} Lindvall estime que le processus d'automatisation de l'ensemble du site de production a également permis d'optimiser les procédures de gestion environnementale. «Ne pas polluer est donc une nécessité, surtout que les questions liées à l'environnement ont pris une importance cruciale ces dernières années. Nous nous devons d'élever le niveau d'exigence et nous le faisons déjà au quotidien, par exemple en investissant dans ces deux stations de traitement des eaux», ajoute-t-elle.

Cette activité est d'ailleurs génératrice d'emplois puisqu'il a fallu recruter des personnes pour assurer le fonctionnement et la maintenance de ces stations. L'un des problèmes chroniques de la mine réside dans la difficulté à trouver du personnel ayant des compétences dans le domaine du traitement des eaux et des déchets, d'où la nécessité, selon M^{me} Lindvall, d'investir davantage dans la formation aux métiers verts.



© Minette Rimando/OIT

L'exploitation minière au service du **PEUPLE** aux Philippines

Malaya, qui signifie «liberté» en tagalog, la langue locale, est une petite collectivité minière aux Philippines. Ses mines constituent une importante source de revenus pour les familles locales, mais la pauvreté et l'exclusion touchent encore beaucoup de personnes sur place. Le projet Caring Gold de l'OIT a aidé Malaya à s'engager sur la voie de pratiques minières plus durables en matière sociale et environnementale.

Par Minette Rimando

CAMARINES DU NORD, Philippines – Digo Belleza est la mémoire vivante de cette petite communauté minière. Il a commencé à travailler dans la ferme de ses parents à l'âge de 8 ans.

«L'aide n'arrivait pas jusqu'à nous. Personne ne voulait venir à Malaya parce que les gens pensaient que nous étions des rebelles et des fauteurs de troubles», se souvient l'homme de 53 ans.

La pauvreté a contraint M. Belleza, comme beaucoup d'autres membres de la communauté, à travailler dans le

secteur minier. Il avait 15 ans quand ses parents sont tombés malades et il n'a eu d'autre solution que de quitter l'école pour aller travailler dans l'une des petites mines d'or artisanales.

Quand il est devenu mineur dans les années 1970, il n'y avait aucun des profonds cratères, puits souterrains ou galeries qui ont radicalement changé le paysage autour de Malaya. A l'époque, les mineurs travaillaient dans la rivière, triant le sable et le gravier à la batée.

Les mineurs recueillaient le minerai contenant des paillettes d'or et l'enveloppaient dans du film plastique.



© Minette Rimando/OIT

Il n'y avait pas de ventilateurs ni d'autres équipements sophistiqués. «Nous trouvions simplement l'or dans la rivière. Nous procédions manuellement en le plaçant dans une coque, en chauffant le matériau avec du charbon de bois et en insufflant de l'air à l'intérieur grâce à des tubes de bambou.»

C'était un travail exigeant. «Nous étions trempés, à travailler toute la journée dans l'eau. Quand nos pieds s'abîmaient à cause des infections fongiques, nous rentrions à la ferme jusqu'à ce qu'ils guérissent. Quand nous ne travaillions pas à la mine, nous travaillions à la ferme ou cumulions les deux – trois jours à la ferme et trois jours à la mine.»

Quelques décennies plus tard, les mineurs artisanaux sont passés de la rivière à la mine à ciel ouvert. Mais le processus reste manuel, selon Boboy Tonga, 49 ans. En 2006, il était venu s'installer avec sa famille à Malaya où il a appris à travailler dans les mines d'or artisanales.

Selon M. Tonga, travailler dans ces mines est à présent plus dangereux et difficile, parce que les mineurs doivent descendre dans des cratères, des galeries et des puits souterrains allant jusqu'à 30 mètres de profondeur. Les mineurs descendent dans le puits à l'aide d'une corde, celui-ci pouvant s'effondrer si l'échafaudage en bois n'est pas suffisamment solide.

Les mineurs travaillent de longues heures, mais ne gagnent souvent pas suffisamment en raison d'accords injustes passés avec les investisseurs qui financent les opérations minières, les outils et les machines. En fin de compte, chaque mineur gagnera moins de 1 dollar par gramme d'or, voire moins – un gramme d'or qui se vend plus de 40 dollars sur le marché.

FERMIERS ET MINEURS

MM. Belleza et Tonga forment le bureau de l'Association des exploitations minières à petite échelle Magkamatao. En tagalog, le nom entier de l'association est *Magsasaka, magkakakbodnapangmakatao*, ou Fermiers et mineurs au

service du peuple. L'association Magkamatao a permis aux mineurs de passer des activités minières traditionnelles, informelles et non réglementées, à des pratiques qui sont devenues progressivement plus responsables et durables.

Le projet Caring Gold de l'OIT, financé par le département du Travail des Etats-Unis (USDOL), a favorisé cette évolution. L'OIT collabore avec l'ONG BanToxics pour agir à Malaya et dans d'autres petites communautés minières dans les provinces de Camarines du Nord et de Cotabato du Sud.

«L'OIT a aidé les travailleurs des petites mines d'or artisanales à passer de l'économie informelle à l'économie formelle. Nous estimons que cette transition est essentielle pour promouvoir le travail décent, garantir la sécurité et la santé des mineurs, prévenir le travail des enfants, étendre la protection sociale et faire entendre la voix des mineurs», explique Khalid Hassan, directeur du Bureau de pays de l'OIT pour les Philippines.

Le projet a permis de mettre en place des politiques relatives aux opérations minières, notamment pour le respect de la législation sur le travail des enfants. L'association a également interdit la consommation d'alcool et les paris sur les lieux de travail, et s'est focalisée sur l'amélioration des conditions de vie en proposant des alternatives génératrices de revenus pour les communautés de mineurs.

Les familles ont accès à la santé, à des moyens de subsistance, à l'éducation et aux services sociaux dans le cadre d'un programme pilote du ministère philippin de la Protection sociale et du Développement. Le projet de l'OIT a aussi mis sur pied des SHIELD, à savoir des services d'assistance stratégiques pour l'information, l'éducation, la subsistance et autres interventions en faveur du développement.

L'association Magkamatao est enregistrée auprès du ministère du Travail et de l'Emploi du pays en tant qu'association de travailleurs formels. Elle facilite l'octroi



de prêts à ses membres, qui peuvent à leur tour investir dans leur communauté.

«Nous avons négocié avec un financier un soutien à notre association; nous nous sommes mis d'accord sur un partage équitable selon nos conditions, ce qui nous a permis d'utiliser des équipements sans frais supplémentaires, un laminoir à fil par exemple. Le financier a également accepté que la zone d'extraction de l'or ayant les plus hauts rendements soit gérée par l'association», explique M. Belleza.

L'accord de partage équitable a permis à Magkamatao d'utiliser les gains pour lancer sa propre boulangerie, ainsi que des activités de pêche et d'élevage de volailles. Selon M. Belleza, les mineurs dépensaient beaucoup en biscuits pendant leur temps de travail, mais ils avaient toujours faim. Maintenant, ils ont les moyens d'acheter plus de pain et l'association a même commencé à vendre des petits pains, des brioches aux cacahuètes et du pain à la noix de coco dans les magasins et les villages à proximité.

Magkamatao a également converti les puits souterrains en parcelles pour cultiver des légumes et élever des porcs; la culture du cacao devrait suivre sous peu. Les zones minières abandonnées ont été réhabilitées grâce à la plantation d'arbres le long de la rivière.

Dans le cadre du projet, l'association a également appris aux mineurs à utiliser un processus alternatif sûr pour extraire l'or sans utiliser de mercure. Ils ont commencé à se servir des matériaux disponibles localement et respectueux de l'environnement comme les troncs de bananier au lieu des éponges et des filtres en plastique.

«L'arrêt de l'utilisation du mercure ne nous a pas seulement aidés à préserver l'environnement et notre santé, mais il nous a aussi permis de limiter les coûts de production», déclare M. Tonga. «Le coût du mercure est d'environ 150 dollars le kilo. Pour traiter 5 kilos d'or, il faut 2 kilos et demi de mercure, soit l'équivalent de presque 375 dollars.»

Plus important encore, le projet a permis à Malaya d'obtenir un permis d'exploitation populaire des mines artisanales, le premier octroyé dans la province de Camarines du Nord. Dans le cadre de la législation philippine, le gouvernement peut désigner une *Minahang Bayan* (zone d'exploitation populaire des mines artisanales) où les mines d'or artisanales bénéficient d'une licence d'exploitation légale, conformément aux normes du ministère de l'Environnement et des Ressources naturelles.

INVESTIR DANS L'AVENIR

Les mineurs reconnaissent l'importance de mettre fin au travail des enfants et d'investir dans l'avenir grâce à l'éducation. Comme M. Belleza, de nombreux enfants de Malaya ont dû quitter l'enseignement secondaire en raison de la distance et du coût de la scolarité.

«Nos enfants sont notre avenir, nous devons donc investir dans leur éducation. Nous ne voulons pas qu'ils subissent le même sort que nous et abandonnent leurs études parce que l'établissement est trop éloigné», ajoute M. Belleza. Le lycée le plus proche est à 20 kilomètres. Les élèves doivent marcher 8 kilomètres pour atteindre la grande route, puis parcourir 12 kilomètres en transport public. Selon M. Belleza, la nourriture et le transport coûtent 4 dollars par jour, alors qu'un ouvrier de Malaya gagne 6 dollars par jour, voire moins.

Les mineurs se sont donc portés volontaires pour construire une salle de classe temporaire pour que les jeunes puissent poursuivre leurs études secondaires. L'association espère obtenir davantage de soutien pour que les jeunes gens n'aient plus à quitter l'enseignement secondaire.

M. Belleza pense qu'il est crucial de donner aux jeunes de Malaya l'instruction et la formation professionnelle adéquates pour qu'ils trouvent un emploi décent. Il a les larmes aux yeux quand il contemple les changements qui se produisent devant lui. Il s'inquiète un peu du fait que le projet Caring Gold se termine bientôt. Il espère que ses concitoyens seront capables de se prendre en main pour améliorer encore leur vie. «Les conditions de vie et de travail à Malaya ne changeront pas si nous ne nous prenons pas en charge», conclut M. Belleza.

Vers un **AVENIR VERT** en Mauritanie



Reportage photo de Seydina Alioune Diallo

Le changement climatique, enjeu majeur de l'avenir du travail, a aggravé la désertification en Mauritanie et dans les autres pays du Sahel. Préjudiciable aux économies nationales, le phénomène a également contribué à l'appauvrissement des populations les plus vulnérables de ces pays.

La Mauritanie s'est déjà montrée très déterminée à s'attaquer à ces problèmes, en allouant plus de 15 pour cent de son budget environnemental aux infrastructures de lutte contre le changement climatique, comme la ceinture verte érigée autour de la capitale Nouakchott pour la protéger contre la désertification.

L'OIT contribue à ces efforts avec un programme de promotion des emplois et des ressources naturelles, terrestres et maritimes. Le programme concerne deux secteurs clés de l'économie mauritanienne: la construction et la pêche artisanale.



- Aichetou Hadi, 27 ans, vient d'Aleg, une région du sud du pays. Au chômage, sans qualifications, elle a pu bénéficier de la formation de l'OIT pour devenir assistante géomètre dans le cadre du projet PECOBAT. Elle est l'une des 430 jeunes qui ont été formés aux techniques de construction.



CONSTRUIRE LA MAURITANIE

L'OIT a formé plus de 1 200 jeunes aux métiers de la construction et de la pêche artisanale grâce à un projet de construction d'école en Mauritanie achevé en 2017. Douze villages, abritant plus de 52 000 habitants, ont bénéficié non seulement de la nouvelle école construite, mais aussi de nouvelles routes qui facilitent la circulation des biens et des personnes.

Le programme PECOBAT, financé par l'Union européenne, regroupe maintenant l'ouvrage déjà réalisé et de nouveaux projets dans différentes régions du pays. Il bénéficiera à des milliers de personnes et aidera les jeunes à acquérir des compétences dans le domaine de la construction bioclimatique, un créneau d'emplois prometteur, en utilisant des matériaux locaux. Il va aussi dynamiser les activités économiques et sociales locales en favorisant la mobilité.

Deux nouvelles écoles ont déjà été construites, en utilisant des matériaux comme l'argile, dans les provinces méridionales du pays, une région baptisée «triangle de la pauvreté». En plus des écoles, le programme va construire de nouvelles routes pour promouvoir le développement local.

Une approche similaire est utilisée dans les camps de réfugiés maliens à Mberra, où ces derniers et les communautés d'accueil bénéficieront de la construction d'une route d'accès. Un centre de formation polyvalent va permettre la formation de centaines de jeunes gens des communautés réfugiées et d'accueil.

Le programme propose un système de formation professionnelle dual qui combine théorie et pratique. Quand les jeunes auront terminé leur formation, ils disposeront non seulement des connaissances techniques requises, mais auront aussi acquis une expérience concrète.

LA PÊCHE DURABLE

Le projet PROMOPÊCHE adopte une approche similaire pour la mer. L'idée est de créer des emplois décents qui donnent aux jeunes matière à réflexion quand il s'agit de décider de rester en Mauritanie ou de prendre la route dangereuse de l'émigration pour voir si l'herbe est plus verte ailleurs.

Le projet s'articule autour de quatre éléments: formation de plusieurs milliers de jeunes Mauritaniens, garçons et filles, dans le secteur de la pêche et appui aux pêcheurs en activité; amélioration de la sécurité et de la santé pour ces travailleurs et possibilité pour eux de s'exprimer; création de services d'appui aux entreprises de pêche; construction durable d'aires de débarquement pour améliorer les conditions de vie et de travail.

En vue de développer des aires de débarquement plus durables, le projet aura recours à une construction respectueuse de l'environnement pour les infrastructures de pêche. Parmi les options déjà étudiées figurent les techniques de construction en terre.

Confronté au manque d'accès à l'eau et à l'énergie, PROMOPÊCHE favorise l'utilisation de l'énergie renouvelable à base de systèmes de dessalement de l'eau et l'électrification des villages environnants, isolés le long de la côte.

SUR TERRE



Comme beaucoup de jeunes Mauritaniens, Adama Wone a quitté l'école très tôt et s'est trouvé dans une situation précaire. Le jeune homme de 27 ans a été formé comme coffreur, ce qui lui permet de travailler sur de grands chantiers tels que la construction de la nouvelle école de santé dans la capitale mauritanienne, Nouakchott.



Examen de fin de formation pour les stagiaires en énergie renouvelable du projet PECOBAT. Cette partie du programme présente l'avantage supplémentaire que les nouvelles compétences des jeunes sont validées par un certificat de compétences délivré par le ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle.



Les stagiaires participant aux travaux de construction de l'école Kaédi utilisent des matériaux locaux. Plus de 40 pour cent des bénéficiaires sont des femmes.



Le chantier de construction sur la route de desserte de Mongué permettra de relier douze villages au réseau routier mauritanien, favorisant le commerce et les déplacements dans la région. Cette amélioration du maillage territorial est indispensable au développement d'activités économiques locales durables.

EN MER



Une session d'information et de sensibilisation sur les emplois dans le secteur de la construction et de la pêche artisanale a été organisée par l'OIT, au titre du projet PROMOPÊCHE, dans la région de Trarza. La prochaine étape consistera à sélectionner, de manière transparente, rigoureuse et cohérente, les stagiaires qui découvriront le secteur de la pêche et les techniques d'écoconstruction dans le cadre du programme PECOBAT.



Une session de formation à la gestion d'entreprise a aidé les pêcheurs à commercialiser et transformer le produit de leur pêche. L'essentiel est d'accroître la valeur ajoutée des prises et de réduire la pression sur les espèces les plus populaires. Une bonne part du produit de la pêche artisanale est gaspillée. La réduction de ces pertes et l'accroissement de la valeur des produits sont essentiels pour favoriser la pêche durable.



Des apprentis mécaniciens suivent une formation pratique au sein du projet PROMOPÊCHE. Environ 300 jeunes Mauritaniens ont déjà été formés aux métiers de la pêche et 2 300 autres seront formés au cours des quatre prochaines années.



Les apprentis pêcheurs et leurs superviseurs de l'Académie navale de Nouakchott travaillent sur un projet qui vise à inciter une nouvelle génération de pêcheurs à perfectionner leurs compétences et les encourage à adopter des techniques de pêche durables et à respecter l'environnement.



Gweishi est l'une des aires de débarquement que le programme va permettre d'améliorer. Une usine de transformation du poisson y sera construite en 2019. L'énergie renouvelable sera utilisée pour produire de la glace qui permettra de conserver le poisson. Elle fournira aussi de l'eau potable et de l'électricité à la population locale.



Des emplois pour les jeunes en Egypte:

Réaliser ses rêves, au moins *en partie*

44

Les taux de chômage des jeunes dans le monde ont considérablement diminué depuis le pic de la crise économique et financière en 2009. Cependant, les taux restent supérieurs à ce qu'ils étaient avant la crise dans une bonne partie du monde. Entre 2008 et 2018, le taux de chômage en Afrique du Nord a grimpé de 24,4 à 28,6 pour cent. Le projet de l'OIT Emplois décents pour les jeunes d'Egypte aide les jeunes sans expérience professionnelle à trouver leur premier emploi.

Par Asmaa Rezk et Jonas Bausch

LOUXOR, Egypte – Sara Mohamed Taha a toujours rêvé de devenir archéologue – sûrement parce qu'elle a grandi à Louxor, que beaucoup considèrent comme «le plus grand musée d'antiquités en plein air».

Peu d'endroits peuvent rivaliser avec la splendeur de Louxor, l'antique cité de Thèbes. Mais vous aurez peut-être du mal à apprécier sa beauté si vous êtes à la recherche d'un emploi décent. M^{me} Taha est l'une des nombreux jeunes Egyptiens qui se battent pour entrer dans la vie active.

Après avoir terminé le lycée, elle a obtenu une licence d'archéologie à l'Université du Sud de la Vallée. Cependant, la jeune femme de 25 ans n'a pas réussi à trouver de poste à la hauteur de ses qualifications et de ses rêves. «Le fait est qu'il n'y a presque aucun poste disponible pour

les archéologues, surtout pour les jeunes diplômés sans expérience professionnelle», explique M^{me} Taha.

La jeune femme était au chômage depuis plusieurs années quand elle a entendu parler d'une activité de l'OIT appelée Clubs de recherche d'emploi (CRE), organisée par l'intermédiaire de centres jeunesse en Egypte. Les CRE rassemblent des jeunes pour qu'ils partagent leurs ressources et leurs contacts tout en cherchant du travail, sous la supervision d'un animateur formé à cet effet. Avec une amie, M^{me} Taha s'est rendue au centre jeunesse de Louxor et elles s'y sont inscrites.

«J'ai rejoint le club et cela a été un énorme soulagement de voir des jeunes confrontés aux mêmes défis et difficultés», raconte M^{me} Taha.

SE PRÉPARER AU PREMIER EMPLOI

Comme M^{me} Taha, de nombreux jeunes de Louxor ont du mal à effectuer la transition de l'école ou de l'université à leur premier emploi. En Egypte, un jeune chômeur sur deux est à la recherche d'un emploi depuis deux ans ou plus. Dans ce contexte, le programme de formation des CRE propose aux jeunes chômeurs de longue durée, y compris ceux qui n'ont pas d'expérience professionnelle, des compétences essentielles pour les aider à trouver un emploi convenable dans les plus brefs délais.

«Nous avons discuté et appris comment rechercher activement un emploi et comment présenter nos compétences aux différents employeurs», déclare M^{me} Taha, évoquant son expérience des activités du CRE.

«Depuis 2014, le Projet de travail décent pour les jeunes d'Egypte de l'OIT, financé par le Canada, propose les activités de clubs de recherche d'emploi dans les centres jeunesse locaux gérés par le ministère de la Jeunesse et des Sports dans trois gouvernorats», explique Amal Mowafy, conseillère technique en chef du projet. «En 2017, il a été étendu à Louxor pour aider les jeunes hommes et femmes à trouver un emploi décent.»

«FAIRE PARTIE D'UNE COMMUNAUTÉ»

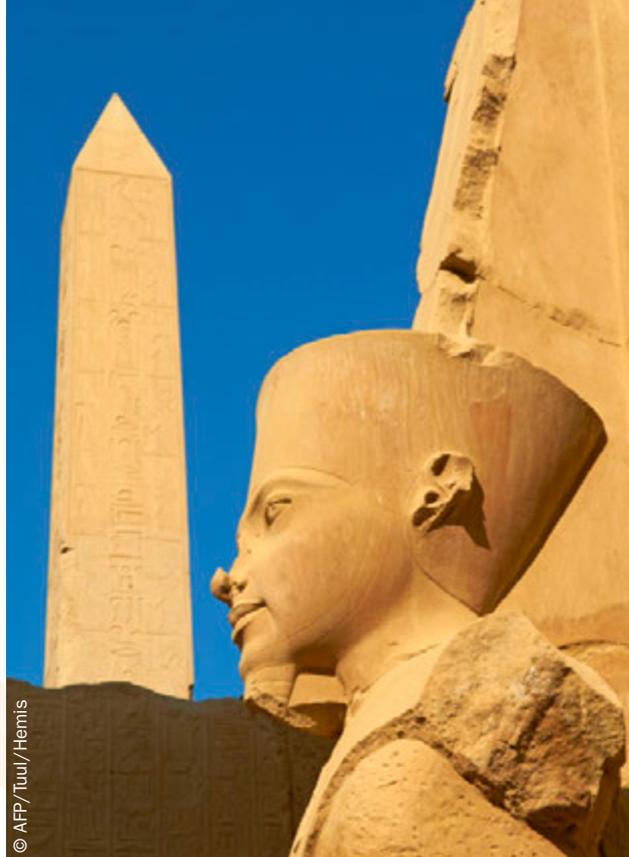
Chaque CRE propose un programme de dix jours d'activités de groupe. Cela passe par le tutorat et le travail en groupe, mais aussi par l'utilisation des outils informatiques modernes et des réseaux sociaux. «Les clubs de recherche d'emploi permettent aux jeunes de trouver de manière autonome un emploi décent en leur fournissant les bons outils pour identifier les postes vacants et faire acte de candidature avec succès», explique Eric Oechslin, directeur par intérim de l'OIT au Caire.

Dans les CRE, il ne s'agit pas seulement d'acquérir des compétences, mais aussi de recevoir le soutien des autres demandeurs d'emploi. «L'expérience la plus forte pour moi fut de m'intégrer, d'avoir le sentiment de faire partie d'une communauté», dit M^{me} Taha, ajoutant que les autres membres du club l'ont aidée à identifier des offres d'emploi. «A vrai dire, la recherche d'emploi peut être une expérience exténuante, voire décourageante. Cependant, avoir un objectif commun en tant que groupe et partager les réussites des uns et des autres a été extrêmement motivant.»

SORTIR DES SENTIERS BATTUS

Six semaines après avoir rejoint le programme de formation, M^{me} Taha s'est vu offrir un poste de chargée de marketing dans une société confectionnant des huiles naturelles et des produits cosmétiques.

«Sans le temps passé au CRE, je n'aurais jamais songé à postuler un poste en dehors de mon champ d'études»,



© AFP/Tuu/Hemis

LOUXOR: LE CHÔMAGE DES JEUNES DIPLOMÉS

Dans le gouvernorat égyptien de Louxor, la plupart des activités économiques relèvent du tourisme et de l'élevage traditionnel. Cependant, l'administration du gouvernorat prévoit de créer trois zones industrielles. Selon l'agence nationale de statistique égyptienne (l'Agence centrale pour la mobilisation publique et les statistiques), 7,5 pour cent des hommes et 46,2 pour cent des femmes du gouvernorat de Louxor sont au chômage. Le taux de jeunes diplômés sans emploi est particulièrement élevé, à 52,1 pour cent.

dit-elle. «En outre, j'aime beaucoup mon travail. Je pense qu'acquérir une première expérience professionnelle est important et me sera utile à l'avenir.»

Son expérience est comparable à celle de beaucoup des 1 000 jeunes gens qui ont suivi le programme jusqu'à présent. Plus de 40 pour cent ont trouvé un emploi dans les trois mois suivant leur adhésion à un CRE. Cette réussite signifie que les CRE font désormais partie de l'activité normale des centres jeunesse, organisés à l'échelle nationale par le ministère de la Jeunesse et des Sports.

«Les CRE ont contribué à la création de plus d'emplois de meilleure qualité pour les jeunes dans toute l'Egypte, et l'extension du projet au niveau national aura un impact positif sur le programme de développement du pays, conformément à l'objectif 8 du Programme de développement durable des Nations Unies qui place la création d'emplois au cœur de l'élaboration des politiques économiques», précise M. Oechslin.



La prise en charge des **PERSONNES ÂGÉES** en Allemagne: *Qui prendra soin de nous?*

L'Allemagne s'est attaquée très tôt aux défis posés par une société vieillissante, avec l'introduction d'un système d'assurance obligatoire pour les soins de longue durée. Toutefois, la pression sur son système de retraite reste forte.

Par Hans von Rohland

En avril 2018, celle qu'on pensait être la doyenne des Allemands est morte à l'âge de 112 ans.

Edelgard Huber von Gersdorff était née en Thuringe en 1905. Elle avait fêté son 112^e anniversaire le 7 décembre 2017 avec sa famille et des invités d'honneur, répondant patiemment aux questions des journalistes. Elle avait connu l'Empire et la République de Weimar, la période nazie, la République fédérale et la réunification allemande.

Devenue dépendante d'une aide constante au cours des deux dernières années de sa vie, la vieille femme se déplaçait en fauteuil roulant, ne voyait plus guère et avait des difficultés d'audition. Toutefois, jusqu'à sa mort, elle fit des exercices musculaires quotidiens et s'intéressa à l'actualité.

Les données relatives aux centenaires sont difficiles à obtenir en Allemagne. Mais une chose est claire, le pays devrait suivre la tendance japonaise. Il y a 50 ans, le Japon ne comptait que 327 centenaires; en 2017, il en avait 67 824, le plus fort ratio par habitant au monde.

Le Japon est souvent cité par les responsables politiques et les universitaires européens comme un exemple de la crise sociale et démographique à laquelle le Vieux Continent risque d'être confronté au cours des prochaines générations.

Dans des pays comme l'Allemagne et le Japon, l'effet conjugué de la diminution de la population et de l'allongement de l'espérance de vie crée une pression massive sur les pouvoirs publics, qui doivent s'occuper d'une véritable bombe à retardement sur le plan social et financier. Parmi les problèmes à affronter figurent la diminution de la population active, le recours aux travailleurs migrants dans l'économie des soins à autrui, la possibilité d'utiliser des robots pour aider ou remplacer les personnes en charge des soins et une demande croissante de services sociaux tels que les soins de santé et les retraites.

Selon le ministère allemand de la Santé, le nombre de personnes âgées dépendantes va passer de 3 millions en 2017 à 4,07 millions en 2030, pour atteindre un pic de 5,32 millions en 2050.

L'Allemagne, comme le Japon et la République de Corée, est l'un des rares pays à offrir une assurance sociale pour les soins de longue durée à ses citoyens âgés, mais passera-t-elle l'épreuve du temps?

PLUS COMPLÈTE, PLUS COÛTEUSE

L'Allemagne a mis en place en 1995 un système complet d'assurance obligatoire pour les soins de longue durée, afin de couvrir les personnes qui sont incapables de vivre de façon autonome depuis plus de six mois. Un régime national d'assurance pour les soins de longue durée a été créé, financé par une taxe salariale, les employeurs abondant les cotisations individuelles.

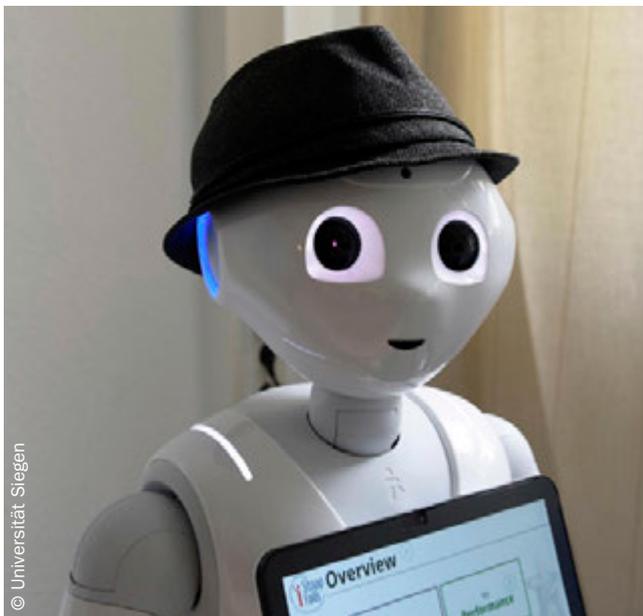
Depuis la création du fonds, les dépenses pour les soins de longue durée ont considérablement augmenté. Les Allemands ont dépensé environ 28 milliards d'euros en soins financés par l'assurance en 2015, 56 pour cent de plus qu'en 2005. Ils doivent constamment cotiser davantage au système. Quand l'assurance fut introduite en 1995, la taxe salariale s'élevait à seulement 1 pour cent du revenu. Début 2019, ce montant a été relevé à nouveau, de 0,5 point de pourcentage, et s'élève désormais à 3,05 pour cent du revenu. Même ainsi, les proches doivent souvent combler l'écart pour couvrir le coût de la prise en charge.

Les réformes introduites au cours des vingt dernières années avaient pour objectif de réduire les coûts en maintenant les personnes âgées à domicile le plus longtemps possible. Cela semble avoir fonctionné; près des trois quarts des plus de 3 millions de personnes dépendantes sont prises en charge chez elles.

Mais, pour certaines personnes, c'est impossible.

«Les personnes atteintes de démence ont besoin de soins 24 heures sur 24 et il est très difficile de les leur procurer à domicile», indique Angelika Pfefferer*, qui vit dans une petite ville du sud de l'Allemagne. Mère de deux enfants, elle s'occupe aussi de sa mère de 87 ans, avec l'aide occasionnelle de voisins et des services sociaux. Après plusieurs années stressantes et avec la dégradation de l'état de sa mère, elle a pris la difficile décision de la placer dans un foyer de personnes âgées. «J'aurais été obligée de quitter mon travail pour garder ma mère à la maison», dit-elle.

Pour aider les personnes comme M^{me} Pfefferer, l'Allemagne a récemment mis en place un nouveau dispositif, le congé pour aidants familiaux. Les bénéficiaires peuvent interrompre leur travail, complètement ou partiellement, jusqu'à six mois. Le congé pour soins peut aussi être demandé par les travailleurs à temps partiel pour une durée maximale de 24 mois.



© Universität Siegen



© Universität Siegen

Dans son voisinage, un couple de médecins octogénaires à la retraite a trouvé une autre solution. Quand leur santé a gravement décliné, ils ont embauché deux femmes en provenance de Hongrie qui s'occupent d'eux par roulement de 12 heures. Comme l'essentiel de ce travail de soins à domicile est effectué de façon informelle, la question de la protection de ces employés (par exemple, des dispositions juridiques sur la durée du travail et l'obtention d'une protection sociale) a fait naître un vaste débat en Allemagne.

LA PÉNURIE DE SOIGNANTS

Le débat est intimement lié à la lutte que livrent en amont des pays comme l'Allemagne en raison d'un cruel manque de personnel soignant.

On compte plus de 13 600 établissements de long séjour en Allemagne, qui emploient plus de 1 million de personnes. Selon l'Agence fédérale pour l'emploi, il faudrait former 15 000 infirmier(e)s gériatriques et 8 500 aides-soignant(e)s supplémentaires pour les foyers de personnes âgées. La raison est simple: il n'y a que 21 candidats pour 100 offres d'emploi.

Les efforts de réforme se concentrent maintenant sur la modernisation et la qualité de la formation, ainsi que sur les conditions de travail, y compris la revalorisation des salaires des personnels soignants.

Une autre solution pour combler ce déficit de soins est d'attirer plus de travailleurs étrangers. Sarita Karki, venue du Népal, est l'une d'entre eux. Elle travaille dans la maison de retraite où M^{me} Pfefferer a placé sa mère.

«Je suis en Allemagne depuis 2014. Un de mes amis m'a donné l'idée de venir chercher du travail ici. En 2015, j'ai fait un stage dans un foyer de personnes âgées. J'ai beaucoup aimé le travail, j'ai donc commencé ici ma formation professionnelle», raconte-t-elle. M^{me} Karki dit qu'il a été difficile d'apprendre la langue, mais qu'elle a toujours été contente d'aller travailler. «C'est toujours le

cas aujourd'hui. Mes collègues disent que je suis la seule personne à venir si motivée au travail.»

La prestation de soins était quelque chose d'entièrement nouveau pour M^{me} Karki. Selon elle, il n'existe pas de maison de retraite au Népal parce que «les personnes âgées restent au sein de leur famille». Au Népal, elle travaillait pour une société de logistique. «Je n'aurais jamais imaginé finir dans le secteur des soins en Allemagne, mais cela me convient», ajoute-t-elle.

Le personnel soignant étranger en Allemagne a presque doublé depuis 2013, selon les données du gouvernement fédéral. En 2017, 128 000 infirmières étrangères étaient employées dans les soins infirmiers aux malades et aux personnes âgées, contre 74 000 employées en 2013.

En plus de recruter à l'étranger, une autre solution pourrait être le recours aux robots. Le robot Pepper, 1 mètre 20 de haut, a été présenté lors d'un salon des personnes âgées de trois jours à Hanovre. Il pourrait être bientôt utilisé dans les maisons de retraite allemandes pour distraire les résidents avec de la musique et de la pantomime, ou en animant le cours de gym quotidien.

Le robot a été créé en France et programmé par des informaticiens de l'Université de Siegen et de la Faculté des sciences appliquées de Kiel pendant l'Année de la science allemande consacrée en 2018 à l'avenir du travail. Les robots comme Pepper ont déclenché un débat sur leur utilisation dans la prise en charge des personnes âgées en Allemagne. Au Japon, Pepper et des robots humanoïdes semblables sont déjà sur le marché et distraient les seniors dans certains centres de long séjour avec des quiz ou du tai-chi.

Mais les sceptiques sont encore nombreux. Quand on lui demande si elle aimerait voir sa mère prise en charge par des robots, M^{me} Pfefferer dit simplement: «Les robots ne peuvent pas remplacer les êtres humains.»

* Le nom a été modifié pour préserver l'anonymat.



© Marcel Crozet/OIT

LES SOINS DE LONGUE DURÉE À TRAVERS LE MONDE

Les déficits mondiaux qui touchent les soins de longue durée sont considérables, selon le dernier Rapport mondial sur la protection sociale de l'OIT. Trois cents millions de personnes, soit près de la moitié de la population mondiale âgée de 65 ans et plus, vivent dans des pays sans droit aux soins de longue durée. A l'échelle mondiale, seuls 5,6 pour cent des personnes âgées vivent dans des pays qui offrent une prise en charge des soins de longue durée à titre universel. Une proportion étonnante de 46,3 pour cent des personnes âgées vit dans des pays avec de forts déficits de couverture, où l'accès gratuit aux soins de longue durée est octroyé selon certains critères, de telle sorte que la majorité des personnes dépendantes n'est pas éligible. De plus, les pénuries de main-d'œuvre peuvent limiter l'accès aux soins de longue durée. L'OIT estime la pénurie de travailleurs dans le secteur des soins à 13,6 millions. A l'échelle mondiale, ce déficit réduit l'accès des personnes âgées à ces soins de 50,1 pour cent.

Même dans les pays dotés de droits universels comme l'Allemagne et le Japon, les personnes âgées doivent participer fortement au paiement des soins de longue durée. En Allemagne, les personnes âgées paient en moyenne 25 pour cent de ceux-ci sur leurs propres deniers. Au Japon, cette contribution varie de 10 à 100 pour cent, en fonction de leur situation personnelle. Même quand les personnes âgées ont un droit aux soins de longue durée, le manque de financement public pour des services de qualité peut exclure une grande partie de cette population. Selon une autre publication de l'OIT, Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent, 2,1 milliards de personnes avaient besoin que l'on s'occupe d'elles en 2015, dont 1,9 milliard d'enfants de moins de 15 ans et 200 millions de personnes âgées. On prévoit qu'en 2030 ce nombre atteindra 2,3 milliards de personnes du fait d'une augmentation du nombre de personnes âgées et d'enfants de 200 millions.

Les microentreprises péruviennes: Vers la formalisation



© Gianfranco Florini/OIT

50

Emily Rojas dans son magasin

Sur un vaste marché de la capitale péruvienne s'applique une nouvelle stratégie pour combattre l'informalité. Destinée aux microentreprises locales, l'initiative utilise la méthodologie du programme SCORE de l'OIT.

Par Alejandro Iturrizaga

A Lima, le marché aux vêtements et textiles de Gamarra est tentaculaire; c'est l'un des plus grands d'Amérique latine. Il est aussi l'une des priorités du gouvernement péruvien dans la lutte contre l'informalité.

Ce marché dynamique emploie bien plus de 80 000 personnes, pour beaucoup dans le secteur informel avec des travailleurs qui n'ont pas de protection sociale, de droits au travail ni de conditions de travail décentes, et des entreprises qui ont du mal à accéder au financement.

Les sœurs Emily et Jenny Rojas Vera sont convaincues des bénéfices que représente le passage de l'économie informelle à l'économie formelle. Elles possèdent leur propre microentreprise de vêtements à Gamarra, qu'elles ont héritée de leurs parents. Elles ont leurs propres marques de vêtements pour hommes: Jhon Houston et Gino Giordano.

Bien que leurs profits aient diminué cette année, elles sont optimistes quant à l'avenir. La formalisation de leur entreprise et de ses employés fait partie du défi.

«Onze personnes travaillent dans l'entreprise, mais seules six d'entre elles sont officiellement déclarées. Notre objectif est de les régulariser toutes, mais nous n'avons pas

encore pu le faire parce que nous n'avons pas atteint nos objectifs de production et que les gens ne savent pas très bien quels sont les avantages liés à la formalisation», explique Emily Rojas.

«La formalisation est très importante pour nous puisqu'elle permet aux travailleurs de jouir de certains avantages, comme les congés, l'assurance maladie et la retraite, entre autres. En tant que société, avoir une existence officielle permet d'accéder à certains avantages comme le financement», ajoute Jenny Rojas.

Les sœurs Rojas ont été invitées à participer à une formation dispensée par le ministère péruvien du Travail et de la Promotion de l'emploi par l'intermédiaire du centre Formaliza Peru. Cet organisme a été créé en juillet 2018 pour fournir des orientations et des services d'appui aux employeurs et aux entrepreneurs dans le processus de formalisation des travailleurs.

Le programme organise des ateliers et apporte une assistance technique aux dirigeants et aux employés des microentreprises, encourageant la formalisation des travailleurs dans des endroits comme le marché de Gamarra. La formation est basée sur les outils du

programme Des entreprises durables, compétitives et responsables (SCORE) de l'OIT.

L'objectif de SCORE est d'aider ces entreprises à améliorer les conditions de travail et à accroître leur productivité par la mise en place de systèmes de gestion d'entreprise durables, basés sur la coopération sur le lieu de travail.

«Avec une meilleure productivité, les micro et les petites entreprises sont mieux à même d'absorber les coûts de la formalisation», déclare Hernán Zeballos, coordinateur du programme SCORE de l'OIT au Pérou.

«Plus d'une dizaine de microentreprises ont déjà bénéficié de cette formation basée sur le module SCORE et la réponse a été très positive. Tous les participants ont élaboré un plan d'amélioration de l'entreprise qui inclut l'objectif de formalisation pour leurs employés.»

UNE PRIORITÉ POUR LA RÉGION ANDINE

Pour Philippe Vanhuynegem, directeur du bureau de l'OIT pour les pays andins, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est l'un des principaux axes d'action de l'OIT dans la région.

«Les stratégies de formalisation exigent un contexte économique et politique favorable et stable. Il est indispensable d'accélérer la mise en place d'une série de politiques de diversification de la production pour réduire les écarts de productivité entre secteurs et entre entreprises de tailles différentes si l'on veut résoudre ce problème», ajoute M. Vanhuynegem.

Il rappelle aussi qu'en 2015 les gouvernements, les employeurs et les travailleurs des 187 Etats Membres de l'OIT ont adopté la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, à la Conférence internationale du Travail. «Améliorer les conditions de travail permet d'accroître la productivité, la croissance économique et le travail décent», précise-t-il.

Selon les données de l'OIT, le taux d'informalité atteint 53 pour cent en Amérique latine et dans les Caraïbes, touchant près de 140 millions de travailleurs. Les conditions de travail sont souvent précaires, tandis que les droits des travailleurs ne sont pas respectés et que la protection sociale fait défaut.

Au Pérou, 73 pour cent de la main-d'œuvre employée l'est dans des conditions informelles, selon les chiffres officiels publiés récemment par l'Institut national de statistique et d'informatique (INEI) du Pérou. La situation touche plus de 12 millions de travailleurs dans ce pays, essentiellement des femmes.

M. Vanhuynegem souligne que lutter contre l'informalité est un élément clé de l'action menée par les gouvernements pour réduire les inégalités et l'exclusion sociale et contribue directement à la réalisation de l'objectif 8 sur le travail

décent et la croissance économique du programme de développement durable des Nations Unies pour 2030.

INFORMALITÉ ET MIGRATION À GAMARRA

Jenny Michelena, âgée de 47 ans, est l'une des employés de l'entreprise des sœurs Rojas qui n'a pas encore été régularisée. Elle vient du Venezuela où elle a travaillé comme professeure d'université et assistante administrative. Elle est arrivée au Pérou cinq mois plus tôt, fuyant la crise économique dans son pays.

«Je travaille pour cette entreprise depuis un mois maintenant. Je n'ai pas encore de contrat de travail mais j'en aurai bientôt un. Comme moi, de nombreux compatriotes vénézuéliens sont dans une situation informelle ici à Gamarra, mais nous sommes optimistes et espérons que ces initiatives de formalisation vont nous apporter les avantages auxquels tout travailleur devrait avoir droit», explique M^{me} Michelena.

Plus de 3 millions de Vénézuéliens ont quitté leur pays, la plupart depuis 2015, selon les Nations Unies.

M^{me} Michelena est chargée d'accueillir les clients qui arrivent à la boutique. Elle se souvient de l'accueil chaleureux qu'elle a reçu à son arrivée au Pérou et salue la volonté de ses employeuses de régulariser tous leurs employés.

«Mon rêve, c'est de continuer à vivre ici, au Pérou, d'en apprendre plus sur mon métier grâce à la formation qui va bientôt commencer, et peut-être que je pourrai ouvrir ma propre entreprise formelle un jour. Mes parents sont toujours au Venezuela et je voudrais pouvoir les aider», confie M^{me} Michelena.

Selon une étude de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), 85 pour cent des Vénézuéliens travaillant au Pérou sont dans l'informalité, sans contrat de travail. Plus de 60 pour cent avaient fait des études supérieures ou suivi une formation technique poussée.

Marché de Gamarra



Un **avenir sans violence au travail**

Pour de nouvelles normes de référence sur la violence et le harcèlement au travail

En juin 2018, la Conférence internationale du Travail a conclu sa première discussion sur la possibilité d'élaborer de nouveaux instruments sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Une discussion finale à la Conférence de l'OIT en juin 2019 aura pour but d'adopter ces instruments.

La Conférence de l'an dernier a pris la ferme décision de travailler à l'adoption d'une convention (un instrument contraignant), complétée par une recommandation (un instrument non contraignant qui fournit des

orientations plus détaillées et concrètes) pour prévenir la violence et le harcèlement au travail et y remédier.

Les discussions ont parfois été difficiles. Le sujet est complexe et englobe toute une série de



problèmes. En outre, la violence au travail a trop longtemps été considérée comme un sujet tabou ou comme un problème inéluctable.

Les délégués ont été unanimes dans leur condamnation de toute forme de violence et de harcèlement au travail. Il était également évident que le moment était venu pour la communauté internationale de mettre fin à ce fléau.

Une nouvelle convention fournirait une définition internationalement convenue de «la violence et [du] harcèlement dans le monde du travail». Elle contribuerait à leur prévention et à leur résolution.

Dans son discours de clôture de la Conférence, le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, a noté les progrès accomplis par les délégués des gouvernements, des travailleurs et des employeurs dans la négociation de nouvelles normes sur la violence et le harcèlement au

travail. Il s'est dit convaincu de l'issue positive de cette discussion «en raison de l'importance même de l'enjeu. En vérité, ce problème est trop énorme pour que nous échouions.»

Better Work, une initiative conjointe de l'OIT et de la Société financière internationale, a déjà mis au jour ce qui est en jeu. En janvier 2018, le programme a lancé une vaste stratégie de cinq ans en faveur de l'égalité des sexes afin de donner plus d'autonomie aux femmes, de réduire le harcèlement sexuel et de diminuer les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans l'industrie mondiale du vêtement.

La nouvelle stratégie vise à promouvoir l'autonomie économique des femmes grâce à des initiatives ciblées dans les usines de confection et au renforcement des politiques et des pratiques aux niveaux national, régional et international.





Better Work agit *contre le* **le harcèlement sexuel** en Haïti

En Haïti, Better Work et ses partenaires s'attaquent au harcèlement sexuel dans les ateliers d'usine, sensibilisant et formant la main-d'œuvre aux méthodes de prévention.

PORT-AU-PRINCE, Haïti – A l'initiative du Comité intersyndical des femmes d'Haïti, des centaines de femmes ont défilé à Port-au-Prince lors de la Journée nationale du mouvement des femmes en avril de l'année dernière afin de sensibiliser à la violence et au harcèlement sexuel sur les lieux de travail, en particulier dans les usines locales.

Un mois avant cette marche, le Comité s'était associé à Better Work Haïti pour organiser un programme d'une journée à l'occasion de la Journée internationale de la femme en vue de discuter des pratiques abusives en milieu professionnel.

Pourvoyeur d'emplois pour des dizaines de millions de personnes à travers le monde, le secteur du vêtement constitue une filière d'exportation majeure pour les pays en développement. Cependant, une étude conduite par l'Université Tufts a permis de constater que l'industrie mondiale du vêtement souffre souvent de mauvaises conditions de travail, y compris du harcèlement verbal et sexuel.

Dans certains cas, les chercheurs ont observé que les travailleurs de nombreux pays producteurs de vêtements considéraient les contacts sexuels non désirés comme une condition tacite d'embauche, voire une exigence pour être promu. En plus des effets néfastes du harcèlement sexuel sur les plans psychologique et physique pour les victimes, il peut affecter de manière négative la communication sur le lieu de travail et la productivité générale de l'entreprise.

UN TIERS DES TRAVAILLEURS TOUCHÉS

En Haïti, le secteur de la confection emploie environ 50 000 travailleurs. En 2018, les revenus des exportations de l'industrie du textile et de l'habillement représentaient environ 90 pour cent des recettes nationales d'exportation et 10 pour cent du PIB national.

Cependant, selon l'étude de l'Université Tufts, au moment de la création de Better Work Haïti, environ un tiers des travailleurs du secteur faisaient part de problèmes de harcèlement sexuel dans les usines haïtiennes. Des chiffres similaires apparaissent en Jordanie et au Nicaragua, les plus forts taux concernant toujours certains pays asiatiques.

«La recherche montre que le harcèlement sexuel est monnaie courante dans le secteur», déclare Claudine François, responsable du programme Better Work Haïti. «C'est pourquoi nous avons décidé de prendre davantage d'initiatives pour y remédier, dans le cadre de notre nouvelle stratégie quinquennale.»

Depuis sa mise en place en 2009, Better Work Haïti et ses partenaires ont soutenu les plaintes des travailleurs et collaboré avec les usines pour mettre en place des politiques de réparation. Depuis 2018, environ 1 000 travailleurs, superviseurs et directeurs ont bénéficié d'une formation sur l'identification du harcèlement sexuel sur les lieux de travail et sa réparation. Cela permet aux personnes travaillant dans le secteur de comprendre la nature du harcèlement sexuel, un phénomène qu'ils admettent avoir du mal à reconnaître.

«Les femmes représentent la majorité des travailleurs du secteur du vêtement et la base du budget des ménages. Elles ont besoin de leur salaire pour subvenir aux besoins de leur famille», explique Marie-Louise Lebrun, secrétaire générale adjointe du Comité intersyndical des femmes, ajoutant que son groupe et Better Work Haïti lancent une série de formations à la prévention du harcèlement sexuel pour les travailleurs, les superviseurs et les directeurs.

Le harcèlement peut commencer dès le recrutement et, une fois à l'intérieur des usines, les travailleurs peuvent subir d'autres comportements indésirables. Les femmes

d'ici ont même une phrase pour décrire cette pratique cachée: «*Sipèvisè ap ba nou check, Bondye pote nou sekou!*» (Les superviseurs nous surveillent, que Dieu nous vienne en aide!).

Dans leur étude mondiale, les chercheurs de l'Université Tufts ont identifié les supérieurs hiérarchiques directs comme étant les plus susceptibles d'être les auteurs de harcèlement en raison du pouvoir qu'ils exercent sur les travailleuses et les travailleurs.

«Dans les usines, le harcèlement sexuel est une source de traumatismes, de stigmatisation, de honte et d'accusations de la part de collègues, précise M^{me} Lebrun. Les victimes ne veulent pas en parler par crainte de perdre leur emploi.»

HONTE ET SENSIBILISATION INSUFFISANTE

La honte et la sensibilisation insuffisante des femmes à leurs droits permettent aux coupables d'abus de s'en tirer plus facilement. De même, très peu d'entre elles signalent les pratiques abusives, parce qu'elles ont peur de perdre leur emploi et que cela va de pair avec des normes sociales qui rejettent la faute sur les victimes. De nombreux Haïtiens associent le harcèlement sexuel aux seules agressions qui impliquent un rapport sexuel.

Selon les Nations Unies, toutes «avances sexuelles importunes, demandes de faveurs sexuelles et autres formes de harcèlement verbal ou physique à caractère sexuel» relèvent de cette définition. Cela peut inclure des regards ou des gestes à caractère sexuel, des taquineries et des blagues, des remarques, des câlins ou des massages, faire pression pour obtenir un rendez-vous, entre autres actes.

«L'immense majorité des usines de confection en Haïti ont adopté des politiques en matière de harcèlement sexuel», indique Cynthia Raymond, conseillère entreprises de Better Work Haïti. «Mais toutes ne disposent pas de mesures de sanction disciplinaire claires si un cas se présente.»

Récemment, Better Work Haïti a travaillé sur le cas d'une travailleuse qui accusait son supérieur hiérarchique d'utiliser un langage vulgaire et de l'inviter à sortir avec lui, allégations que ses collègues ont confirmées.

Avec l'aide de Better Work, l'usine a révisé sa politique de lutte contre le harcèlement sexuel et a commencé à former les nouvelles recrues à la politique et à la pratique de l'entreprise en matière de repérage et de prise en charge du harcèlement. En outre, des sessions de formation

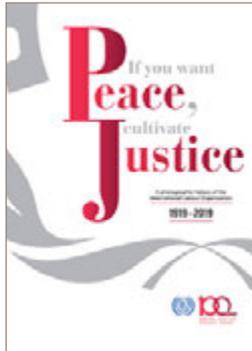


© Marcel Crozet/OIT

ont été organisées pour les travailleurs, les superviseurs et les inspecteurs du travail afin de les sensibiliser à la prévention tout au long de l'année.

D'autres entreprises haïtiennes ont commencé à demander la mise en œuvre de l'offre complète de formation de Better Work sur la prévention du harcèlement, qui s'adresse aux travailleurs, aux superviseurs et aux directeurs dans des enceintes séparées et qui donne aux entreprises les outils nécessaires pour prévenir le harcèlement et y remédier.

«Il reste encore beaucoup à faire et la mobilisation de tous – usines, marques et pouvoirs publics – est primordiale. Mais le changement est amorcé, ajoute M^{me} Raymond. A la fin d'un cycle de formation des superviseurs, les travailleurs sont souvent reconnaissants. Ils viennent nous voir et nous disent: 'Vous savez, les superviseurs sont beaucoup plus respectueux maintenant.'»

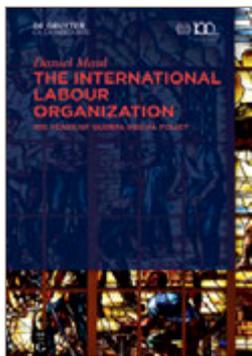


Si vous voulez la paix, cultivez la justice: Une histoire en images de l'Organisation internationale du Travail, 1919-2019

Junin 2019

Cet ouvrage raconte l'histoire de l'OIT, illustrée d'une centaine de photographies évocatrices et fascinantes, pour beaucoup tirées des archives de l'OIT. Le texte d'accompagnement propose des éclairages et des informations sur les origines de l'OIT, sa création en 1919 et son évolution de décennie en décennie jusqu'à son centenaire en 2019.

ISBN 978-92-2-133084-4



L'organisation internationale du Travail: Cent ans de politique sociale dans le monde

Disponible en octobre 2019

Ce nouvel ouvrage universitaire sur l'histoire de l'OIT est une contribution majeure au centenaire de l'OIT. L'auteur, Daniel J. Maul (Université d'Oslo) s'appuie sur les recherches récentes pour un ouvrage qui se démarque des récits institutionnels habituels.

ISBN 978-92-2-133043-1

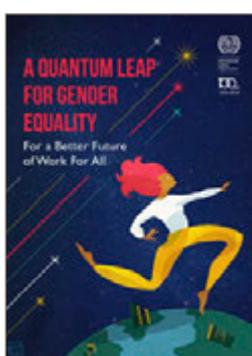


Towards convergence in Europe: Institutions, labour and industrial relations

Avril 2019

Cet ouvrage propose une évaluation bienvenue du processus de convergence au sein de l'Union européenne, en identifiant les facteurs dans le monde du travail, les institutions et les relations professionnelles.

ISBN 978-92-2-133003-5
45 CHF; 45 \$; 35 £; 40 €



A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all

Mars 2019

Passant en revue diverses questions liées aux inégalités entre les sexes, ce rapport s'intéresse à l'écart de rémunération entre hommes et femmes, aux congés de maternité et de paternité, au travail des soins à autrui, aux femmes cadres, ainsi qu'aux perspectives d'une future égalité des sexes.

ISBN 978-92-2-132997-8

(résumé en français)



World Employment and Social Outlook: Trends 2019

Février 2019

Ce rapport donne un aperçu des tendances mondiales et régionales en matière d'emploi, de chômage, de taux d'activité et de productivité, ainsi que les aspects de qualité de l'emploi, comme la situation d'emploi, l'emploi informel et la pauvreté au travail.

ISBN 978-92-2-132952-7

(résumé en français)

25 CHF; 25 \$; 20 £; 22 €

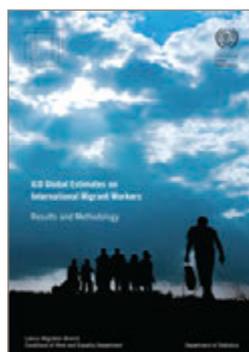


Commission mondiale sur l'avenir du travail: Travailler pour bâtir un avenir meilleur

Janvier 2019

Ce rapport historique examine comment nous pouvons parvenir à un meilleur avenir du travail pour tous alors que le monde du travail connaît des changements sans précédent et des défis exceptionnels.

ISBN 978-92-2-132799-8



ILO global estimates on international migrant workers: Results and methodology

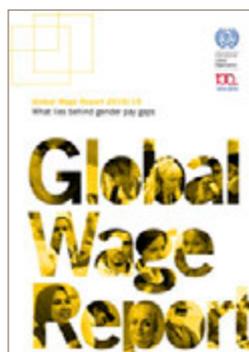
Décembre 2018

Ce rapport fait le point sur l'état actuel des migrations de main-d'œuvre et les principales caractéristiques des travailleurs migrants dans le monde actuel.

ISBN 978-92-2-132671-7

(résumé en français)

20 CHF; 20 \$; 17 £; 15 €



Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps

Novembre 2018

Le Rapport mondial sur les salaires étudie l'évolution des salaires réels dans le monde, offrant un tableau sans équivalent des tendances aux niveaux mondial et régional. L'édition 2018/19 analyse les écarts salariaux entre hommes et femmes et comprend aussi un examen des principaux enjeux des politiques salariales.

ISBN 978-92-2-031346-6

(résumé en français)

40 CHF; 40 \$; 32 £; 35 €

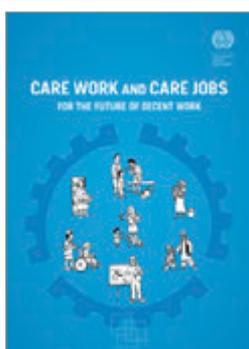


Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world

Septembre 2018

Ce rapport présente l'une des premières études comparatives des conditions de travail sur cinq des plus grandes plateformes de microtravail en ligne. Il analyse les conditions de travail, notamment les taux de rémunération, l'offre de travail, l'intensité du travail, la couverture de protection sociale et l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

ISBN 978-92-2-031024-3
(résumé en français)
25 CHF; 25 \$; 20 £; 22 €



Care work and care jobs for the future of decent work

Juin 2018

Ce rapport analyse en détail les activités de soin rémunérées et non rémunérées et leur relation à un monde du travail en pleine évolution. L'un des éléments clés est la persistance des inégalités entre hommes et femmes au sein du ménage et sur le marché du travail qui sont intimement liées aux services à la personne.

ISBN 978-92-2-131642-8
40 CHF; 40 \$; 32 £; 35 €

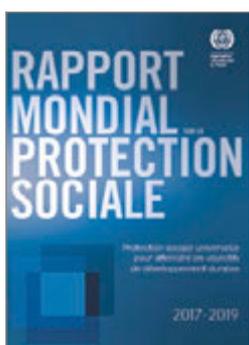


Emploi et questions sociales dans le monde 2018: Une économie verte et créatrice d'emplois

Août 2018

Cette édition examine la transition vers un environnement durable pour le monde du travail. Elle met l'accent sur la façon dont le changement climatique et la dégradation de l'environnement vont influencer sur les marchés du travail, affectant à la fois le volume et la qualité des emplois, et quantifie les bouleversements qui devraient se produire au sein des secteurs d'activité et d'un secteur à l'autre.

ISBN 978-92-2-231102-6
40 CHF; 40 \$; 32 £; 35 €



Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019: Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable

Novembre 2017

Ce rapport phare donne une vue d'ensemble des dernières tendances concernant les systèmes de protection sociale, y compris les socles de protection sociale. S'appuyant sur de nouvelles données, il offre une large palette d'éléments d'information sur la couverture de protection sociale, les prestations et les dépenses publiques liées à la protection sociale à l'échelle mondiale, régionale et nationale.

ISBN 978-92-2-230895-8
45 CHF; 45 \$; 35 £; 40 €



DES ARTISTES ÉLÈVENT LA VOIX POUR LE MONDE DU TRAVAIL

www.ilo.org/artworks

www.ilo.org/100/fr/

#ILOArtWorks

#OIT100

