

TRAVAIL

Le magazine de l'OIT
NUMÉRO SPÉCIAL 2018



Organisation
internationale
du Travail

LA VIOLENCE AU TRAVAIL



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

Deborah Greenfield, Jean-Luc Martinage, Patrick Moser, Elisa Oddone,
Emma Raboanaly, Hans von Rohland et Onshida Shadman

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/communication

Imprimé par l'OIT Turin

Photo de couverture: Marcel Crozet, OIT



© Marcel Crozet/OIT

Bienvenue

D'Hollywood au monde politique, au journalisme et au secteur des technologies, 2017 et 2018 ont enregistré une longue série d'accusations contre de puissants prédateurs qui harcèlent et agressent les femmes au travail. Cela a montré la banalité du harcèlement sexuel et combien il peut être préjudiciable à la vie et à la carrière des femmes. Cela a aussi illustré le fait que les auteurs de ces actes ne pouvaient plus compter sur l'impunité. Des dizaines d'hommes ont été licenciés ou ont dû démissionner.

Le débat a aussi révélé que ces affaires retentissantes de harcèlement sexuel n'étaient que la pointe de l'iceberg. Il a incité des millions de femmes à partager leur propre expérience sur Internet. Mais il y en a beaucoup d'autres, qu'elles touchent des femmes ou des hommes, comme le montre notre grand reportage à Madagascar.

La violence et le harcèlement provoquent de l'anxiété, de la douleur et de la souffrance et peuvent aboutir, dans des cas extrêmes, au meurtre et au suicide. Ils coûtent aussi aux entreprises des milliards en termes d'absentéisme, de frais de remplacement et de productivité. Bien que plusieurs normes récentes de l'OIT fassent déjà référence à la violence et au harcèlement, aucune d'elles ne les définit ni ne donne d'orientations sur la manière de les prévenir.

C'est pourquoi l'OIT s'est engagée dans un processus normatif sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. La Conférence internationale du Travail (CIT) de cette année organisera donc une première discussion sur de possibles nouvelles normes pour mettre fin à la violence au travail. Quand les Membres de l'OIT – gouvernements, employeurs et travailleurs – seront parvenus à un consensus sur ce qui est condamnable et comment le traiter, une seconde discussion lors d'une prochaine CIT, très probablement en juin 2019, devrait conduire à l'adoption d'un ou de plusieurs instruments approuvés.

Dans ce magazine, trois récits et une interview montrent les différents aspects de la violence au travail et explorent les voies à suivre pour y remédier.

Un autre reportage à Madagascar est consacré aux formes dangereuses de travail des enfants, le thème retenu cette année pour la Journée mondiale contre le travail des enfants le 12 juin.

Enfin, nous nous tournons vers l'avenir – le 100^e anniversaire de l'OIT en 2019 et l'Initiative de l'OIT sur l'avenir du travail: qu'avons-nous déjà accompli et quelles sont les perspectives?

Le dialogue social entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs sera fondamental pour façonner un avenir du travail qui ne laisse personne de côté: c'est pourquoi l'OIT aura une nouvelle discussion sur le dialogue social et le tripartisme, en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable adoptée en 2008. L'exemple du Bangladesh illustre comment le dialogue peut être «enseigné» pour améliorer les relations du travail.

Hans von Rohland

Rédacteur en chef du magazine *Travail*

Sommaire



© Marcel Crozet/OIT

6

De Philadelphie
à Madagascar: Briser
la violence au travail



© Marcel Crozet/OIT

14

Prévention du harcèlement
sexuel: La formation
Better Work déclenche des
changements d'attitude
et de comportement





© Unifor

18

Les intervenantes
auprès des femmes:
Prévenir la violence et le
harcèlement au Canada



© OIT

23

Une spécialiste de l'OIT
répond aux questions sur la
violence et le harcèlement
au travail



© M. Crozet/OIT

25

12 juin: Journée mondiale
contre le travail des
enfants
Les enfants domestiques
travaillent dans des conditions
proches de l'esclavage



© OIT Bangladesh

30

Dialogue social
Vers la ratification universelle de
la convention n° 144
Bangladesh: Un résultat optimal
grâce au dialogue social



© Zhong Yang / Imaginechina

34

Aperçu de la CIT 2019:
L'Initiative sur l'avenir du travail:
Ce que nous faisons, ce qui
nous attend



37

MÉDIATHÈQUE

LA VIOLENCE AU TRAVAIL

6

La 107^e Conférence internationale du Travail (CIT) aborde cette année la question de la violence et du harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Même si elles prennent parfois des formes différentes selon le niveau de développement, les principales formes de violence au travail se retrouvent partout dans le monde. Dans les pays les plus pauvres, ces pratiques inacceptables sont souvent encore aggravées par la pauvreté. Nous avons enquêté à Madagascar.

*Photos: Marcel Crozet
Textes: Jean-Luc Martinage
(avec la collaboration d'Emma Raboanaly)*



ANTANANARIVO – En 1944, l'OIT proclamait la Déclaration de Philadelphie qui mettait en évidence 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». Plus de soixante-dix ans plus tard, c'est sur la base de cette affirmation qu'il a été décidé d'inscrire la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail au programme des discussions de la CIT de 2018.

De Philadelphie à Madagascar

Briser la violence au travail

Philadelphie, c'est loin dans le temps mais aussi géographiquement par rapport à Antananarivo, la capitale malgache. Pourtant, de l'avis de l'ensemble de celles et ceux que nous avons rencontrés sur place, Madagascar aurait bien besoin de revenir aux principes de cette Déclaration de Philadelphie et notamment de renforcer sa lutte contre ce fléau. Certes, la «Grande Ile» ne détient pas le monopole de ces violences, que l'on retrouve un peu partout dans le monde. Le pays est plutôt réputé pour la gentillesse de ses habitants et pour la qualité de son accueil, en plus de véritables atouts économiques et touristiques. Mais la pauvreté qui y règne l'expose d'autant plus à ce genre d'abus.

Dans le quartier de Tanjombato, une banlieue pauvre d'Antananarivo, cette pauvreté est évidente. Après avoir suivi un chemin défoncé, à moitié inondé par la pluie, nous suivons une ruelle bordée de multiples échoppes où se côtoient tous les petits métiers informels. Par les fenêtres des maisons s'échappe le son des rythmes *salegy* diffusés par les radios. Les enfants jouent et leurs cris se mélangent à ceux des animaux de basse-cour que beaucoup élèvent afin d'améliorer l'ordinaire.

PAYER POUR TRAVAILLER

Au fond d'une cour, nous retrouvons Vololona Rasamoelison. Cette jeune femme de 37 ans, maman de

deux garçons, vit dans des conditions précaires malgré quinze années d'expérience en tant que machiniste dans l'industrie textile. Elle nous raconte son histoire.

La jeune femme enchaîne des contrats temporaires dans une entreprise franche pendant deux ans en donnant satisfaction à son employeur. Pour pouvoir gagner 300 000 ariarys par mois (environ 90 dollars E.-U.), elle se lève à 4h30 du matin pour commencer son travail à 6h et le terminer vers 18h30. Compte tenu des embouteillages monstres qui engorgent la capitale malgache aux heures de pointe, elle n'est pas chez elle avant 20h. Mais, surtout, compte tenu de la main-d'œuvre abondante disponible en raison du chômage qui frappe Madagascar, elle doit aussi verser ce qu'elle appelle le «chiffre» (en réalité, un bakchich) de 500 ariarys par jour à son contremaître pour voir son contrat renouvelé.

«Au début, j'ai accepté mais, ensuite, je me suis dit que c'était injuste et j'ai arrêté de payer», raconte-t-elle.

Les conséquences ne se font pas attendre. Quelques jours plus tard, lorsqu'elle arrive à l'usine, elle voit que son nom a été ajouté à la liste des «nominées», c'est-à-dire des ouvrières dont le contrat ne sera pas renouvelé.

«Je me suis alors retrouvée sans travail pour ne pas avoir voulu payer pour travailler. Mais pourquoi devrais-je payer pour avoir le droit de travailler? C'est injuste. Il faut briser le silence contre ces pratiques», s'indigne-t-elle.



■ Vololona Rasamoelison.

Quand on lui demande pourquoi elle n'a pas contacté le délégué syndical de l'entreprise, elle répond qu'il était au courant mais qu'il avait lui-même peur d'intervenir.

Séparée d'un mari alcoolique et abusif, elle se retrouve alors au chômage pendant plusieurs mois. Heureusement, c'est à ce moment-là qu'elle rencontre des membres de la Pastorale du monde ouvrier (PMO), une association caritative travaillant avec l'OIT dans le cadre d'un projet financé par la France visant à l'intégration de femmes victimes de violences. Une centaine de femmes de la région d'Antananarivo ont ainsi pu non seulement bénéficier d'une aide psychologique, mais aussi recevoir une formation de trois mois dans des domaines comme la couture, la cuisine, la coiffure ou encore l'informatique afin qu'elles puissent renforcer leur autonomie financière.

«Grâce au projet de l'OIT, j'ai pu développer un petit commerce de pâtisserie. Les gens du quartier me passent

commande de gâteaux et de madeleines que je fais cuire chez moi grâce au four et au matériel de cuisine donnés par le projet.» Sa formation lui a aussi permis de trouver un travail dans une boulangerie industrielle.

«L'ARGENT NE PEUT PAS TOUT ACHETER»

A quelques rues de là, nous retrouvons celle que nous appellerons Vola. Elle a souhaité garder l'anonymat, signe que dénoncer la violence au travail demeure une démarche sensible, surtout quand il s'agit de harcèlement sexuel.

Vola travaille pendant sept ans comme serveuse dans un hôtel de la capitale malgache. Tout se passe bien jusqu'au jour où un notable local, bon client de l'établissement, lui fait des avances pressantes et répétitives à chaque fois qu'il la croise. Devant son refus, il la menace de «parler à son patron». Un jour, n'en pouvant plus, et alors qu'elle vient une nouvelle fois de subir les avances du client attablé au



■ Vola a travaillé comme serveuse dans un hôtel d'Antananarivo pendant sept ans.

restaurant, elle se confie en pleurant au maître d'hôtel. Mais, au lieu de l'écouter, ce dernier la renvoie en salle pour servir le plat du client qui, fou de rage, jette l'assiette par terre et se met à la dénigrer publiquement.

Devant le scandale, elle se retrouve le lendemain dans le bureau du directeur. «Il a écouté mon histoire mais, au lieu d'aller parler à cet homme, il m'a expliqué qu'il s'agissait d'un client important et, afin d'éviter un nouvel incident, il m'a indiqué que je devais quitter mon poste de serveuse au restaurant pour aller travailler au bar, un endroit encore plus exposé à ce genre d'avances. Plutôt que de subir un nouveau harcèlement, j'ai alors préféré démissionner», se souvient-elle.

Bénéficiaire elle aussi du programme de l'OIT, Vola a désormais tourné la page de cette histoire datant de quelques années, mais elle insiste sur l'urgence d'agir. «Il faut dénoncer ces personnes qui nous harcèlent en

bafouant nos droits élémentaires au travail. Je venais dans cet hôtel pour travailler, pas pour me prostituer. L'argent ne peut pas tout acheter.»

DES INSPECTEURS DU TRAVAIL SANS MOYENS ET MENACÉS

Des cas comme celui de Vola, Hanitra Razakaboana en entend souvent. Présidente du Syndicat des inspecteurs du travail malgaches, elle se bat au quotidien pour tenter de faire respecter le Code du travail. Elle nous explique la difficulté de la tâche, puisque les inspecteurs du travail eux-mêmes doivent souvent faire face à des intimidations verbales et parfois même à des menaces de mort.

Elle nous précise aussi que le Code du travail n'est pas très précis dans sa définition du harcèlement. Et elle confirme que les cas de demande de bakchich par un contremaître pour conserver son emploi constituent une



■ Hanitra Razakaboana.

pratique qui existe et que les employeurs eux-mêmes ne sont pas toujours au courant. Une partie de la solution consisterait, selon elle, à donner aux inspecteurs du travail les moyens matériels d'appliquer la loi. Elle rappelle aussi que ses services travaillent sur dénonciations anonymes et, malgré cela, elle reconnaît que certains représentants du personnel eux-mêmes, surtout dans les zones franches, ont souvent peur de perdre leur emploi.

Lorsqu'on lui demande si elle enregistre également des plaintes venant d'hommes, l'inspectrice du travail nous explique qu'ils sont eux aussi victimes de violence au travail, notamment de harcèlement moral parfois difficile à prouver, surtout lorsqu'il s'agit d'attaques verbales ou d'une mise au placard progressive.

Parfois, pourtant, justice peut être faite, surtout si plusieurs employés parviennent à unir leurs efforts. Elle nous raconte ainsi la descente qu'elle a effectuée quelques jours avant notre entretien dans une entreprise de la capitale suite à des témoignages faisant état de harcèlement sexuel sur plusieurs employées par un cadre de la société. Enregistrements audio à l'appui, la faute a pu être prouvée et le cadre a été licencié par le chef d'entreprise.

REDYNAMISER LE DIALOGUE SOCIAL

Du côté des employeurs, on ne nie pas les problèmes et l'on affirme une volonté claire de lutter contre la violence au travail.

«Un employé victime de violence ou de harcèlement sur son lieu de travail, c'est aussi mauvais pour nos

■ Lalao Rasoamananoro et Rémi Botoudi.





■
«Un employé victime de violence ou de harcèlement sur son lieu de travail, c'est aussi mauvais pour nos entreprises non seulement sur le plan moral, mais également parce qu'il ne pourra pas non plus être performant et cela finira par avoir des conséquences au niveau de la rentabilité.»

Hanitra Ratsirahonana, présidente de la Commission sociale du Groupement des entreprises de Madagascar (GEM)

entreprises non seulement sur le plan moral, mais également parce qu'il ne pourra pas non plus être performant et cela finira par avoir des conséquences au niveau de la rentabilité», explique Hanitra Ratsirahonana, présidente de la Commission sociale du Groupement des entreprises de Madagascar (GEM).

Elle souhaite aussi mettre l'accent sur un aspect souvent peu couvert dans les pays en développement, mais bel et bien réel dans cet environnement: celui de la violence psychologique et de phénomènes comme le *burn out*. Elle appelle en outre à une réforme de la prévoyance sociale, notamment pour renforcer la prise en charge des accidents du travail, et exprime le souhait que les inspecteurs du travail puissent avoir les moyens de faire respecter les textes en vigueur.

Lorsqu'on évoque les cas de harcèlement sexuel, la représentante des employeurs nous explique qu'ils sont particulièrement difficiles à détecter en raison également du contexte culturel malgache où l'on n'évoque jamais la sexualité en public et donc encore moins dans le cadre de l'entreprise.

Du côté des syndicats de travailleurs, on dénonce aussi les moyens insuffisants accordés à l'inspection du travail. Mais ils mettent également en avant la corruption et la difficulté de faire aboutir les procédures en justice, les cas détectés se terminant souvent par des «arrangements à l'amiable». Ils évoquent tour à tour non seulement le harcèlement sexuel et moral, mais aussi parfois des violences physiques, notamment en ce qui concerne les travailleurs domestiques, et ils reconnaissent les difficultés

qu'ont parfois les syndicats à exercer pleinement leur activité dans les zones franches.

Afin de mieux lutter contre ces phénomènes, Rémi Botoudi, coordonnateur de la Conférence des travailleurs de Madagascar (CTM), évoque la nécessité d'une sensibilisation massive des travailleurs en leur faisant connaître leurs droits, couplée à une lutte déterminée contre la corruption tout en protégeant les droits des délégués syndicaux. Fort de sa longue expérience de syndicaliste, il nous rappelle cet adage local: «Un œuf ne peut pas se cogner avec la pierre.»

Sa collègue de la CTM, Lalao Rasoamanoro, insiste aussi sur la difficulté accrue de maîtriser la situation lorsque des personnes se trouvent en contrat temporaire. Elle dénonce par exemple le fait que les femmes en contrat précaire se voient parfois interdire de tomber enceinte sous peine de licenciement ou de non-renouvellement de leur contrat à durée déterminée.

Les syndicats estiment enfin que la robotisation accrue des entreprises malgaches doit aussi être considérée comme une forme de violence psychologique au travail car, selon eux, rien n'est fait pour mettre en place les activités de formation permettant aux travailleurs d'apprendre un nouveau métier pour les aider à retrouver une place sur le marché du travail. Du côté des employeurs, on reconnaît l'existence du problème, mais on estime que le fonds commun pour la formation professionnelle qui sera mis en place en 2018 devrait limiter les conséquences, les entreprises ayant l'obligation de contribuer financièrement à ce fonds.

VICTIME DE VIOLENCES MULTIPLES

Reste qu'une violence peut en cacher une autre, comme l'illustre le témoignage de Louissette Fanjamalala, une autre bénéficiaire du programme de l'OIT que nous rencontrons dans la modeste maison qu'elle loue à Soavina, une banlieue industrielle de la capitale malgache.

A 42 ans, abandonnée par son compagnon, elle élève ses deux enfants âgés de 18 et 13 ans, mais elle doit aussi prendre en charge deux membres de sa famille devenus orphelins, âgés de 13 et 12 ans. Elle nous explique que, depuis des années, elle enchaîne des contrats de six mois dans des entreprises franches, souvent suivis d'une période

de chômage de même durée. Son parcours professionnel l'avait déjà amenée à être contrainte de quitter un emploi, parce que l'entreprise refusait qu'elle allaite son enfant pendant ses heures de travail. Mais, depuis quelque temps, elle doit faire face à une autre forme de violence au travail: la discrimination par l'âge. Elle a de plus en plus de mal à être réembauchée, ce qui la plonge dans le désespoir et la crainte de l'avenir.

«On ne veut plus m'embaucher car, à 42 ans, on me trouve trop vieille», regrette-t-elle en écrasant une larme. «Souvent, on ne veut même plus me recevoir lorsque je



me présente pour un emploi. Pourtant, je suis qualifiée, j'ai de l'expérience et je travaille bien. Pourquoi cette discrimination?», se demande-t-elle.

«A Madagascar, on constate souvent le non-respect des droits fondamentaux alors qu'il existe bel et bien un encadrement législatif. Cela génère de multiples formes de violence, y compris un stress grandissant et des violences physiques ou morales. Tout cela est alimenté par un manque de dialogue social qui amène trop souvent à la rupture de la confiance entre les employeurs, les travailleurs et le gouvernement», explique Christian

Ntsay, Directeur du Bureau de pays de l'OIT à Antananarivo.

Pour avancer sur la voie de la réduction de la violence au travail, M. Ntsay propose quelques pistes. «Un pays comme Madagascar gagnerait à faire respecter les conventions fondamentales déjà ratifiées, à gérer la modernisation des entreprises et à redonner toute sa place au dialogue social», conclut-il.

(Lire également l'interview à la page 29 de ce magazine.)





Prévention du harcèlement sexuel

**La formation Better Work
déclenche des changements
d'attitude et
de comportement**



Le programme Better Work, un programme phare de l'OIT, géré conjointement avec la Société financière internationale, membre du Groupe de la Banque mondiale, s'est engagé dans la formation des employeurs et des travailleurs du Bangladesh à la prévention du harcèlement sexuel.

Par Elisa Oddone, Better Work

M.* est un contremaître bangladais, l'un des 8 500 employés d'une usine textile située dans la ville de Narayanganj, au centre du pays. Depuis qu'il a pris ses fonctions il y a neuf mois, M. doit veiller à ce que son équipe du service contrôle qualité de l'usine détecte toute imperfection sur les vêtements.

Le poste de M. exige une surveillance continue des collègues qu'il supervise, pour s'assurer qu'ils se conforment à des normes de production rigoureuses. En dépit de tous ses efforts, des erreurs se produisent parfois, la patience sémousse et les limites s'estompent.

«J'avais l'habitude de toucher l'épaule ou le dos de mes collègues femmes pour les encourager à travailler plus dur ou pour souligner une erreur. Je me suis aussi adressé à elles en utilisant un langage inapproprié, vulgaire, à de nombreuses reprises», déclare cet homme de 26 ans, regardant au loin, gêné. «Maintenant, j'ai pris conscience que c'était mal; j'ai complètement arrêté et j'ai dit aux autres contremaîtres de faire de même. Avant, nous pensions tous que ce n'était pas si grave.»

** L'initiale de l'employé a été utilisée au lieu de son nom entier afin préserver sa vie privée.*

#METOO DANS L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

Le mouvement #MeToo a eu des répercussions dans tout le secteur. Environ 80 pour cent des 60 millions de travailleurs employés dans l'industrie mondiale du vêtement sont des femmes. La majorité d'entre elles ont moins de 30 ans et sont des migrantes originaires des zones rurales. Le Bangladesh ne fait pas exception.

Les travailleuses occupent souvent des postes subalternes, en particulier par rapport aux contremaîtres chargés d'évaluer leurs performances. Les études montrent que cette structure de pouvoir fait que les superviseurs sont plus souvent à l'origine du harcèlement et que le problème est monnaie courante dans l'industrie à l'échelle mondiale.

PARTICIPER À BETTER WORK

M. fait maintenant partie des 745 employés, allant des directeurs d'usine aux contremaîtres et aux ouvriers, qui ont suivi la formation Better Work sur la prévention du harcèlement sexuel. Conformément à la philosophie du programme qui consiste à créer un effet d'entraînement des améliorations durables à l'ensemble des usines affiliées, d'autres participants devraient bientôt suivre la formation.

«Nous avons commencé à dispenser une formation à la prévention du harcèlement sexuel dans deux usines pilotes l'an dernier», déclare la chargée de formation de Better Work Shipra Chowdhury qui a organisé les ateliers. «Jusqu'à présent, nous avons touché tous les directeurs d'usine, la moitié des superviseurs et un quart des ouvriers. Nous sommes là pour renforcer leurs capacités afin qu'ils poursuivent par leurs propres moyens, inscrivant ainsi la formation et ses enseignements dans la durée.»

UN CHANGEMENT DANS LA COMPRÉHENSION – ET DANS LE COMPORTEMENT

Selon les normes des Nations Unies et la législation nationale, toute avance sexuelle indésirable, toute demande de faveurs sexuelles, toute conduite verbale ou physique à caractère sexuel ou tout autre comportement sexuel que l'on peut raisonnablement considérer comme offensants ou humiliants répondent à la définition du harcèlement sexuel – qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme.

En plus des dommages physiques, sexuels ou psychologiques que peut entraîner le harcèlement pour les victimes, les recherches de Better Work ont montré qu'il pouvait aussi avoir des effets délétères sur la communication au travail et la productivité globale de l'usine.



Mais M. précise qu'au Bangladesh les gens pensaient généralement que le terme se rapportait à une agression impliquant un rapport sexuel; ils ne savaient pas qu'un comportement déplacé à caractère sexuel relevait de la même notion. Cela explique, dit-il, pourquoi le nombre de cas de harcèlement sexuel déclarés a diminué depuis que Better Work a entamé sa formation à la prévention du harcèlement sexuel.

«Les hommes ont pour la plupart cessé de passer des appels, d'envoyer des textos et de faire des attouchements dans les locaux [de l'usine]. Ils ont pris conscience de la politique de tolérance zéro de l'usine en la matière et comprennent que leur emploi serait en jeu s'ils devaient être convaincus d'une infraction», explique-t-il.

La conseillère en entreprise de Better Work Bangladesh, Seema Robayeat, acquiesce. «A l'usine, les gens ont maintenant compris que certaines choses qu'ils avaient l'habitude de dire ou de faire étaient inacceptables. Quand ils voient un collègue mal se comporter, ils sont prêts à corriger ou à signaler son comportement. Les gens prennent maintenant ces violations au sérieux.»

Le directeur général des ressources humaines et de la conformité de l'entreprise a déclaré qu'ils avaient toujours disposé d'une politique de tolérance zéro à l'égard du

L'INTÉRÊT COMMERCIAL DE LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Actuellement en place dans sept pays, au bénéfice de plus de 4 500 usines et 2 millions de travailleurs, Better Work a lourdement investi dans son programme de recherche depuis sa création, chargeant des institutions académiques externes de réaliser des études rigoureuses sur l'industrie du vêtement – et sur l'impact du programme lui-même. Une étude menée pendant cinq ans par l'Université Tufts s'est basée sur les contributions de quelque 15 000 travailleurs et 2 000 directeurs d'usine, apportant une réflexion unique sur la question du harcèlement sexuel dans le secteur – ainsi que sur ce qui pouvait être fait pour y remédier. Malgré des perceptions culturelles diverses de ce qui constitue le harcèlement sexuel, les enquêtes auprès des travailleurs ont révélé l'ampleur du problème avant que

Better Work commence à fournir des services d'évaluation, de conseil et de formation dans les usines. Au moins 30 pour cent des travailleurs en Haïti, en Jordanie et au Nicaragua ont déclaré que le harcèlement sexuel posait problème dans leur usine. En Indonésie, où les travailleurs étaient plus enclins à exprimer leurs préoccupations, quelque 80 pour cent des répondants ont déclaré dans ces enquêtes que le harcèlement était un problème présent là où ils travaillent. En plus des effets néfastes sur le plan physique et psychologique que le harcèlement sexuel peut avoir sur les victimes, l'étude de l'Université Tufts pour Better Work démontre qu'il affecte aussi de manière négative la communication sur le lieu de travail et la productivité globale de l'usine. Au Viet Nam et en Jordanie par exemple, on a clairement établi le lien entre les bénéfices moyens déclarés par les directeurs et le niveau moyen de préoccupation relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

harcèlement sexuel, mais que les efforts déployés par Better Work étaient très utiles pour élargir la prise de conscience à l'égard de principes dont de nombreux travailleurs et membres de la direction ignoraient l'existence.

«Pratiquement tout le monde dans l'usine sait désormais que le harcèlement sexuel inclut des actions telles que des regards insistants, des appels téléphoniques obscènes, des messages pornographiques, des propositions sexuelles directes au travail et en dehors ou des attentions sexuelles inopportunes, pour ne citer que quelques-uns des problèmes les plus courants», déclare-t-il.

REMETTRE EN QUESTION LES NORMES DANS LA SOCIÉTÉ ET SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Pourtant les avances sexuelles non sollicitées ne se cantonnent pas aux chaînes de production. Le directeur a expliqué que discuter de l'ampleur du harcèlement sexuel dans la société en général était extrêmement difficile en raison de la honte qui est associée à ce concept. Il a ajouté que les parents, les amis et les voisins dissuadent souvent les victimes de signaler les abus à la police, parce que ce sont souvent les victimes que l'on blâme plutôt que les coupables.

Les usines sont mieux placées pour s'attaquer à ces questions en utilisant leurs compétences administratives et en ouvrant des discussions professionnelles avec les travailleurs, a précisé le directeur. Il a ensuite raconté l'un des derniers cas de harcèlement qui s'est produit dans l'usine et la réaction de la direction.

En mars de l'année dernière, une employée a signalé qu'un collègue la harcelait par de nombreux coups de téléphone. La victime a dit au directeur que cela l'avait mise en difficulté avec son mari qui a commencé à se demander à quoi rimaient tous ces appels. Le directeur a convoqué le harceleur, qui a avoué son amour et indiqué

qu'il continuerait à la tourmenter et que peu lui importait qu'elle l'ait déjà repoussé ou qu'elle soit mariée.

«Je l'ai licencié sur-le-champ», affirme-t-il. «Nous ne tolérons pas cela dans nos locaux.»

Malgré cette confrontation, le directeur est optimiste et affirme qu'il a commencé à noter de nets progrès suite à la formation de Better Work. Au cours des derniers mois, seuls quelques cas de harcèlement ont été signalés, contre cinq à six par mois auparavant.

L'usine a aussi institué un comité pour la prévention du harcèlement sexuel de six personnes dans lequel des représentants de la direction et des travailleurs peuvent discuter des cas signalés et consulter le département des ressources humaines en ce qui concerne les mesures disciplinaires. Dans la plupart des cas, ces réunions se terminent par le licenciement du coupable. Seuls les cas comportant des brutalités graves ont dû être déferés aux autorités.

ECHOS D'ÉMANCIPATION DANS LES ATELIERS

L'ouvrière Joni A. était informée des différentes formes de harcèlement sexuel quand on l'a interrogée à ce sujet dans son atelier; elle était prête à réagir si elle était la cible d'avances non sollicitées.

La jeune mère déclare avoir rejoint la société quatre mois plus tôt et avoir découvert le sujet lors du programme d'orientation.

«Si jamais j'étais victime ou témoin de harcèlement sexuel, j'en informerais immédiatement le département des ressources humaines», déclare-t-elle en serrant les poings sur ses genoux.

«Quand elle grandira, j'apprendrai à ma fille comment se défendre en cas d'abus et à être forte. Si j'avais un fils, je lui apprendrais à toujours respecter les femmes et à les défendre, en toutes circonstances.»



LES INTERVENANTES AUPRÈS DES FEMMES:

Prévenir la violence et le harcèlement AU CANADA

Au Canada, les intervenantes auprès des femmes au travail contribuent à la prévention de la violence et du harcèlement et apportent une aide aux victimes. Plusieurs employeurs soutiennent le programme du syndicat Unifor, travaillant en étroite collaboration avec les intervenantes pour offrir un lieu de travail sans harcèlement.

*Textes: Patrick Moser
Photos: Unifor*

Une série de scandales retentissants dans les médias et le monde politique ont mis le sujet de la violence et du harcèlement au travail sur le devant de la scène. Mais le problème est loin de se limiter à l'industrie du cinéma ou aux allées du pouvoir. Il touche tous les secteurs, dans le monde entier.

Parallèlement, il est de plus en plus admis qu'il incombe aux gouvernements, aux employeurs et aux syndicats de combattre toute forme de violence ou de harcèlement au travail.

Au Canada par exemple, certains employeurs soutiennent Unifor – le plus grand syndicat du pays – pour porter assistance aux femmes qui ont été confrontées au harcèlement, à la violence ou à des pratiques abusives.

Le programme des intervenantes auprès des femmes a été salué comme un exemple d'initiative conjointe employeur-syndicat couronnée de succès, visant à créer un lieu de travail sûr et sain.

Les employeurs financent quarante heures de formation et rémunèrent les intervenantes pour exercer leur rôle pendant les heures de travail.

Les intervenantes auprès des femmes sont des déléguées sur le lieu de travail qui assistent les victimes de violence ou d'abus. Ce ne sont pas des conseillères, mais elles doivent avoir un bon sens de l'écoute pour pouvoir orienter les victimes vers les services appropriés, communautaires ou dans l'entreprise. Grâce à leur expérience, elles peuvent mieux comprendre des problèmes tels que la discrimination et les aménagements liés à la grossesse, les politiques d'allaitement, le harcèlement sexuel, l'équité en matière d'emploi, selon la directrice du Département des femmes d'Unifor, Lisa Kelly.

Les intervenantes doivent être capables de reconnaître les signes d'abus et de travailler avec l'employeur pour envisager un plan de sécurité au travail si nécessaire. «Sur beaucoup de nos lieux de travail, nous avons négocié des procédures d'enquête conjointes sur le harcèlement au travail», déclare M^{me} Kelly. «Ce programme conjoint peut être particulièrement efficace en matière de harcèlement sexuel.»

PROMOUVOIR UN CLIMAT DE CONFIANCE ET DE RESPECT

Lynette James, spécialiste des ressources humaines et des relations du travail chez Jazz Aviation, déclare: «L'intervenante auprès des femmes instaure un climat de confiance et de respect sur le lieu de travail et peut être le premier interlocuteur d'une employée qui cherche de l'aide auprès de la compagnie et/ou d'autres ressources. Avec le concours des ressources humaines, l'intervenante auprès des femmes engage un plan d'action pour remédier aux problèmes et en prévenir la réapparition le cas échéant.»



■ Lisa Kelly
Directrice du Département
des femmes d'Unifor

Unifor, qui dispose de près de 3 000 cellules de négociation dans pratiquement tous les secteurs de l'économie, admet qu'en dépit de la réussite de son programme il reste un long chemin à parcourir. On compte actuellement à peine plus de 350 intervenantes auprès des femmes au Canada.

Le plus dur, explique M^{me} Kelly, c'est de convaincre les entreprises qu'il est de l'intérêt de tous de disposer d'une intervenante auprès des femmes sur leur lieu de travail.

«Les employeurs sont souvent réticents face au programme des intervenantes auprès des femmes quand nous l'évoquons pour la première fois», dit-elle, précisant que c'est généralement le coût qui pose problème. Mais une fois que le programme est approuvé et que l'intervenante auprès des femmes est formée et opérationnelle, «l'employeur réalise les avantages liés à la présence d'une intervenante sur le lieu de travail», ajoute M^{me} Kelly.

L'intervenante auprès des femmes Eva Guta indique que les employeurs du secteur automobile où elle travaille comme monteuse dans une usine fabriquant des sièges auto ont été très favorables à l'accueil d'intervenantes dans leurs locaux. «Plus nous sommes informés et éduqués, plus nous pouvons éteindre les incendies sur le lieu de travail. Les employeurs en tirent profit sur le plan financier, mais ils en bénéficient aussi en ce qui concerne l'ambiance de travail.»

«Les comportements irrespectueux au travail tels que la violence et le harcèlement au travail ou la violence domestique, s'ils ne sont pas pris en charge, peuvent diminuer l'implication des employés et accroître la rotation des effectifs, mais contribuer également à l'instauration d'un climat hostile sur le lieu de travail.»

Lynette James,
spécialiste des ressources humaines et des relations du travail chez Jazz Aviation



La violence et le harcèlement au travail affectent la santé physique et mentale des travailleurs et, par conséquent, ils impactent souvent la productivité et le moral et peuvent entraîner de l'absentéisme, une multiplication des congés maladie et des démissions. Ce qui par ricochet est nettement préjudiciable aux résultats financiers de l'entreprise.

«Je me souviens en particulier d'un cas, celui de deux travailleurs qui harcelaient une travailleuse, jusqu'à mettre du sucre dans son réservoir d'essence, utiliser de l'acide pour détruire la pelouse devant sa maison, lui envoyer des saletés dans sa boîte aux lettres, placer des choses dans son casier au travail. Des choses vraiment très gênantes.»

Tammy Moore,
ancienne intervenante auprès des femmes

«Un cas sur lequel j'ai travaillé impliquait une jeune fille de 15 ans qui travaillait dans le secteur de la restauration rapide. Son patron s'était épris d'elle et lui envoyait des textos, l'appelait, la suivait au travail, lui disant qu'il aimait la regarder. Il disait qu'il lui achèterait des choses et lui apportait même des cadeaux qu'elle ne pouvait pas accepter. Elle n'a jamais répondu à ses textos qui étaient très inappropriés. Il se garant devant sa maison et lui envoyait un message disant qu'elle lui manquait. Elle était trop embarrassée pour le dire à ses parents parce que c'était son premier poste, et elle était très déprimée, au point qu'elle n'allait plus au travail. Elle a finalement craqué et l'a dit à sa mère. Elle pensait que c'était de sa faute. Elle a fini par se rendre à un programme de soutien pour les jeunes.»

Cheryl W.,
intervenante auprès des femmes dans une société aéronautique



Le Centre pour la sécurité et la santé au travail du Canada recense les rumeurs, les insultes, les violences verbales, les blagues, les querelles, les dommages matériels, le vandalisme, le sabotage, les bousculades, le vol, les agressions physiques, les traumatismes psychologiques, les coups de colère, le viol, l'incendie et le meurtre comme autant de manifestations de la violence au travail. Il souligne que la violence au travail ne se limite pas à des incidents survenant sur le lieu de travail habituel; elle peut se produire lors d'événements en dehors du travail, comme des conférences ou des foires commerciales, lors d'activités sociales liées au travail, et au domicile lors d'un appel téléphonique menaçant d'un client de la société par exemple.

Si des chiffres fiables et récents sont difficiles à trouver, une enquête statistique canadienne a montré qu'en 2004 il y avait eu plus de 350 000 incidents violents au travail.

Les intervenantes auprès des femmes ont apporté leur aide pour des problèmes d'intimidation, de harcèlement, de santé mentale, de soins aux personnes âgées, de dépression, de stress, d'argent, d'équilibre travail/vie familiale, de garde, de maltraitance et de deuil, en plus de la violence domestique, selon M^{me} Kelly.

L'ÉNORME COÛT DE LA VIOLENCE

Pour les employeurs, les coûts sont énormes, surtout si l'on prend en compte l'impact de la violence domestique, qui peut entraîner des absences du travail, une baisse de production et une perte de productivité, ainsi qu'un risque accru de violence physique et psychologique au travail.

Une étude du ministère canadien de la Justice a estimé que la violence domestique avait coûté aux

employeurs environ 78 millions de dollars canadiens (69 millions de dollars E.-U.) en 2009.

«La violence domestique affecte le monde du travail lorsqu'un tiers (ou un collègue qui est aussi membre de la famille) s'en prend sur le lieu de travail – ou par le truchement de celui-ci – à une personne qui a été ou est encore son partenaire, ou bien qui est membre de sa famille, en l'agressant physiquement, la traquant ou la harcelant par téléphone ou par messagerie électronique», explique l'OIT dans un document préparé pour la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2018.

Une étude de 2014 a montré qu'au Canada un tiers des travailleurs avaient subi des violences domestiques. Parmi eux, la moitié ont dit que la violence les avait suivis au travail et près de 82 pour cent ont déclaré que cela avait affecté leur performance au travail. Une autre étude a montré que 71 pour cent des employeurs relataient avoir connu une situation où il avait été nécessaire de protéger une victime de violence domestique.

«Les problèmes de violence domestique peuvent largement empiéter sur le travail. Dans un grand nombre de nos lieux de travail, nous avons des couples qui travaillent ensemble ou des gens qui se fréquentent», constate M^{me} Kelly. «Nos intervenantes auprès des femmes ont souvent affaire à des comportements de harcèlement sur le lieu de travail, en particulier après une rupture de la relation.»

Tammy Moore, qui travaille pour une grande compagnie aérienne, dit qu'un de ses premiers cas en 2009 impliquait une employée dont l'ex-conjoint «pouvait être qualifié de sociopathe». Pendant une dispute chez eux, il l'a poussée

«Dans un cas récent, une adhérente m'a contactée au sujet de la violence domestique... Elle était stressée au travail en raison de sa situation à la maison et elle était aussi débordée de travail parce que d'autres collègues étaient en congé maladie. Elle avait un problème de santé chronique sous-jacent qui a ressurgi, exacerbé par sa situation professionnelle et familiale. Elle était en période d'essai pour six mois au travail, il lui restait deux semaines et demie à effectuer et n'avait pas droit à un congé maladie. J'ai travaillé avec notre vice-président et nous avons réussi à contacter la personne en charge de ces questions au département des RH, qui a contacté le supérieur de l'employée, et avons obtenu du département qu'il considère sa période d'essai comme terminée. Elle a pu bénéficier d'un arrêt de travail, travailler depuis chez elle, puis a pris un congé sans solde (nous avons le droit de prendre jusqu'à douze mois de congé sans solde), elle a donc pu s'extraitre de sa situation familiale. Elle était très satisfaite de cette solution.»

Karen S.,

intervenante auprès des femmes d'Unifor dans une université canadienne

dans les escaliers et a continué à la frapper jusqu'à ce qu'elle s'évanouisse, lui causant des blessures permanentes. Elle l'a quitté mais, depuis, il la traque, au point que la jeune femme a changé 22 fois de résidence en un an, rien que pour s'éloigner de lui. «Elle travaille dans un aéroport, alors nous avons travaillé avec la compagnie pour trouver un hébergement sûr sur le lieu de travail», raconte M^{me} Moore.

Dans certains cas, l'auteur et la victime de violence domestique travaillent tous deux pour la même société, parfois à proximité immédiate. Sandra Dominata, une intervenante auprès des femmes dans une grande usine de montage automobile, déclare qu'elle a géré des cas où la victime de violence obtenait une injonction restrictive qui stipulait que son collègue ne devait pas s'approcher à moins de 15 mètres d'elle, ou ne devait pas avoir de contact visuel, ou parfois ne devait pas se trouver sur le même lieu de travail. «Souvent, l'ordonnance de restriction m'est envoyée, je la transmets à l'employeur et nous échafaudons un plan pour savoir comment nous allons nous conformer à la loi... Nous devons rencontrer les parties... Nous disons au type qu'il est de sa responsabilité de suivre l'injonction.»

LE RÔLE CLÉ DU LIEU DE TRAVAIL

Les pays reconnaissent de plus en plus que le lieu de travail est un lieu propice pour lutter contre la violence domestique, «par exemple en demandant ou en permettant aux travailleurs (et à leurs organisations), ainsi qu'aux employeurs, de jouer un rôle constructif dans l'identification et la protection des victimes», selon un document de l'OIT préparé pour la CIT de 2018.

Le rapport souligne qu'un petit nombre de pays demandent aux employeurs de prendre des mesures pour protéger et soutenir les victimes, en raison de l'impact démontré de la violence domestique sur le monde du

travail, en termes humains et financiers. Dans le même temps, «un nombre croissant, qui reste néanmoins modeste», de lois et de conventions collectives prévoient des mesures liées au travail pour traiter les conséquences de la violence domestique, y compris des congés.

M^{me} Kelly cite plusieurs exemples d'employeurs répondant aux cas de violence domestique en favorisant des horaires souples, en accordant des congés pour participer à des réunions et passer des appels téléphoniques, en déplaçant les places de parking à proximité du bâtiment où travaille l'employée, en l'escortant à sa voiture et en bannissant l'agresseur de la propriété.

«DISPOSER D'UNE INTERVENANTE AUPRÈS DES FEMMES VA BÉNÉFICIER À D'AUTRES SECTEURS»

Unifor pense que le programme peut être dupliqué ailleurs et plusieurs syndicats ont manifesté leur intérêt, notamment la Fédération internationale des ouvriers du transport (IFT).

«Malheureusement, la violence et le harcèlement fondés sur le genre sont un dénominateur commun pour les femmes du monde entier», ajoute M^{me} Kelly. «Nous reconnaissons que des femmes d'identités diverses (les femmes handicapées, racisées, immigrées, trans) peuvent être confrontées à des risques exacerbés de harcèlement et de violence. Cependant, l'expérience semble être universelle.»

Interrogée sur la récente vague de scandales qui a secoué le monde du cinéma, M^{me} Kelly déclare qu'il est clair que «disposer d'une intervenante auprès des femmes va bénéficier à d'autres secteurs, comme celui du divertissement, qui connaît un nombre élevé de cas de harcèlement fondé sur le genre».



Une spécialiste de l'OIT

répond aux questions sur la **VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT au travail**

Cette année, la Conférence internationale du Travail (CIT) organisera une première discussion sur d'éventuelles nouvelles normes pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail. Lorsqu'un consensus se sera dégagé parmi les Membres de l'OIT – gouvernements, employeurs et travailleurs – sur ce qui est inacceptable et comment y remédier, une seconde discussion lors d'une prochaine CIT devrait conduire à l'adoption des instruments approuvés. Manuela Tomei, directrice du Département des conditions de travail et d'emploi de l'OIT, aborde le sujet avec *Travail*.

La définition de la violence et du harcèlement au travail a fait l'objet de nombreux débats parmi les experts. A-t-elle été restreinte? Pourquoi avons-nous besoin de cette définition?

Il n'existe pas de définition internationalement reconnue de la violence et du harcèlement au travail. Divers pays ont adopté différentes lois qui définissent la violence et le harcèlement au travail de manière différente. Dans le bilan que nous avons réalisé pour 80 pays afin de voir comment leur législation traitait de la violence et du harcèlement au travail, nous avons constaté que plusieurs pays utilisaient les mêmes termes pour se référer à des situations différentes. Dans certains cas, nous avons des pays utilisant des mots différents pour décrire le même phénomène.

Il existe toutes sortes de comportements qui créent différents types de préjudices, mais chacun d'entre eux a pour effet de porter atteinte à la dignité, à la sécurité et à la santé de la personne victime de violence ou de harcèlement. Il apparaît donc clairement que nous devons parvenir à une norme internationale qui permette de clarifier ce qui est inclus dans le champ de la violence et du harcèlement au travail et quels sont les comportements et les pratiques qui sont acceptables ou pas.

La définition de ces termes sera donc une part importante des discussions à la Conférence internationale du Travail de juin 2018?

Absolument. L'OIT et ses mandants ont décidé que le temps était venu d'avancer vers l'adoption d'un nouvel

instrument international – une convention, ou une recommandation, ou les deux – sur ce thème.

Nous ne pouvons évidemment pas préjuger de l'issue des discussions qui se dérouleront pendant la Conférence, mais le grand nombre de réponses au questionnaire diffusé par le Bureau auprès des mandants est très encourageant. Un soutien massif s'est manifesté pour fournir une protection appropriée aux victimes de violence et de harcèlement – respectant la vie privée des plaignants et des victimes potentielles, apportant un appui adéquat pour permettre à la victime de se reconstruire, y compris un soutien psychologique et un congé si nécessaire. La nécessité de prévenir la violence et le harcèlement au travail fait également consensus. Ce qui veut dire que nous travaillons en étroite collaboration avec toutes les institutions et législations qui traitent de la sécurité et de la santé au travail.

L'un des sujets de discussion les plus brûlants concerne la portée de l'instrument. Le monde du travail s'étend-il au-delà du lieu de travail physique, comme quand un travailleur suit une formation hors les murs? Cela inclut-il le cyberharcèlement, qui peut toucher un travailleur quand il se rend au travail, à la maison ou en dehors des heures de travail? En général, il y a une prise de conscience du fait que se limiter au seul lieu de travail physique ne suffit pas à garantir une protection adéquate; mais il y a des variantes pour savoir jusqu'où il faut élargir.

Une chose est claire: nous ne parviendrons jamais à instaurer un monde plus juste si nous ne traitons

pas sérieusement ce problème en prenant des mesures courageuses.

Il existe déjà des lois qui couvrent la violence domestique, pourquoi faudrait-il des lois sur la violence au travail?

La législation sur la violence domestique ne traite pas de la violence et du harcèlement qui peuvent se produire dans le monde du travail, qui peuvent être perpétrés par des responsables hiérarchiques, des collègues, des clients ou des patients. Ce qui conduit à ne pas s'occuper de la discrimination que subissent les femmes en termes d'accès à l'emploi, d'éducation et de formation, de progression de carrière, de rémunération ou autres conditions de travail. En outre, les lois sur la violence domestique ne couvrent pas les conséquences sanitaires de la violence et du harcèlement liés au travail d'un point de vue de la sécurité et de la santé au travail.

Il semble qu'il ne passe pas un jour sans que la violence et le harcèlement au travail – en particulier dans le monde du cinéma et la politique – ne fassent la une des journaux; cela reflète-t-il une tendance?

Il est très difficile de parler de tendance. Les preuves empiriques dont nous disposons sont très fragmentaires en l'absence d'une définition reconnue à l'échelle internationale de la violence et du harcèlement au travail. Nous ne comparons pas les mêmes choses, et nous ne les mesurons pas de manière uniforme. C'est pourquoi nous ne pouvons ni quantifier les différents types de violence ni conclure que la violence et le harcèlement au travail ont augmenté ou reculé, et dans quels secteurs.

Mais nous constatons que le caractère préjudiciable de certaines pratiques et comportements, non seulement pour la personne visée mais aussi pour l'environnement professionnel, la productivité et la réputation de l'entreprise, fait vraiment l'objet d'une prise de conscience accrue. C'est un problème qui est de plus en plus considéré comme inacceptable et qui requiert d'agir avec fermeté.

Le fait que les médias s'intéressent de plus en plus à cette question est extrêmement important, parce que cela encourage les gens à se manifester, et même à dénoncer des faits et des événements qui se sont produits il y a de nombreuses années. Les victimes se sentent autorisées à parler. Elles ne craignent pas les représailles ni d'être diabolisées comme ayant, d'une manière ou d'une autre, mérité ce harcèlement.

Pendant très longtemps, les blagues sexistes, les sifflets, l'affichage de calendriers avec des photos de femmes dénudées sur le lieu de travail étaient considérés comme normaux. Il reste beaucoup à faire, mais nous assistons de plus en plus à la reconnaissance que ce type de

comportement peut effectivement être insultant à l'égard des femmes. Ce comportement n'est pas compatible avec un lieu de travail productif qui souhaite attirer et conserver du personnel, y compris des femmes.

Qu'a fait l'OIT pour traiter le problème?

L'instrument international proposé, qui sera débattu à la Conférence internationale du Travail de juin 2018, sera une première. Mais l'OIT a traité du sujet dans des instruments portant sur des groupes spécifiques de travailleurs. C'est le cas de la convention sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, qui établit le droit des travailleurs à être protégés sur leur lieu de travail – le domicile de leur employeur. Nous abordons aussi le problème dans le cadre du programme Better Work, que nous exécutons conjointement avec la Société financière internationale.

Le principal objectif du programme – qui est opérationnel dans 10 pays et couvre quelque 1 500 usines – est d'améliorer la conformité à la législation du travail et aux principes et droits fondamentaux au travail. A ce titre, la prévention de la violence et du harcèlement est une part importante du programme. Le harcèlement contre les travailleuses s'est avéré répandu dans les usines, où les femmes sont au bas de la hiérarchie et où 93 pour cent des responsables hiérarchiques sont des hommes. Plusieurs mesures et programmes de formation ont donc été introduits pour accroître l'accès des travailleuses aux postes de superviseur ou de responsable hiérarchique.

La sensibilisation doit être renforcée. Par exemple, les responsables hiérarchiques doivent être sensibilisés au fait que certaines pratiques – demander des faveurs sexuelles, pincer, faire des plaisanteries indécentes – ne doivent pas être tolérées, quelles que soient les circonstances.

Existe-t-il des régions ou des secteurs où les travailleurs sont plus vulnérables?

Aucun secteur, aucune profession, aucun type d'entreprise n'est violent par essence. Mais il existe un certain nombre de circonstances et de facteurs qui peuvent aggraver le risque de violence et de harcèlement. Les personnes qui ont beaucoup de contacts avec des tiers – des clients, des élèves ou des patients – peuvent être confrontées à un risque de comportement violent de la part de ces tiers.

Travailler dans des zones éloignées, isolées, la nuit ou le week-end peut aussi comporter un risque accru de violence et de harcèlement. L'innovation technologique offre elle aussi aux auteurs de nouvelles possibilités pour attaquer et humilier quelqu'un. C'est le cas avec le cyberharcèlement, quand un collègue, un subordonné ou un responsable peut être la cible de messages de menace ou d'insulte envoyés par voie électronique. Cela peut engendrer beaucoup d'inconfort et de stress chez la personne qui est visée par ces messages.



12 juin

**JOURNÉE MONDIALE
CONTRE
LE TRAVAIL
DES ENFANTS**

Les enfants domestiques travaillent dans
des conditions proches de l'esclavage

Cette année, la Journée mondiale contre le travail des enfants sera consacrée au travail dangereux des enfants et à la sécurité du travail pour les jeunes ayant l'âge légal de travailler. Près de la moitié des 152 millions de victimes du travail des enfants – 73 millions – exercent des travaux dangereux. Les Objectifs de développement durable des Nations Unies, en particulier la cible 8.7, ne pourront être atteints sans une intensification spectaculaire des efforts visant à combattre l'esclavage moderne et le travail des enfants. Reportage de Jean-Luc Martinage sur un projet mené par l'OIT à Madagascar.

Madagascar

SYLVIE, 10 ANS:

«JE PRÉFÉRERAIS ALLER À L'ÉCOLE»

C'est une briqueterie qui pourrait sembler presque banale, sauf peut-être en raison du site superbe sur laquelle elle est installée. Elle se trouve à la sortie de la ville d'Antsirabe au bord de la nationale 7, une des routes principales de Madagascar qui relie le sud du pays à la capitale malgache. En rentrant vers Antananarivo, nous apercevons de frêles silhouettes portant des briques sur la tête. Nous nous approchons et constatons qu'il s'agit bien d'enfants.

Une petite fille âgée de 10 ans attire notre attention. Elle s'appelle Sylvie. Accompagnée de sa mère et de sa sœur aînée, elle porte de 6h du matin à 17h 5 fois par semaine une moyenne de 8 briques sur la tête. Nous avons pesé l'une de ces briques qui fait 2,6 kg, ce qui veut dire que la tête de Sylvie supporte un poids d'un peu plus de 20 kg au total. Sa maman explique que les petits portent 200 briques par jour, tandis que les adultes en transportent 500 par jour. Pour chaque brique, le porteur reçoit 9 ariarys (0,0028 dollars E.-U.).

La maman nous désigne aussi ses deux autres enfants en bas âge, qu'elle laisse assis sur un rocher en plein soleil au cœur de la briqueterie. Elle regrette cette situation, mais nous dit ne pas pouvoir faire autrement en raison de la pauvreté de la famille. Officiellement, ses enfants vont à l'école. Sauf que nous les rencontrons un jour de semaine, pendant les heures de cours, en dehors des vacances scolaires. A tout moment, nous nous attendons à être délogés par un contremaître. Mais personne ne nous dérangera, comme si la situation était admise par tous. Nous rencontrons même d'autres enfants soumis aux pires formes et aux formes les plus dangereuses du travail des enfants aux yeux de tous, dont un garçon de 6 ans.

Sylvie, elle, finit par se confier à nous. En désignant son cou, elle explique à notre interprète que «parfois ça me fait mal toutes ces briques».

Elle ajoute une phrase toute simple mais qui résume tout: «Vous savez, je préférerais aller à l'école.»



■ Nivo

ANTSIRABE, Madagascar – Elle s'appelle Nivo. Elle a 16 ans. Très tôt, la jeune fille a quitté sa famille dans le besoin pour aller travailler comme domestique dans une maison à Antsirabe, une ville d'environ 200 000 habitants située dans les Hautes-Terres, à 170 km au sud de la capitale malgache.

De l'aube à la tombée de la nuit, Nivo accomplit l'ensemble des tâches ménagères (vaisselle, lessive, repas, nettoyage) et s'occupe également des animaux. Son maigre salaire est de 40 000 ariarys (12 dollars E.-U.) par mois, mais elle ne garde que 5 000 ariarys (1,50 dollars E.-U.) car elle envoie tout le reste à sa famille qu'elle n'a jamais pu revoir depuis son arrivée à Antsirabe. Elle nous confie n'être jamais allée à l'école.

Quand on lui parle de son avenir, Nivo semble sceptique. «Mon avenir, il est flou. Je n'ai aucune perspective puisque je ne sais ni lire ni écrire», nous confie-t-elle tristement. Elle nous dit être bien traitée, mais il est difficile pour elle de nous dire le contraire alors que ses patrons assistent à notre conversation à quelques mètres de là.

C'est justement pour éviter ce genre de situations que l'OIT a créé à Antsirabe un programme permettant aux enfants travailleurs domestiques de quitter leur statut en ayant accès



Sylvie (à gauche)

à une formation. Lalaina Razanapera, responsable de l'association locale Sarobidy (qui signifie «précieux» en malgache) chargée de l'application du projet, nous dit avoir pu fournir une formation professionnelle à 190 enfants tandis que 2 000 autres ont été sensibilisés et 2 500 ont été retirés des pires formes de travail des enfants.

Le projet rassemble les autorités locales et l'inspection du travail. Selon une étude menée par l'inspection du travail en 2015-16, 500 enfants travaillaient dans la région d'Antsirabe tandis que plus de 250 étaient des travailleurs domestiques.

«Les raisons sont multiples», nous explique Dera Randrianarivony, l'inspecteur du travail chargé du travail des enfants qui évoque en premier lieu la pauvreté, les mentalités et surtout les coutumes locales qui impliquent souvent pour les familles de la région l'organisation d'une cérémonie coûteuse qu'elles ne peuvent parfois financer, ce qui les conduit à envoyer leurs enfants travailler chez des particuliers. «On tombe alors souvent dans des cas de servitude pour dettes», explique-t-il.

L'inspecteur semble avoir comme seule arme sa bonne volonté, tant les moyens qui lui sont alloués pour accomplir sa mission sont quasi inexistantes. Ainsi, il ne dispose d'aucun véhicule et, s'il doit faire appel à la police, on lui demandera de payer le carburant. Dans le cas spécifique du travail domestique, il doit aussi faire

face à des difficultés juridiques, comme l'impossibilité d'entrer dans des domiciles privés puisqu'il ne dispose pas du statut de police judiciaire.

Quelques minutes après notre entretien, nous le suivons lors d'une perquisition dans une gargote située non loin de la gare où une enfant qui travaille lui a été signalée. À l'arrivée de l'inspecteur, la petite s'enfuit dans l'arrière-boutique puis revient, paniquée, en pleurs. Elle s'appelle Simone. Elle a 12 ans. Son histoire est, hélas, très banale dans la région. Ses parents habitent à la campagne et, faute de moyens, l'ont envoyée travailler en ville chez sa belle-sœur. Simone assure à l'inspecteur du travail qu'elle va bien à l'école, qu'elle ne fait que donner un «coup de main». Mais elle reste sans réponse quand on lui demande le nom de son professeur, et l'état de ses pieds très sales ne rend pas son histoire très crédible pour une écolière.

Pourtant, difficile pour l'inspecteur de faire autre chose qu'un rappel à la loi. En effet, l'emprisonnement des employeurs ou des parents pourrait avoir des conséquences encore plus graves pour Simone, qui risquerait de se retrouver à la rue en l'absence totale de centre public d'accueil pour mineurs en difficulté.

Au contraire, grâce au projet de l'OIT, l'histoire d'Hortensia, une jeune fille aujourd'hui âgée de 17 ans, se finit plutôt bien. Mais auparavant elle nous raconte qu'elle a vécu l'enfer dans la maison où elle



Hortensia ■ ■



avait été placée comme domestique. Pendant deux ans, elle s'occupait de l'ensemble des tâches ménagères. Debout de 5h du matin à 22h, elle nettoyait la maison, préparait les repas, allait faire les courses au marché, faisait la lessive et était toujours la dernière à aller dormir. Quand elle tombait malade, aucun médicament ne lui était donné et, à la moindre faute, son maigre salaire de 20 000 ariarys par mois (7 dollars E.-U.) en pâtissait. La formation professionnelle appuyée par l'OIT a sauvé Hortensia de toutes ces souffrances. Elle a appris les techniques de base d'élevage et d'agriculture et, désormais, elle loue une parcelle de terrain où elle plante des pommes de terre, des carottes, de l'ail, des poireaux, des choux, du maïs et des haricots. Elle s'occupe aussi du porcelet qu'elle a reçu de la part du projet à la fin de sa formation. Sa famille est très fière de sa réussite.

Pour Lauréat Rasolofoniainarison, administrateur national de projet au Bureau de l'OIT à Antananarivo, il est également important de sensibiliser les parents de ces enfants domestiques par une prise de conscience. «Les parents nous disent souvent qu'ils les envoient travailler au lieu d'aller à l'école parce qu'ils sont pauvres. Mais le message que nous voulons faire passer, c'est qu'en réalité c'est le fait de faire travailler leurs enfants qui les rend pauvres, en perpétuant un cycle dans lequel l'éducation et la possibilité de s'élever socialement n'ont aucune place», conclut-il.



■ Christian Ntsay
Directeur du Bureau de pays
de l'OIT à Madagascar

dans des secteurs stratégiques comme l'agroalimentaire, les mines, le tourisme ou le BTP. Il faudrait aussi permettre aux jeunes de pouvoir se former et renforcer la gouvernance de la politique de l'emploi pour mettre en place des politiques actives sur le marché du travail.

Dans ce contexte de pauvreté, le travail des enfants perdure également sous sa forme la plus extrême avec l'exploitation sexuelle des enfants. Que peut-on faire pour empêcher Madagascar de devenir un lieu privilégié pour un tourisme sexuel tourné vers les mineurs?

Madagascar a ratifié les conventions n°s 138 et 182 portant notamment sur la lutte contre les pires formes de travail des enfants. Un plan national d'action a été mis en place. Malheureusement, souvent les textes ne sont pas appliqués et les fonds publics alloués à cette lutte ne sont pas disponibles. La première chose à faire, c'est donc d'appliquer les lois en vigueur et de faire figurer la lutte contre les pires formes de travail des enfants parmi les priorités nationales. L'OIT a appuyé le gouvernement dans le développement du plan national d'action, donné des formations aux principaux acteurs publics, aux partenaires sociaux, à la société civile, mis en place depuis plus de dix ans des projets de coopération pour servir de modèles de lutte dans plusieurs régions du pays et dans divers domaines comme l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, le travail domestique des enfants, le travail des enfants dans les mines, le travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement de la vanille. Mais l'OIT ne peut pas se substituer à l'action des autorités nationales et locales et de la justice.

Le travail des enfants serait-il acceptable dans un pays comme Madagascar?

Non et parlons clair: derrière le travail des enfants, il y a des intérêts, de l'argent, des gens et des groupes de personnes qui s'enrichissent. Plus de 2 millions d'enfants travaillent à Madagascar. Beaucoup le font en exerçant des activités extrêmement dangereuses pour leur âge, et cela n'est pas acceptable. L'explication culturelle ne tient pas. Elle n'est qu'une façade. Il faut avancer dans la lutte avec un signal plus fort de la part du gouvernement et des actions plus structurées et diversifiées au niveau local.

INTERVIEW

Christian Ntsay: «Réduire la pauvreté demeure la priorité pour Madagascar»

Christian Ntsay, vous êtes le directeur du Bureau de pays de l'OIT à Madagascar, qui couvre aussi les Comores, l'île Maurice et les Seychelles. Quelle analyse faites-vous de la situation sociale et économique de Madagascar?

Il ne faut pas se le cacher. La réduction de la pauvreté demeure une priorité pour Madagascar. Je vous citerai simplement deux chiffres: 92 pour cent des Malgaches sont pauvres et un jeune sur deux se trouve au chômage. L'investissement demeure trop bas. Tout cela entretient le cycle de la pauvreté.

Comment offrir des perspectives d'emploi à la jeunesse malgache?

Quatre-vingt-treize pour cent de la population travaillent dans le secteur informel. On considère que seuls 6 à 7 pour cent des emplois peuvent être considérés comme des «emplois décents». Il faut absolument atteindre entre 10 et 15 pour cent dans les dix prochaines années. Pour offrir des emplois, il faudrait un tissu économique dynamique et des investissements importants notamment

DIALOGUE SOCIAL

Vers la ratification universelle de la **convention n° 144**

Youcef Ghellab ■
Chef de l'Unité du
dialogue social et du
tripartisme à l'OIT



Le dialogue social entre gouvernements, employeurs et travailleurs sera la clé pour façonner un avenir du travail qui ne laisse personne de côté: c'est pourquoi la Conférence internationale du Travail va engager de nouvelles discussions sur le dialogue social et le tripartisme, en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable adoptée en 2008.

En vue de favoriser le dialogue social, l'OIT a lancé une campagne de promotion pour la ratification universelle de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes du travail, 1976. *Travail* s'est entretenu avec Youcef Ghellab, chef de l'Unité du dialogue social et du tripartisme à l'OIT, au sujet de cette campagne.

Pourquoi faire campagne pour la ratification universelle de la convention n° 144?

La convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes du travail, 1976, encourage l'application d'un principe fondateur de l'OIT: rassembler les gouvernements, les employeurs et les travailleurs grâce au dialogue social tripartite afin d'élaborer, d'appliquer et de promouvoir les normes internationales du travail qui régissent tous les aspects du monde du travail.

La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée à l'unanimité par la Conférence internationale du Travail de 2008, a identifié la convention n° 144 comme une convention «prioritaire», l'un des quatre instruments les plus importants de l'OIT du point de vue de la gouvernance.

Quels sont les avantages de la ratification et de la mise en œuvre de la convention n° 144?

La ratification et la mise en œuvre de la convention n° 144 offrent aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs une plate-forme de concertation sur

les normes internationales du travail et les questions qui relèvent de l'OIT en général. A ce titre, la convention promeut une culture de dialogue entre les acteurs tripartites et renforce la confiance entre eux. Les politiques sociales et du travail basées sur une consultation tripartite efficace du gouvernement, des organisations d'employeurs et de travailleurs contribuent à garantir un processus de décision éclairé, un engagement et une appropriation accrues de tous les acteurs concernés. La recherche de l'OIT a montré que les pays disposant d'institutions bien établies engagées dans des dialogues sociaux nationaux authentiques s'en sortaient mieux en période de crise économique, sociale et politique. Ces institutions facilitent aussi les discussions tripartites qui façonnent l'avenir du travail.

Quel est le lien entre la convention n° 144 et le Programme de développement durable à l'horizon 2030?

Le dialogue social est un outil indispensable pour faire progresser le Programme de développement durable à l'horizon 2030, dont la mise en œuvre requiert un

engagement actif des acteurs tripartites du monde du travail: gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs.

Cela vaut tout particulièrement pour les Objectifs de développement durable (ODD) suivants: l'objectif 8 «Travail décent et croissance économique» et l'objectif 16 «Paix, justice et institutions fortes». Les cibles 16.6 et 16.7 demandent la création d'institutions efficaces, responsables et transparentes pour garantir une prise de décision caractérisée par le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux.

Le dialogue social concerne aussi d'autres ODD, y compris l'objectif 1 «Eradication de la pauvreté», l'objectif 5 «Egalité des sexes» et l'objectif 10 «Réduction des inégalités».

Qu'exige-t-on des pays qui ratifient la convention n° 144?

La convention n° 144 n'entraîne pas de coûts supplémentaires importants ni de réformes législatives pour mettre en œuvre ses dispositions, et ses exigences sont à la portée de tous les Etats Membres de l'OIT.

La convention n° 144 et la recommandation n° 152 qui l'accompagne donnent aux pays des orientations sur la manière d'organiser des consultations tripartites efficaces. La convention offre de la souplesse, en permettant aux pays d'établir des procédures adaptées à leur situation nationale. Cependant, au minimum, les consultations

tripartites relatives aux normes internationales du travail et aux activités liées à l'OIT devraient avoir lieu au moins une fois par an, dans le cadre de communications écrites, si elles sont jugées appropriées et suffisantes par ceux qui participent aux procédures consultatives. Pour être considérées comme «efficaces», les consultations doivent avoir lieu avant de prendre la décision finale.

Une brochure promotionnelle donne des informations sur la convention n° 144 et l'état actuel des ratifications. En mars 2018, la convention n° 144 avait été ratifiée par 140 pays, soit 75 pour cent des Etats Membres de l'OIT.

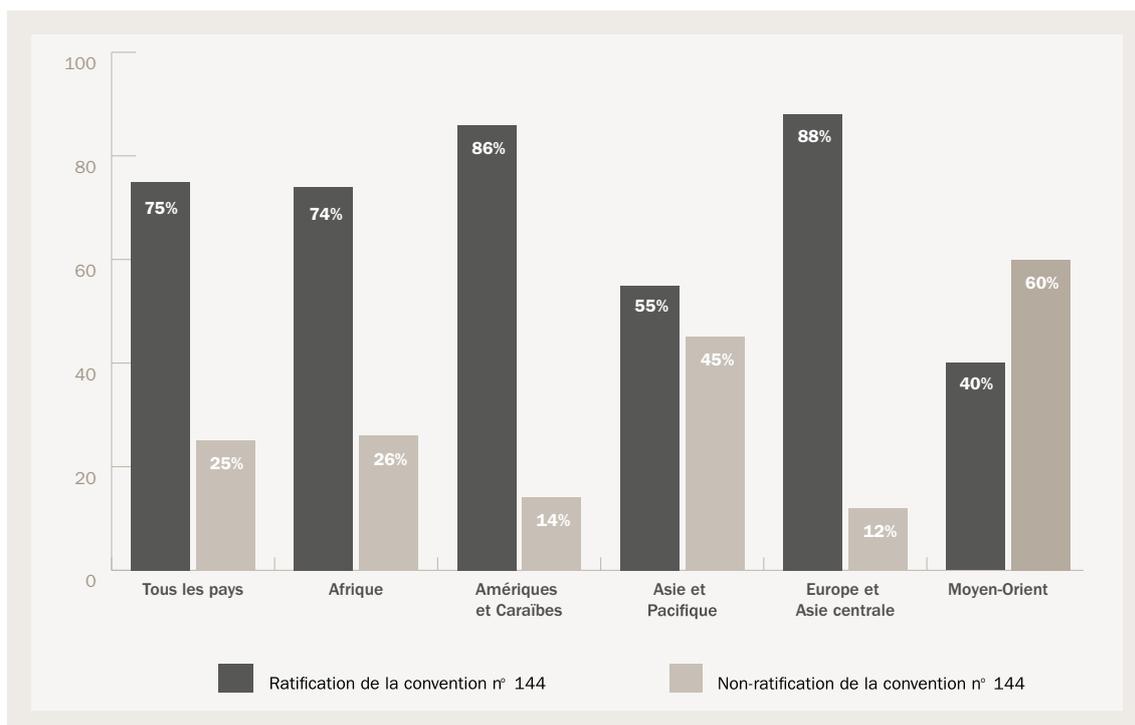
Depuis le lancement de la campagne en novembre 2017, huit pays ont lancé ou avancé leur processus de ratification (Cameroun, Géorgie, Liban, Luxembourg, Mauritanie, Niger, Papouasie Nouvelle-Guinée et Samoa).

D'un **point de vue régional** (graphique ci-dessous), le pourcentage de pays qui ont d'ores et déjà ratifié la convention n° 144 se lit comme suit:

- Europe et Asie centrale – 88 pour cent;
- Amériques et Caraïbes – 86 pour cent;
- Afrique – 74 pour cent;
- Tous les pays – 75 pour cent;
- Asie et Pacifique – 55 pour cent;
- Moyen-Orient – 40 pour cent.

Visons la célébration de la ratification universelle de la convention n° 144 lors du centenaire de l'OIT en 2019!

RATIFICATION DE LA CONVENTION N° 144
(EN POURCENTAGE DES ETATS MEMBRES DE L'OIT DANS LA RÉGION)





Bangladesh: Un résultat optimal grâce au **dialogue social**

Le dialogue social, cela s'apprend. Un programme de formation de l'OIT qui a eu lieu à Savar, au Bangladesh, du 28 novembre au 7 décembre 2017, montre la voie, en suscitant de l'empathie chez les employeurs et les travailleurs. La formation s'inscrivait dans le cadre d'un projet qui promeut le dialogue entre partenaires sociaux, les droits au travail et les relations du travail dans le secteur de la confection du pays.

Par Onchida Shadman, OIT Bangladesh



© OIT Bangladesh

DHAKA – Au top départ, la bataille s'engage entre employeurs et travailleurs. Au milieu des grognements et des rires, 30 femmes et hommes participent à des concours de bras de fer dans une vaste pièce pleine de tables, jonchées de papier, de stylos et de bouteilles d'eau. Nazneen Nahar, une militante syndicale, fléchit fermement le poing pour faire tomber rapidement le bras de son adversaire qui incarne un employeur. Pourtant, aucun d'eux ne semble ravi quand le match prend fin.

Simulant le processus de négociation entre employeurs et travailleurs, le jeu fait partie du cours de formation des formateurs à la négociation collective et à la résolution des litiges organisé par le projet Dialogue social et relations professionnelles (SDIR) de l'OIT au Bangladesh, dispensé par le Centre international de formation de l'OIT, Turin. Le projet, qui est financé par la Suède et le Danemark, s'emploie à faciliter le dialogue entre employeurs et

travailleurs, en vue d'améliorer les droits au travail et les relations du travail dans le secteur du prêt-à-porter.

Juriste de formation, M^{me} Nahar prodigue des conseils juridiques aux syndicalistes. «Le jeu nous a appris qu'en imposant des résultats par la force il n'y avait qu'un seul vainqueur. Mais, si nous négocions de manière stratégique, une solution optimale pour les deux parties peut être obtenue. J'ai acquis différentes techniques de négociation pendant ce cours qui vont m'aider à arbitrer les différends au travail», dit-elle.

Vingt-deux membres d'organisations d'employeurs et 44 membres d'organisations syndicales ont participé à la formation. Un représentant de la Fédération des employeurs du Bangladesh, Md. Kamruzzaman, a remarqué que le fait de réunir employeurs et travailleurs en un lieu unique permettait d'échanger de nouvelles idées. «Nous sommes plus ouverts d'esprit quand nous comprenons le point de vue des autres. Cela va améliorer nos relations quotidiennes sur le lieu de travail.»

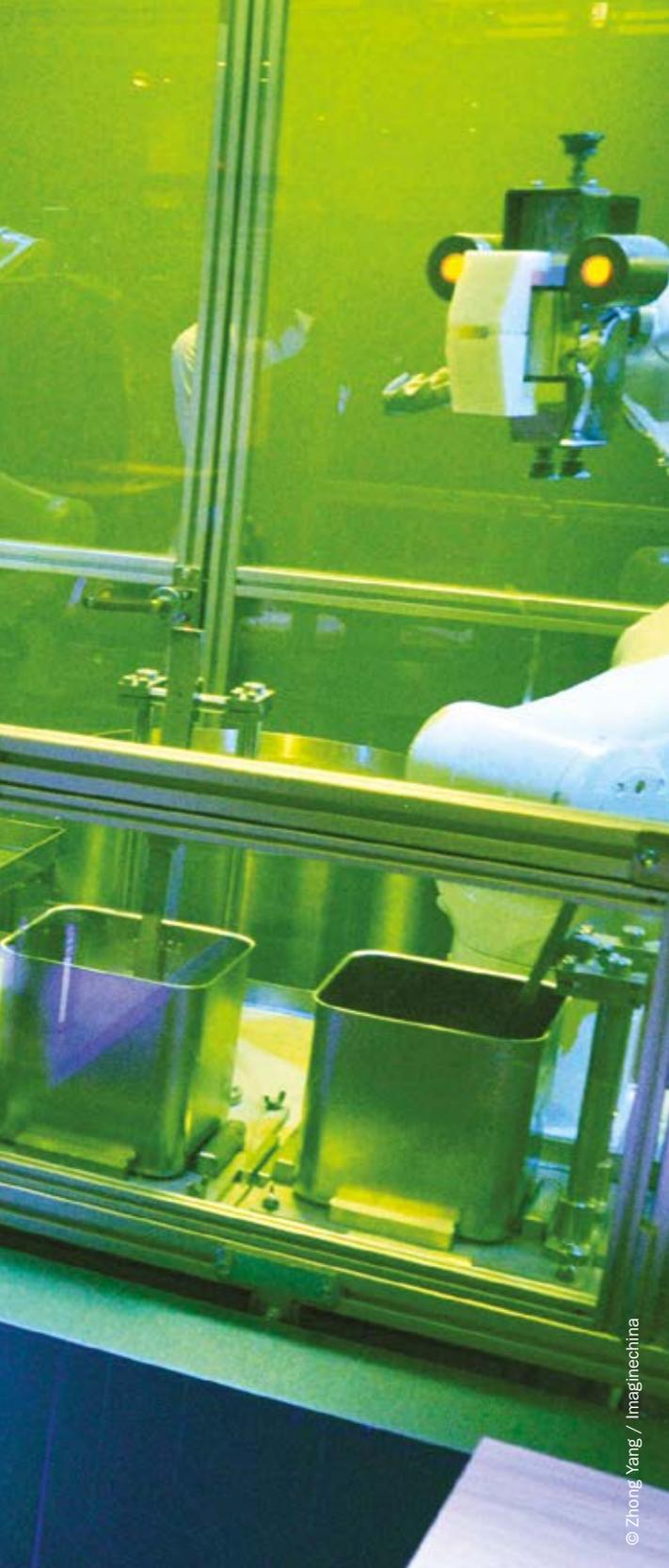
Son opinion est partagée par Urmila Barua, qui travaille à l'Association des producteurs et exportateurs de tricots du Bangladesh (BKMEA). Elle déclare: «Quand nous nous asseyons pour discuter avec les travailleurs, nous réalisons que leurs demandes sont justifiées. Nous ne les considérons plus comme des adversaires. Ce type de formation contribue à faire évoluer les mentalités des deux parties.»

Dans le cadre du projet SDIR, le Bureau de l'OIT au Bangladesh a animé une série d'ateliers identiques pour les employeurs, les travailleurs et les représentants du gouvernement sur la négociation collective, la gestion des revendications et l'enregistrement des syndicats. Les participants aux ateliers ont été formés comme maîtres de formation. Ils vont dispenser de nouvelles formations aux travailleurs, par l'intermédiaire des centres de ressources pour les travailleurs, et aux employeurs grâce au Centre d'excellence pour les industries du prêt-à-porter du Bangladesh (CEBAI). En outre, ils contribueront à l'établissement de procédures de gestion des plaintes dans 550 usines de prêt-à-porter.

Mahandra Naidoo, conseiller technique en chef du projet SDIR, a souligné l'importance du rôle des formateurs. «Ces formateurs agiront au nom des organisations d'employeurs et de travailleurs pour favoriser une diffusion élargie et renforcer les capacités dans le secteur du prêt-à-porter. Ils joueront un rôle crucial pour faciliter les négociations et arbitrer les litiges au niveau des entreprises, ce qui sera bénéfique tant pour les travailleurs que pour les entreprises.»



L'Initiative sur l'avenir du travail:
**Ce que nous faisons,
ce qui nous attend**



© Zhong Yang / Imaginechina

Aperçu de la **CIT 2019**

Après la deuxième réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, Deborah Greenfield, directrice générale adjointe de l'OIT pour les politiques, fait le point sur l'actualité de l'Initiative de l'OIT sur l'avenir du travail.

A l'approche du centenaire de l'OIT en 2019, nous prenons le temps de réfléchir aux progrès accomplis et de tirer les leçons de notre histoire singulière. Nous avons beaucoup à célébrer. Pourtant, il suffit de regarder autour de nous pour constater qu'il reste fort à faire.

Comment préparer l'OIT et ses mandants à tirer parti des opportunités qu'offrent la numérisation et l'automatisation afin de mieux intégrer les entreprises et les travailleurs au sein de l'économie? Comment exploiter leur potentiel pour élargir l'éventail des choix permettant de concilier vie professionnelle et vie privée et réduire la durée du travail? Comment relever les défis que posent les processus de changement technologique, démographique et climatique à nos lieux de travail et à nos marchés du travail? Comment façonner l'avenir que nous voulons?

Le Directeur général de l'OIT a soulevé ces questions quand il a lancé l'Initiative sur l'avenir du travail, l'une des sept initiatives du centenaire qui vont orienter l'action de l'OIT au moment où l'Organisation entame son deuxième siècle aux fins de remplir son mandat en faveur de la justice sociale.

LA PREMIÈRE ÉTAPE DE L'INITIATIVE SUR L'AVENIR DU TRAVAIL

La première étape de l'Initiative sur l'avenir du travail, réalisée entre 2016 et 2017, consistait en des dialogues nationaux entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Dans certains pays, ils incluaient la participation des jeunes et d'autres groupes. Ces dialogues ont eu lieu dans plus de 110 Etats Membres, dans les pays développés et en développement.

En outre, l'OIT a organisé un colloque à l'OIT en avril 2017 «L'avenir du travail que nous voulons: un dialogue global», qui a rassemblé 700 participants, dont d'éminents universitaires et des représentants des mandants tripartites de l'OIT, pour débattre des changements qui bouleversent le monde du travail et envisager des mesures politiques possibles.

LE LANCEMENT D'UNE COMMISSION MONDIALE INDÉPENDANTE SUR L'AVENIR DU TRAVAIL

La deuxième étape de l'Initiative sur l'avenir du travail a commencé par la mise en place d'une commission mondiale indépendante sur l'avenir du travail en août 2017. La commission réunit un groupe diversifié d'experts venus du monde entier.

La commission procède à un examen approfondi des mutations qui touchent le monde du travail afin de faire des recommandations – à l'OIT et aux responsables politiques en général – pour forger un avenir qui offre des emplois décents et durables à tous.

Pour permettre à la Commission mondiale sur l'avenir du travail de préparer sa première réunion du 20 au 22 octobre 2017, le secrétariat de l'OIT a fourni un rapport de synthèse des dialogues nationaux aux membres de la commission, ainsi qu'un rapport initial qui analyse les tendances fondamentales pour l'avenir du travail.

Au cours de sa deuxième réunion, du 15 au 17 février 2018, la commission mondiale a traité quelques-unes de ces thématiques plus en profondeur.

DEUXIÈME RÉUNION DE LA COMMISSION MONDIALE ET PROCHAINES ÉTAPES

La Commission mondiale sur l'avenir du travail a consacré sa deuxième réunion à la poursuite des discussions sur les principaux thèmes qui façonnent l'avenir du monde du travail.

Les discussions ont porté sur des questions comme l'économie de plate-forme, les politiques et les systèmes de formation, l'économie informelle, les chaînes de valeur mondiales, la protection sociale universelle, les migrations, la situation et les aspirations de la jeunesse, en examinant le point de vue des pays en développement et celui des pays développés.

Pour la suite, les membres de la commission ont convenu d'organiser une série de réunions techniques d'information afin d'étudier les questions qui exigent une analyse plus poussée. L'OIT va aussi chercher à dialoguer avec les autres organisations internationales travaillant sur l'avenir du travail. Une réunion d'information a été organisée avec les Etats Membres de l'OIT le 21 mars, pendant le Conseil d'administration. Ce fut une excellente occasion pour les mandants de l'OIT de rencontrer cinq membres de la commission et de les interroger sur leurs travaux.

La commission mondiale devrait se réunir encore deux fois en 2018 avant de soumettre un rapport début 2019, année du centenaire de l'OIT. Les membres de la commission ont souligné leur volonté de présenter un rapport de nature stratégique, politique et orienté vers l'action.

L'OIT continuera de produire des documents de recherche et d'autres produits de connaissance, orientés vers l'action politique, sur les questions relatives à l'avenir du travail. Ils aideront la commission ainsi que les mandants de l'OIT à approfondir leur compréhension de ces questions complexes.

Sur la base du rapport final de la commission, la Conférence internationale du Travail de 2019 devrait se consacrer à l'avenir du travail en priorité, dans le cadre de discussions tripartites mondiales, en vue de garantir la justice sociale pour tous dans les années à venir.



Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2018

Janvier 2018

Ce rapport étudie l'état actuel du marché du travail: il évalue les évolutions récentes et établit des prévisions régionales et mondiales relatives au chômage, à l'emploi vulnérable et à la pauvreté au travail.

ISBN 978-92-2-131535-3
(résumé en français)
20 CHF; 20 \$; 15 £, 17 €

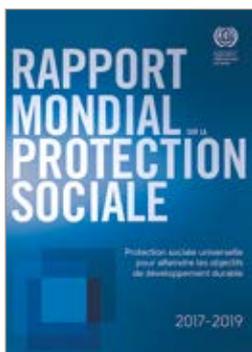


Emploi et questions sociales dans le monde 2017 - Entreprises et emplois durables: des entreprises formelles et un travail décent

Octobre 2017

Cette édition étudie la question des entreprises durables en analysant en profondeur les caractéristiques des entreprises, leurs stratégies et leurs liens avec les performances de l'entreprise et celles du marché du travail.

ISBN: 978-92-2-230920-7
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 propose un large éventail de données nationales, régionales et mondiales sur les systèmes de protection sociale, leur couverture, leurs prestations et les dépenses publiques de sécurité sociale.

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

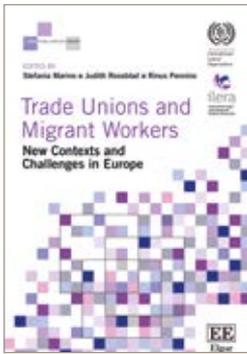


Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances de l'emploi des femmes 2017

Juin 2017

Ce rapport brosse un portrait de la situation actuelle des femmes dans le monde du travail et leur progression au cours des vingt dernières années.

ISBN: 978-92-2-231316-6
45 CHF; 45 \$; 35 £, 40 €

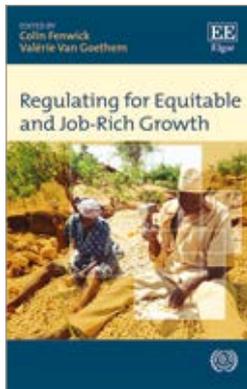


Trade unions and migrant workers: New contexts and challenges in Europe

Décembre 2017

Cet ouvrage arrive à point nommé pour analyser les relations entre les syndicats, l'immigration et les travailleurs migrants dans 11 pays européens, des années 1990 à 2015.

ISBN 978-92-2-130433-3
40 CHF; 40 \$; 32 £, 35 €



Regulating for equitable and job-rich growth

Décembre 2017

Cet ouvrage propose une réflexion critique sur le fonctionnement et les effets de la réglementation du travail. Il énonce ses grands objectifs et le vaste potentiel qu'elle représente pour le développement inclusif, tout examinant les limites existant dans certains domaines de réglementation et de gouvernance.

ISBN 978-92-2-129646-1
45 CHF; 45 \$; 35 £, 40 €

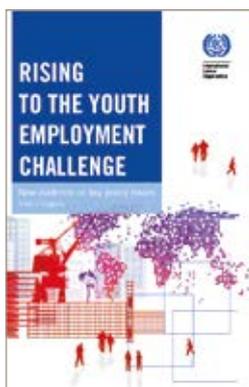


Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future

Novembre 2017

L'édition 2017 traite des conséquences du changement technologique pour les perspectives des jeunes sur le marché du travail – tant sur le plan quantitatif que qualitatif – en mettant l'accent sur les tendances de l'emploi sectoriel et sur les formes de travail offertes aux jeunes.

ISBN 978-92-2-130346-6
20 CHF; 20 \$; 15 £, 17 €



Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues

Août 2017

Cet ouvrage rassemble des contributions du programme de l'OIT pour l'emploi des jeunes, détaillant les politiques qui permettent aux jeunes de trouver des emplois décents.

ISBN 978-92-2-130865-2
30 CHF; 30 \$; 25 £, 28 €

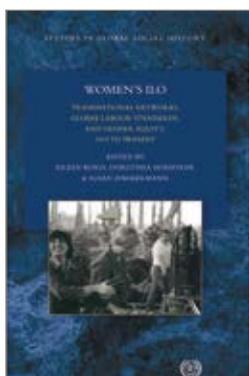


Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements

Juillet 2017

Cette publication propose une brève analyse de la formulation des dispositions relatives au travail, leur portée, leur application et leur efficacité, de manière pratique et accessible.

ISBN 978-92-2-130342-8
25 CHF; 25 \$; 17 £, 22 €

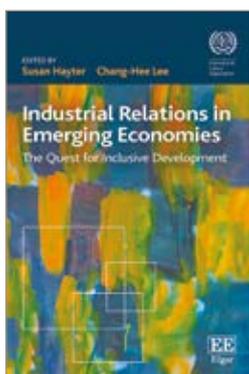


Women's ILO: Transnational networks, global labour standards and gender equity, 1919 to Present

Mars 2018

Cette édition s'interroge sur le rôle des réseaux de femmes dans la formulation des politiques de l'OIT et sur la signification, en termes d'égalité des sexes, du droit international du travail dans un monde au développement inégal et inéquitable.

ISBN 978-92-2-130073-1
35 CHF; 35 \$; 26 £, 32 €



Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development

Mars 2018

Le livre s'appuie sur des exemples concrets et des cadres conceptuels pour explorer la représentation organisée des travailleurs et l'évolution des relations du travail, révélant une demande constante pour une représentation indépendante des intérêts collectifs dans les relations sociales.

ISBN 978-92-2-130383-1
40 CHF; 40 \$; 32 £, 35 €



Journée mondiale contre le travail des enfants – 12 juin 2018

Génération Santé & Sécurité

Cette année, la Journée mondiale contre le travail des enfants braque les projecteurs sur la nécessité, à l'échelle mondiale, d'améliorer la sécurité et la santé des jeunes travailleurs et de mettre fin au travail des enfants.