

TRAVAIL

Le magazine de l'OIT
NUMÉRO SPÉCIAL 2017



Organisation
internationale
du Travail

LA MIGRATION
DEVRAIT ÊTRE
UN CHOIX



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

Moyette Gibbons, Isabel Gimenez, Inês Gomes, Jean-Luc Martinage,
Minette Rimando, Hans von Rohland et Arianna Rossi

GRAPHISME

Manuela Flamini, 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 tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses
frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise, 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

A l'ère de la mondialisation, les migrations de main-d'œuvre constituent une priorité politique grandissante. Les difficultés économiques et les crises géopolitiques qui mettent en cause le travail décent se traduisent par une amplification et une diversification des mouvements migratoires.

Qui plus est, la gouvernance des migrations de main-d'œuvre a gagné en complexité. Il nous faut de nouvelles réflexions et de nouvelles approches dans ce domaine. En particulier, une juste répartition de la prospérité que les travailleurs migrants contribuent à créer, des politiques qui répondent équitablement aux intérêts des pays d'origine et de destination, ainsi qu'à ceux des travailleurs migrants, des employeurs et des travailleurs nationaux.

C'est pour cela que la Conférence internationale du Travail (CIT) de cette année tiendra une discussion générale sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et le recrutement équitable. La discussion devrait apporter une contribution majeure au débat mondial sur les migrations et à un possible nouveau Pacte mondial des Nations Unies sur la migration.

Les 150 millions de travailleurs migrants dans le monde apportent une contribution considérable et essentielle au développement économique, social et culturel de leurs pays d'accueil et de leurs communautés d'origine. En décembre dernier, une équipe de l'OIT s'est rendue au Népal pour réaliser un reportage spécial qui met en exergue le choix difficile auquel sont confrontés les travailleurs migrants – rester au pays ou partir à l'étranger. En 2016, on estime qu'environ 1 500 personnes ont quitté le pays chaque jour et les envois de fonds auxquels ils ont procédé représentaient près d'un tiers du produit intérieur brut du Népal.

L'exemple du Népal démontre avec force qu'en situation de crise, ou après une catastrophe, le dialogue social entre le gouvernement et les partenaires sociaux contribue à renforcer la paix civile, la démocratie et la reconstruction.

A l'ordre du jour de la Conférence est également inscrite la révision de la recommandation n° 71 de l'OIT sur l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience: elle devrait renforcer les activités déployées par l'OIT partout dans le monde pour promouvoir le travail décent pour les populations des pays sortant d'un conflit ou d'une catastrophe. Nous proposons un aperçu de l'action de l'OIT dans ce domaine, avec un reportage en provenance des Philippines qui illustre concrètement l'importance du développement économique et social pour construire la paix.

Les articles de ce magazine abordent aussi les autres sujets débattus à la CIT cette année: les emplois verts, le thème du rapport du Directeur général de l'OIT à la Conférence, et l'adaptation des normes internationales du travail aux nouvelles réalités du monde du travail.

Nous nous intéressons aussi à la discussion de la CIT 2018 consacrée à l'éventuelle adoption de nouvelles normes relatives aux violences au travail.

Et, pour finir, vous trouverez les toutes dernières publications de l'OIT en fin de magazine.

Hans von Rohland

Rédacteur en chef du magazine *Travail*



Sommaire



© Marcel Crozet/OIT

6

La migration devrait être un choix:
l'histoire de Sharmila



© Marcel Crozet/OIT

13

Une alternative à la migration:
construire des routes et des
ponts



© Marcel Crozet/OIT

18

Les migrations de main-d'œuvre
en Amérique latine et dans les
Caraïbes



© Marcel Crozet/OIT

21

Reconstruire, en mieux



© Minette Rimando/OIT

25

Construire la paix grâce au développement économique dans le Sud des Philippines



© Marcel Crozet/OIT

28

La plupart des femmes dans le monde préfèrent travailler et la majorité des hommes sont d'accord



© SESC

32

La transition vers l'économie verte stimule l'emploi local au Brésil



© Marcel Crozet/OIT

34

L'OIT met à jour ses références en matière de justice sociale



© Marcel Crozet/OIT

37

Eradiquer la violence au travail



41

MÉDIATHÈQUE

LA MIGRATION DEVRAIT ÊTRE UN CHOIX

L'histoire de Sharmila

Au Népal, près d'un ménage sur quatre compte un membre de famille qui travaille à l'étranger. Ensemble, ils renvoient dans le pays l'équivalent d'un tiers du produit intérieur brut du Népal. L'OIT apporte son appui au pays pour promouvoir des voies de migration équitables et, parallèlement, pour élaborer des politiques de marché du travail qui créent des emplois et des moyens de subsistance sur place. Ces activités confortent le redressement du pays après le séisme et prennent en compte la baisse des envois de fonds des travailleurs émigrés.

Par Hans von Rohland et Marcel Crozet (photos)

CHARIKOT, NÉPAL – Sharmila Rai Gurung vit, avec sa belle-mère et deux jeunes frères qui continuent d'aller à l'école, à Charikot, à six heures de route cahoteuse de la capitale népalaise Katmandou.

Quiconque se rend à Charikot ne peut qu'être frappé par le contraste entre le paysage luxuriant, admirable de la région – l'un des sites préférés des randonneurs et des amateurs d'aventure – et la vie rude de ses habitants.

La famille Gurung vit sur un lopin de terre – loué pour 10 000 roupies népalaises (NPR), environ 92 dollars, par an – et tire ses revenus de la culture de légumes et de l'élevage de volaille. Leur ancienne maison, un bâtiment de trois étages situé plus haut sur la colline, a été détruite par le séisme de 2015... Il ne reste qu'un mur de leur ancien foyer.

Quand le mari de Sharmila rentrera de Dubaï d'ici un mois, ils resteront sans doute tous deux au Népal pour le reste de leur vie. Le couple a d'ores et déjà acheté un terrain où ils prévoient de construire leur propre maison et d'avoir enfin des enfants.

M^{me} Gurung était elle-même partie en Arabie saoudite dix ans plus tôt, alors qu'elle n'avait que 16 ans; son passeport indiquait l'âge de 26 ans puisque l'âge minimum pour travailler comme domestique en Arabie saoudite était de 25 ans à l'époque.

«Nous étions sept enfants et mes parents étaient pauvres. Ils m'ont donc encouragée à prendre le chemin de l'émigration», explique M^{me} Gurung.

Elle a utilisé un canal de migration illégal via l'Inde où elle a attendu un mois pour partir vers la péninsule Arabique.

En Inde, M^{me} Gurung a payé 35 000 NPR (316 dollars) à un recruteur. Il lui a fallu six mois pour obtenir un permis de travail des autorités saoudiennes. Pendant les neuf premiers mois, le chef de famille ne l'a pas laissée parler aux autres membres de sa famille. Les trois premiers mois, elle travaillait «à l'essai» et ne touchait que l'équivalent de 8 000 NPR (74 dollars) au lieu des 10 000 NPR (92 dollars) indiqués sur le contrat signé avec l'agence de recrutement indienne.

Au bout de deux ans, son cousin lui a trouvé un emploi à Oman où il travaillait déjà. C'est là que les autorités ont découvert que l'âge figurant sur son passeport n'était pas correct. Elle a eu la chance de pouvoir rester dans le pays.

Elle a passé deux ans (2010-11) à Oman, puis elle est retournée à Charikot d'où, ne parvenant toujours pas à trouver de travail, elle est partie à nouveau, pour le Kirghizistan cette fois. Elle a finalement passé deux ans en Irak, déchiré par la guerre, parce qu'elle avait été trompée par le recruteur népalais sur sa destination réelle. Cependant, elle a quand même réussi à épargner de quoi acheter un terrain à Charikot.

RESTER AU NÉPAL

Après cette dernière expérience migratoire, M^{me} Gurung a décidé de rester au Népal où elle a pu se former à l'élevage de volaille grâce à l'OIT et à POURAKHI, son partenaire népalais dans le cadre du Programme de partenariat DFID-OIT sur le recrutement équitable et le travail décent pour les travailleuses immigrées en Asie du Sud et au Moyen-Orient (Work in freedom – Travailler en liberté).





Après de longues années passées à l'étranger, Sharmila Rai Gurung a décidé de rester au Népal avec son mari.

8

Le programme concerne quelque 200 000 femmes et jeunes filles d'Asie du Sud, dont 40 000 rien qu'au Népal.

Le revenu de M^{me} Gurung varie maintenant de 15 à 20 000 NPR (138 à 184 dollars) par mois – plus que ce qu'elle gagnait à l'étranger. «Je dois toujours subvenir aux besoins de ma famille. Mais si je travaillais à plein temps je pourrais même doubler ce revenu. Maintenant, je pense que je vais rester ici... Si j'avais connu ces cours avant, je ne serais pas partie travailler à l'étranger via l'Inde, mais ils n'existaient pas à l'époque», explique M^{me} Gurung.

L'ancienne émigrée nous a raconté son expérience migratoire lors de la réunion d'un groupe d'orientation organisé par le Programme Work in freedom. Ces réunions ont pour but de permettre aux candidats à l'émigration et aux anciens travailleurs migrants d'échanger des idées et de prendre une décision éclairée sur la migration, le recours à des voies de migration régulières et d'éviter les situations d'exploitation et de trafic de main-d'œuvre.

Sabitai Karki, 17 ans, assistait elle aussi à la réunion d'information et écoutait avec attention le compte rendu de Sharmila. Quand on lui a demandé si elle souhaitait toujours partir après ce qu'elle avait entendu, elle a dit qu'elle aspirait à une vie meilleure et pensait émigrer en toute sécurité. «Mon frère va se renseigner pour moi et, avec ces sessions d'information ici, je pense que tout se passera bien.»

Il lui reste un an pour prendre sa décision puisqu'elle n'a pas encore 18 ans. Sharmila avait peut-être décidé d'émigrer à un trop jeune âge. Mais à cette époque il n'y

avait pas d'animateurs sociaux comme Saangita Pokharel, qui organise ces sessions, au Népal.

SE DÉCIDER EN TOUTE CONNAISSANCE DE CAUSE

Un peu plus tard, au même endroit, nous avons rencontré une autre jeune femme, Pratima Poudel, 23 ans. Jeune mariée, mère d'une fille de trois ans, elle possède un salon de beauté à Charikot.

Elle a décidé de rester après avoir envisagé de partir travailler à Dubaï. Elle avait déjà tous les papiers mais

Pratima Poudel rêve de son salon de beauté au Népal.



n'était pas satisfaite du prix réclamé par l'agent de recrutement, qui demandait la somme exorbitante de 150 000 NPR soit environ 1 380 dollars pour ses services. Elle a reçu de POURAKHI une formation d'esthéticienne et un peu de matériel pour ouvrir un salon, ainsi qu'un prêt bancaire pour adjoindre à son salon une petite épicerie.

«Je suis contente de ma décision et je veux rester au Népal», dit-elle.

Pour ceux qui ne peuvent pas faire les deux heures de marche nécessaires pour se rendre aux sessions d'information, des éducateurs pour les pairs font du porte-à-porte, comme Samana Budhathoki qui va voir les candidats à l'émigration chez eux. Nous rencontrons la jeune femme de 21 ans le jour suivant. Elle n'hésite pas à faire deux heures de marche pour rencontrer deux de ses clients qui vivent sur une parcelle située plus haut sur la colline où s'est installée Sharmila Rai Gurung.

L'éducatrice pour les pairs habite une maison très endommagée par le séisme de 2015, tandis que la maison voisine a été entièrement détruite. Les deux femmes, mère et fille, qu'elle rencontre aujourd'hui ont elles aussi perdu leur maison – elles vivent maintenant dans une habitation de fortune et le sous-sol de leur ancienne maison leur sert de lieu de stockage. La mère a bénéficié d'une formation pour cultiver des légumes et a touché une petite somme du programme Work in freedom pour démarrer son activité.

La fille, Manisha Tamang, 22 ans, veut aller à Dubaï comme travailleuse domestique ou pour travailler dans une usine de traitement du café. M^{me} Budhathoki va l'informer du parcours migratoire pour s'assurer que les choses se passent mieux que pour sa mère, Sushila Tamang, 48 ans.



Samana Budhathoki, éducatrice pour les pairs, devant sa maison qui a été sévèrement endommagée par le séisme.

Rester ou partir: l'éducatrice pour les pairs conseille mère et fille de la famille Tamang.





Cette dernière était partie au Liban où elle avait été enfermée par la famille avant de s'enfuir pour trouver un emploi auprès d'une vieille dame – un poste d'employée de maison 24 heures sur 24, sans congé, et qui l'obligeait à rester à la maison en permanence. De retour au Népal, elle a versé 40 000 NPR (368 dollars) à l'agent de recrutement qui lui avait obtenu cet emploi. «La première année à l'étranger n'a pas suffi à payer les intérêts (35 pour cent) pour le prêt que j'avais contracté pour payer les 40 000 NPR à l'agence de recrutement», dit-elle.

Qui plus est, mère et fille n'ont pas pu se voir pendant trois ans. «Si j'avais été formée pour cultiver des légumes avant, je ne me serais pas expatriée au Liban», conclut la mère.

CENTRES DE RESSOURCES POUR LA MIGRATION

A Katmandou et dans plusieurs districts népalais, y compris Charikot, des centres de ressources pour la migration (CRM) complètent l'offre proposée aux candidats à l'émigration par le programme Work in freedom.

A Charikot, le CRM est intégré au sein de l'administration qui délivre les passeports. Ceux qui sont

pressés peuvent lire la liste de contrôle pour les migrants – les autres peuvent aller au bureau du CRM. Nous y rencontrons la responsable du CRM, Roshana Gautam, et deux futurs migrants qui viennent d'obtenir leurs passeports: Ishwari Budhathaki, 26 ans, qui porte la tenue népalaise traditionnelle et prévoit d'aller à Dubaï comme travailleuse domestique, et Sunita Karki, 20 ans, en tenue occidentale, qui veut aller étudier dans un pays anglophone.

A Katmandou, l'OIT a soutenu le Conseil de promotion de l'emploi à l'étranger et le Département de l'emploi à l'étranger pour la gestion d'un centre d'information au Village des travailleurs depuis 2015 grâce à un financement de l'UE. Placé sous l'égide du ministère du Travail et de l'Emploi, le Village des travailleurs est un complexe réunissant plusieurs bâtiments de bureaux et des dizaines de migrants attendant patiemment que leur nom soit appelé pour recevoir les documents nécessaires à l'émigration.

Tous les travailleurs versent une cotisation de 1 000 NPR (9,20 dollars) au Fonds pour le bien-être des migrants auprès de l'agence d'une banque locale présente sur place. Le montant couvre les risques d'invalidité et de décès, tandis qu'il faut encore payer de 5 à 6 000 NPR (46 à 55,20 dollars)





pour souscrire une assurance vie obligatoire. Un autre bureau du Village propose la traduction des documents.

La création du Village des travailleurs en 2014 illustre l'intention du gouvernement népalais d'établir un lieu unique regroupant sous le même toit tous les services concernant le travail à l'étranger. Un an plus tard, le gouvernement népalais a instauré une politique «Visa gratuit, billet gratuit» grâce à laquelle les candidats à l'émigration ne paient rien d'autre que les 20 000 NPR (184 dollars) exigés par les agences d'emploi privées pour couvrir les coûts et les frais de traitement. C'est l'employeur qui supporte le coût du billet et du visa. La réglementation s'applique à sept pays de destination: Arabie saoudite, Bahreïn, Emirats arabes unis, Koweït, Malaisie, Oman et Qatar.

«Les travailleurs qui ont utilisé des voies illégales pour s'expatrier et qui, par conséquent, n'ont pas été enregistrés au préalable sont aussi encouragés à venir au Village des travailleurs, c'est un processus dit de régularisation», explique Niyama Rai, la coordinatrice nationale du projet de l'OIT pour le programme FAIR (programme intégré sur le recrutement équitable). Financé par la Direction du développement et de la coopération (DCC) de la Suisse, FAIR est un nouveau programme pilote qui vise à



FORMER LES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Une autre offre importante pour les travailleuses migrantes prévoit 210 heures de cours pour les former aux compétences linguistiques et professionnelles nécessaires au travail domestique; elle est obligatoire pour tous les travailleurs migrants se rendant au Moyen-Orient pour y être employés comme domestiques. Le Bureau de promotion de l'emploi à l'étranger du Népal, qui fait rapport au ministère de Travail et de l'Emploi, a autorisé 17 instituts de formation privés à dispenser cette formation. Le programme Work in freedom a apporté son soutien technique au gouvernement pour analyser le programme de ces écoles et a formé les formateurs de ces instituts. Les femmes participant aux cours de langue de Sakura Associates, l'un de ces instituts à Katmandou, nous saluent en arabe, «Salam Aleikoum», quand nous entrons dans la classe. En plus de l'hébreu et de l'arabe, elles prennent des cours de repassage, de nettoyage, de cuisine et apprennent comment prendre soin des enfants et des personnes âgées (pour celles qui se rendent en Israël). Nous y rencontrons une ancienne travailleuse domestique, Shobba Sapkota, âgée de 38 ans. Son mari étant paralysé et incapable de travailler, elle est allée au Koweït pendant cinq ans pour subvenir à ses besoins et à ceux de leurs enfants.

«Je ne connaissais pas la langue... le propriétaire me criait dessus et j'en étais très triste», se souvient-elle. «Au début, ils étaient plus gentils avec leur chien qu'avec moi mais quand j'ai su parler leur langue et comment m'occuper des enfants, ils ne m'ont plus crié après.»

Il ne lui a fallu que trois mois pour apprendre des rudiments d'arabe et elle a pu établir une relation de qualité avec son employeur. Ce dernier lui a même trouvé un emploi dans un supermarché à Koweït où elle ne travaillait que douze heures par jour, six jours et demi par semaine – soit moins que quand elle travaillait jour et nuit auprès de la famille. M^{me} Sapkota pense que la formation va considérablement réduire le temps d'adaptation au nouvel environnement à l'étranger: «Nous disposons maintenant au Népal d'un cadre pour nous former avant de partir; quand je suis partie la première fois, une telle chose n'existait pas.» Elle souhaite maintenant se rendre à Dubaï – mieux informée,

formée et préparée. «Si notre employeur est satisfait, nous le sommes aussi», conclut-elle.

«Au cours des trois derniers mois, plus de 2000 travailleurs domestiques migrants ont suivi nos cours et – avec le soutien d'un consultant international venu de Bahreïn – la durée des cours est passée de 120 jours il y a cinq ans à 210 jours aujourd'hui et l'on privilégie les langues et les compétences professionnelles», déclare Khem Bhandari, à la tête de Sakura Associates.

Une autre travailleuse domestique, Sanju Nepali, tient sa petite fille de deux ans sur ses genoux. Sans père ni proches disponibles, la petite fille devra rester dans une institution quand sa mère partira travailler à l'étranger. La petite fille se souviendra-t-elle de sa mère quand elle rentrera au bout de deux ans?



promouvoir des pratiques de recrutement équitables entre le Népal et la Jordanie pour les travailleurs qui partent travailler dans l'industrie textile.

Au cours de la dernière année fiscale, le Village des travailleurs a émis 500 000 permis de migration de travail et 757 agences de recrutement ont été accréditées par le gouvernement. Leurs licences peuvent être retirées en cas de pratiques abusives ou frauduleuses. Des milliers de personnes viennent ici pour récupérer des brochures sur les pays de destination et pour chercher des informations et des conseils afin de prendre leur décision en toute connaissance de cause.

«Ce qui nous inquiète beaucoup, c'est que, selon les données officielles, moins de 10 pour cent des permis émis par le Village des travailleurs à Katmandou

concernent des femmes; de la même manière, une petite fraction des visiteurs du CRM sont des femmes. Beaucoup d'entre elles semblent donc continuer d'opter pour la voie la plus risquée, celle d'une émigration irrégulière qui le plus souvent passe par l'Inde pour toute une série de facteurs complexes», ajoute M^{me} Rai.

En décembre dernier, à l'occasion du 50^e anniversaire du partenariat OIT-Népal, le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, a visité le Village des travailleurs. Interrogé sur ses impressions, il a insisté sur le fait que «la migration ne devrait pas être une obligation mais un choix». Il a appelé à étendre les initiatives de recrutement équitables et à faire de ces politiques une réalité pour tous les travailleurs migrants du pays, y compris ceux qui viennent des régions les plus éloignées.

Une alternative à la migration: **construire des routes et des ponts**

Le séisme de magnitude 7,8 qui a frappé le Népal le 25 avril 2015 a fait près de 9 000 morts, détruit une partie des infrastructures du pays et laissé des millions de sans-abri. Avec le soutien financier de la Banque mondiale, l'OIT a aidé le gouvernement népalais dans l'un des plus grands programmes d'infrastructures du pays – construction de ponts et amélioration, réhabilitation et entretien des réseaux routiers locaux et des rivières dans 36 districts au profit de plus de 15 millions d'habitants. Le projet devrait créer 3,9 millions de jours de travail décent rémunérés.





ÉMIGRER OU RECONSTRUIRE LE NÉPAL?

Les histoires de Sharmila Rai Gurung et d'autres travailleurs migrants que nous avons rencontrés soulèvent la question suivante: la migration a-t-elle du sens du point de vue économique, social et politique? Nous essayons de trouver une réponse à Chautera, une petite ville du district népalais de Sindhupalchok.

Située sur un versant escarpé, à 1 400 mètres d'altitude, Chautera a été la ville la plus touchée par le séisme de 2015 au Népal. Quatre-vingt-quinze pour cent de la ville ont été détruits ou sévèrement endommagés, mais plus de la moitié de la ville a déjà été reconstruite. A l'époque, 3 570 personnes avaient été tuées, ce qui représente 38 pour cent de toutes les victimes imputables au séisme. Il ne reste que l'escalier de l'ancien bâtiment gouvernemental datant de l'époque coloniale. Plus de 2 000 mètres cubes de débris ont été déblayés jusqu'à présent. Plus de la moitié des routes ont été endommagées par le tremblement de terre: 53 ouvriers les réhabilitent dans le cadre du programme de renforcement des transports nationaux en zone rurale (SNRTP) de l'OIT. Comme dans le district de Kaski, l'ingénieur en chef du programme est une femme.

Juste après le séisme, on manquait de travailleurs, qualifiés ou non, pour ces travaux de reconstruction et de réhabilitation puisque la plupart des travailleurs népalais avaient émigré à l'étranger. C'est l'Inde qui a pourvu aux besoins de main-d'œuvre, envoyant de nombreux ouvriers du bâtiment après le tremblement de terre.

En visite sur les deux chantiers de la ville, nous apprenons que, un an plus tard, la plupart des employés sont originaires de la région. Les travailleurs gagnent jusqu'à 26 000 NPR (218,80 dollars) par mois,

tandis que les femmes gagnent entre 10 et 20 pour cent de moins. Selon Lok Bahadur Tamang, un charpentier qui dirige les travaux sur l'un des chantiers, «les femmes sont moins performantes que les hommes». Nous sommes d'autant plus surpris d'entendre cela que nous pouvons les voir transporter de lourdes charges de pierres dans de grands paniers accrochés sur leur dos.

En discutant avec Karsan Lama, un migrant de retour d'Arabie saoudite, nous apprenons qu'il y gagnait entre 12 et 15 000 NPR (110,40 à 138 dollars). De retour au Népal, il gagne entre 18 et 30 000 NPR (165,50 à 276 dollars), heures supplémentaires comprises.

Des facteurs culturels alimentent la migration

«Si vous comparez les salaires dans les pays de destination et ceux du Népal aujourd'hui, la migration n'est plus nécessairement la meilleure option – même du point de vue économique. Mais il existe aussi des facteurs culturels: la faible valeur accordée à certaines professions, notamment dans l'agriculture et le travail domestique, pousse de

nombreuses femmes à émigrer parce qu'elles auraient honte de faire le même travail ici au Népal», explique Bharati Sharma Pokharel, coordinatrice nationale de projet du programme Work in freedom. Certaines femmes appartenant à des castes inférieures (intouchables ou Dalits) ne seraient même pas acceptées comme travailleuses domestiques au Népal. De la même manière, beaucoup d'hommes préfèrent aller travailler dans la construction en Arabie saoudite plutôt que chez eux où chacun veut travailler dans la fonction publique.

Cette opinion est confirmée par Sawana Bhatta, conseillère emploi au Centre de services pour l'emploi de Katmandou.



Lok Bahadur Tamang



Le centre est soutenu par le Projet d'information sur le marché du travail et de services pour l'emploi de l'OIT (LifE), qui est financé par l'Agence coréenne de coopération internationale (KOICA). Il a pour but d'aider les demandeurs d'emploi népalais à faire leur choix en termes d'éducation, de formation et d'emploi en toute connaissance de cause.

«Ici, la plupart des gens convoitent l'un des rares emplois offerts par le gouvernement», affirme Sawana Bhatta. Elle voit de 10 à 20 demandeurs d'emploi par mois et espère avoir bientôt d'autres clients puisque l'essentiel du travail se fait dorénavant en ligne. Nous apprenons aussi dans ce bureau que les déplacements internes ne sont pas toujours faciles parce que la durée des trajets entre le domicile et le lieu de travail peut être énorme dans ce pays montagneux.

Bhagi Chand, l'un des clients de M^{me} Bhatta, est un bon exemple. Ce jeune homme de 27 ans vient du district de Baitadi dans la partie la plus à l'ouest du Népal, à 24 heures de bus de Katmandou. Maintenant qu'il a trouvé un emploi de garde de sécurité dans une société locale de télécommunications dans la capitale, il ne peut rendre visite à sa femme et à ses enfants que tous les trois ou quatre mois. «Pour le projet LifE, le défi consiste à convaincre davantage de personnes de travailler au Népal. L'objectif ultime de ce projet est de faciliter des transitions en douceur vers la formation et le travail grâce à des services publics pour l'emploi renforcés pour les jeunes ruraux», déclare Saurav Ram Joshi, coordinateur national de projet pour LifE.

Avec plus de 500 000 Népalais arrivant sur le marché du travail chaque année, les projets de l'OIT comme LifE ou le SNRTP sont confrontés à un énorme enjeu: garder au pays les candidats à l'émigration. Puisque le travail agricole est considéré comme un travail éreintant et peu glorieux dans la société népalaise, nous devons faire évoluer les mentalités et investir davantage dans les infrastructures rurales afin que les jeunes gens n'aient plus de raison de partir vers les villes ou à l'étranger.

Une autre approche pour maintenir les gens au pays est d'améliorer la qualité du travail – trouver des emplois formels plus attrayants et mieux protégés pour plus de 70 pour cent de la population économiquement active aujourd'hui employés dans le secteur informel de l'économie népalaise. Le projet Sortir de l'informalité (Way out of informality – WOI) de l'OIT soutient les entreprises et les emplois formels au Népal grâce à des bureaux d'aide aux entreprises, à l'enregistrement des sous-traitants du secteur de la construction, à la promotion de la sécurité et la santé au travail, à des tests de compétences et à leur certification. Le tourisme est un secteur particulièrement prometteur pour stimuler le développement économique local – à Pokhara, où l'OIT gère aussi le programme SNRTP pour dynamiser les infrastructures locales, le tourisme représente 90 pour cent de l'économie locale. Le WOI est financé par le gouvernement japonais.



Bhagi Chand



Sawana Bhatta



Les 11,25 km de la route Dhampus dans le district de Kaski ne représentent qu'une petite partie des plus de 5 000 km de routes et des ponts entretenus dans le cadre du programme SNRTP, mais ils offrent l'un des points de vue les plus spectaculaires du pays.

Avant de profiter de la vue magnifique sur des rhododendrons centenaires et des sommets à 7 ou 8 000 m, dont l'Annapurna 1, le Fishtail et le Dhaulagiri, nous rencontrons cinq femmes et un homme qui entretiennent cette route.

Plus de 80 pour cent des employés du SNRTP appartiennent à des groupes vulnérables et deux tiers sont des femmes. Les pratiques d'embauche favorisent les pauvres sans terre et les castes inférieures: cinq des employés que nous avons rencontrés étaient des «intouchables» ou Dalits.

La sécurité d'abord: tous les travailleurs portent des gants et un casque – et le chef d'équipe transporte une trousse à pharmacie en cas de blessure. Leur salaire mensuel de 14 000 NPR (126,80 dollars) est régulièrement versé sur un compte en banque, les travailleurs bénéficient d'une assurance santé et d'un contrôle médical tous les mois. Ils ont un jour de

congé par semaine, généralement le jour de marché, pour leur permettre de faire leurs courses et de se détendre.

«C'est la première fois que ces pauvres gens peuvent disposer d'un compte en banque, faire des économies et obtenir un prêt bancaire. Les travailleurs adhèrent souvent à des coopératives qui leur procurent d'autres avantages: ils apprennent à épargner et la probabilité d'obtenir un crédit de la banque est passé de 0 à 100 pour cent», indique Shailendra Kumar Jha, coordinateur national du projet SNRTP.

En outre, la route est utile à beaucoup de gens: les touristes, les agences de tourisme, les vendeurs de matériel de randonnée, les paysans, les habitants allant faire un pique-nique ou se rendant au Festival Dashain, et les enfants qui vont à l'école. La maintenance régulière de la route a réduit leurs trajets d'une heure et demie à trente minutes en moyenne. Dorénavant, même les bus peuvent emprunter la route et les malades arrivent beaucoup plus vite à l'hôpital local qu'auparavant.

Le chef d'équipe est une femme, Ganga Bhandari. Elle nous montre fièrement son registre et son plan de travail qui organise les travaux de la journée sur la route. Un comité



OIT-NÉPAL: CINQUANTE ANS DE PARTENARIAT

Le Népal est devenu membre de l'OIT en 1966 et un bureau a été créé dans le pays en 1994. L'OIT a joué un rôle important au Népal pour bâtir un partenariat social constructif entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs.

S'appuyant sur ce partenariat, les trois groupes se sont engagés à mieux piloter les migrations et à promouvoir des alternatives. Ils ont syndiqué les travailleurs informels, promu l'égalité entre hommes et femmes et la protection sociale, amendé la législation du travail et ratifié les normes fondamentales du travail de l'OIT. Malgré des périodes de difficultés extrêmes en termes politiques et économiques, le Népal s'est efforcé de placer la justice sociale au cœur de son programme de développement et de travail décent.

Le pays a fait la démonstration de son engagement en faveur des enfants en devenant le premier pays d'Asie à instaurer un programme assorti de délais pour l'élimination des pires formes de travail des enfants. Il fut aussi la première nation d'Asie du Sud, et seulement le deuxième pays de la région Asie-Pacifique, à ratifier la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux. De la même manière, des efforts louables ont été déployés pour éradiquer le travail forcé – bien qu'il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine.

Une bonne partie des défis auxquels le Népal a été confronté dans son histoire moderne découle de la nécessité d'une croissance inclusive, d'une juste distribution des richesses et de l'égalité des chances dans une société diverse. Mais le Népal a finalement réussi à créer un Etat démocratique unifié grâce à une Assemblée constituante plus diverse et inclusive. Le pays

a surmonté une guerre civile de dix ans, promulgué une nouvelle Constitution en 2015 et fait face à deux violents séismes en avril et mai 2015.

La nouvelle Constitution accorde une place importante aux droits de l'homme et contient des dispositions sur le travail décent qui réclament la liberté syndicale et la négociation collective, des conditions de travail équitables et la protection sociale pour tous les travailleurs.

«L'exemple du Népal démontre avec force que, en situation de crise ou après une catastrophe, le dialogue social entre le gouvernement et les partenaires sociaux contribue au renforcement de la paix civile, de la démocratie et de la reconstruction. L'OIT continuera de se tenir aux côtés du Népal dans le cadre d'un partenariat solide aux fins d'instaurer le travail décent et la justice sociale pour tous», conclut Richard Howard, directeur du Bureau de l'OIT au Népal.



local des usagers de la route et l'ingénieur en chef du district décident du plan de travail à long terme – sous la supervision du comité de développement du district hébergé dans les bureaux de l'administration locale du district de Kaski, à Pokhara.

«Remplacer l'utilisation de machines lourdes par l'approche à haute intensité de main-d'œuvre de l'OIT s'est avéré bénéfique pour l'ensemble de la communauté parce que cela permet de donner des emplois sûrs et décents aux habitants de la région, essentiellement des femmes et des démunis, de réduire les coûts et de simplifier la gestion», conclut M. Kumar Jha.

UN PONT VERS LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES PAUVRES

De retour à Katmandou, nous rencontrons Ram Krishna Sapkota, le directeur général du Département des infrastructures locales et des routes agricoles (DOLIDAR), qui rend des comptes au ministère des Infrastructures.

Les bureaux de Krishna Sapkota sont temporairement hébergés dans des structures préfabriquées parce que le bâtiment principal datant de la période coloniale

britannique a été sévèrement endommagé par le séisme. Il devra être intégralement reconstruit, à l'exception de la façade. L'état du bâtiment est plus que symbolique puisqu'il reflète l'étendue des défis que pose la reconstruction après le séisme de 2015.

Le DOLIDAR dirige 35 bureaux de district et exerce avec eux la responsabilité conjointe d'entretenir 57 000 km de routes rurales, ce qui est très coûteux dans ce pays montagneux. Le directeur du DOLIDAR énumère les problèmes auxquels son département fait face: les destructions provoquées par le séisme, des capacités techniques et humaines inadaptées et le fait que les parlements locaux – chargés de l'adoption du budget pour l'entretien des routes – n'ont pas été élus au cours des douze dernières années.

Krishna Sapkota considère le programme SNRTP mené par l'OIT et la Banque mondiale comme un modèle pour son pays, un pont vers le travail décent pour les pauvres: «C'est l'un des plus importants projets du ministère des Infrastructures en termes de budget et d'étendue. Nous voulons maintenant dupliquer ces projets dans l'ensemble du pays.»



© Marcel Crozet/OIT

18

Les migrations de main-d'œuvre *en Amérique latine et dans les Caraïbes*

En Amérique latine et dans les Caraïbes comme dans d'autres régions du monde, les flux migratoires de main-d'œuvre se sont amplifiés et sont devenus plus complexes au fil des décennies. *Travail* s'est entretenu avec Gloria Moreno-Fontes, spécialiste principale des migrations de l'OIT pour la région.

1. Quels sont les couloirs migratoires les plus dynamiques en Amérique latine et dans les Caraïbes (ALC)?

Si les États-Unis continuent de jouer un rôle important en tant que principal pays de destination pour les travailleurs migrants d'Amérique latine et des Caraïbes (en 2015, 51 pour cent des immigrants aux États-Unis étaient originaires de la région ALC), la part des flux migratoires de main-d'œuvre vers d'autres destinations, y compris les pays

voisins et l'Union européenne, augmente depuis le début des années 1990.

De ce fait, un système complexe de couloirs migratoires interrégionaux s'est développé, avec les couloirs Sud-Sud de migration de l'emploi suivants: des travailleurs du Nicaragua, du Honduras et du Guatemala migrant vers le Costa Rica, le Panama et le Belize; des travailleurs haïtiens partant vers la République dominicaine; des travailleurs caribéens de toutes nationalités vers Trinité-et-Tobago et



© Marcel Crozet/OIT

les Bahamas; des Boliviens, des Paraguayens, des Péruviens et des Equatoriens partant travailler en Argentine; des Haïtiens et des Paraguayens au Brésil; et des Péruviens et des Argentins au Chili.

Il convient aussi de relever l'importance des grands couloirs migratoires en dehors de la région qui s'étaient développés surtout avant la crise financière de 2008: des Péruviens, des Equatoriens, des Boliviens et des Colombiens et d'autres travailleurs latino-américains partant pour l'Espagne, l'Italie et d'autres pays ouest-européens comme la Suisse et la France.

2. Quelles sont les principales caractéristiques des travailleurs migrants dans la région ALC?

Ces trente dernières années, la féminisation de la main-d'œuvre immigrée est probablement l'une des caractéristiques les plus marquantes à mentionner. Dorénavant, les travailleuses migrantes représentent en moyenne plus de la moitié du total des migrants en Amérique du Nord et du Sud.

La prédominance d'un grand nombre de travailleurs migrants en situation irrégulière dans les pays de destination est une autre dimension majeure. Ceci explique en partie le nombre grandissant de travailleurs migrants dans le secteur informel des marchés du travail dans les pays d'accueil. Leurs conditions de travail (surtout la durée du

travail et la rémunération) sont souvent considérées comme insatisfaisantes et la grande majorité d'entre eux n'ont pas accès à la sécurité sociale.

3. Quels sont les principaux défis que doivent relever les gouvernements de la région ALC en termes de migration de main-d'œuvre?

La question de la migration de main-d'œuvre n'est pas nouvelle dans la région, mais il n'y a pas vraiment eu de débat sur les réponses politiques à moyen et court terme et les mesures de gouvernance globales nécessaires pour prendre en compte ses différentes dimensions: la nécessité de reconnaître le travail et les compétences des travailleurs migrants comme un atout et une contribution à la croissance économique et au développement durable.

Les principaux défis à relever dans la région concernent: la forte orientation de sécurité nationale et de contrôle aux frontières donnée aux politiques migratoires dans la plupart des pays; le peu d'intérêt accordé aux droits des travailleurs dans les cadres juridiques relatifs à la migration; le manque de dialogue social et de participation des acteurs du monde du travail aux processus régionaux de consultation sur la migration (le processus de Puebla et la Conférence régionale sur la migration d'Amérique du Sud); l'absence des ministres du Travail dans les commissions intergouvernementales sur la migration; le manque de cohérence entre les

politiques migratoires et les politiques d'emploi; la faiblesse des compétences des institutions du marché du travail pour agir en matière de migration de main-d'œuvre; la faible participation des travailleurs immigrés au sein des syndicats et des processus de négociation collective; et, enfin, des systèmes d'information et de statistique insuffisants et des lacunes dans la connaissance des migrations de main-d'œuvre.

4. Quelles sont les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre dans la région ALC?

L'Amérique latine et les Caraïbes (en particulier l'Amérique du Sud) forment une région marquée par une longue tradition et une solide expérience du dialogue social entre gouvernements, employeurs et travailleurs sur les questions sociales et de travail.



© Marcel Crozet/OIT

Le Marché commun du Sud (MERCOSUR) est un processus régional d'intégration qui a surtout progressé dans l'élaboration d'une politique migratoire commune fondée sur le dialogue social. Son sous-groupe de travail n° 10 est un organe tripartite qui, grâce au dialogue social, a adopté d'importants instruments comme l'Accord multilatéral du MERCOSUR sur la sécurité sociale (1997), entré en vigueur en juin 2005 et mis en place dans le cadre du programme «Retraités du MERCOSUR».

Autre bonne pratique du MERCOSUR, l'Accord de résidence pour les ressortissants des Etats parties au MERCOSUR et associés (signé en 2002, entré en vigueur en juillet 2009) a pour but de faciliter l'accès au statut de résident si le migrant peut attester qu'il est citoyen de l'un des Etats parties (tous les pays d'Amérique du Sud, sauf le Guyana, le Surinam et le Venezuela). A l'origine, il accordait deux années de résidence temporaire assortie du droit de travailler, puis offrait la résidence permanente. Les travailleurs migrants jouissent de l'égalité de traitement avec les citoyens du pays d'accueil, notamment en matière de salaires, conditions de travail et sécurité sociale. Les membres de famille qui n'ont pas la nationalité de l'un des pays parties à l'accord se voient octroyer le statut de résident pour la même durée que la personne dont ils sont les ayants droit.

Enfin, le dialogue social et les discussions tripartites au niveau national et régional ont récemment abouti à un Plan

visant à faciliter la liberté de circulation des travailleurs du MERCOSUR (2013).

Dans le cadre social et de travail de la Communauté andine, qui regroupe la Bolivie, la Colombie, l'Equateur et le Pérou, l'Instrument andin sur les migrations de main-d'œuvre a été adopté en 2003 et prévoit l'instauration de normes relatives à la liberté de circulation et d'installation des citoyens des pays andins pour des raisons professionnelles dans la sous-région. L'Instrument andin de sécurité sociale

(Décision 583) et l'Instrument andin de sécurité et de santé au travail sont deux autres instruments pertinents. Toutefois, il convient de noter que la Communauté andine a rencontré des difficultés liées aux trois instruments susmentionnés, notamment pour s'assurer que les décisions prises à l'échelon politique étaient effectivement mises en pratique.

5. Quel a été le rôle de l'OIT dans les migrations de main-d'œuvre au niveau régional?

L'OIT favorise des systèmes de gouvernance des migrations de main-d'œuvre équitables, fondés sur les droits, partout dans le monde. En Amérique latine et dans les Caraïbes, la conjoncture actuelle est très propice à l'approfondissement des travaux de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre, conformément à sa position mondiale renforcée ces dernières années.

En effet, l'action de l'OIT va se concentrer sur trois domaines thématiques majeurs dans la région ALC au cours des prochaines années: promouvoir la protection des travailleurs migrants en situation irrégulière, soutenir la transition des travailleurs migrants de l'économie informelle à l'économie formelle, et améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs migrants.

Pour développer cette stratégie, l'OIT va chercher à renforcer les alliances régionales et mondiales avec les autres agences des Nations Unies, notamment l'Organisation internationale pour les migrations (OMI), à la fois dans le cadre du Groupe mondial sur la migration (GMG) et dans les forums de discussion sur les migrations tels que le Forum mondial sur la migration et le développement (GFMD), et d'autres comme le Système interaméricain de protection des droits humains des migrants et des membres de leur famille.



RECONSTRUIRE, EN MIEUX



© Marcel Crozet/OIT

Comment l'OIT aide les pays à se relever des conflits et des catastrophes et à prévenir de nouvelles crises

Un milliard et demi de personnes vivent dans des pays en proie à des situations de fragilité et de violences armées et 200 millions de personnes supplémentaires sont affectées par la survenue lente ou brutale de catastrophes. Les conflits et les catastrophes sont déclenchés par divers facteurs et peuvent avoir un impact différent sur les sociétés mais, d'une façon ou d'une autre, ils minent tous les moyens d'existence des populations et créent des déficits de travail décent. S'ils ne sont pas traités, ces problèmes peuvent entraîner une aggravation de la pauvreté, des inégalités et des troubles sociaux.

Par Moyette Gibbons

L'ordre du jour de la 106^e session de la Conférence internationale du Travail prévoit la révision de la recommandation (n° 71) de l'OIT sur l'emploi (transition de la guerre à la paix) qui fut adoptée en 1944. Cette révision reflète l'intérêt croissant de la communauté internationale pour l'importance de l'emploi et du travail décent dans les pays fragiles et affectés par des crises.

Elle illustre le consensus international grandissant sur la nécessité et sur les moyens de s'attaquer à ces situations de fragilité, suite à un conflit ou à une catastrophe, et de rétablir la stabilité. Le texte révisé de la recommandation est le seul instrument normatif relatif à l'emploi et au

travail décent au carrefour des initiatives humanitaires, de développement et de consolidation de la paix, à la fois au niveau national et international.

L'OIT a une longue histoire de contribution directe à la promotion de l'emploi et du travail décent dans les pays affectés par des crises, par exemple en Afghanistan, République centrafricaine, Colombie, Haïti, Libéria, Mali, République démocratique du Congo, Sierra Leone, Somalie, Timor-Leste, et plus récemment en Ukraine. L'action de l'OIT dans ces pays et dans d'autres couvre tous les domaines de l'agenda stratégique de l'organisation, à savoir la promotion des

LE REDRESSEMENT DOIT SE CONCENTRER SUR L'EMPLOI

L'un des cinq programmes phares de l'OIT «Des emplois au service de la paix et de la résilience» (EPR) a été conçu pour renforcer la paix et la résilience en créant des emplois, en améliorant l'employabilité et en renforçant les capacités institutionnelles dans les pays touchés par des conflits ou exposés à des catastrophes. L'EPR appuie l'élaboration et la mise en œuvre de programmes centrés sur l'emploi, dans le but de faciliter l'entrée immédiate sur le marché du travail grâce à des stratégies à haute intensité de main-d'œuvre, au renforcement des compétences et des capacités des entreprises, ainsi qu'en instaurant un environnement propice au redressement socio-économique.

L'EPR va contribuer à l'employabilité des jeunes, hommes et femmes, avec d'importantes répercussions potentielles pour la paix et la résilience. Cela permettra de conforter les capacités des pays pour sortir du cycle infernal des catastrophes, de la pauvreté et des conflits provoqués par la vulnérabilité économique, sociale et environnementale.

© Marcel Crozet/OIT



Le typhon Haiyan a dévasté une grande partie des Philippines en tuant des milliers de personnes. L'OIT aide les victimes à se remettre et à reconstruire en mieux.

droits fondamentaux au travail, la création d'emplois, la protection sociale et la promotion du dialogue social et du tripartisme.

Voici quelques exemples:



LIBÉRIA

Depuis la guerre civile, qui a duré quatorze ans et s'est achevée en 2003, le Libéria a fait des progrès considérables pour consolider la paix, reconstruire l'économie, améliorer les services sociaux et s'engager dans le développement et la reconstruction à grande échelle des infrastructures. En 2013, l'économie libérienne était l'une des économies à la croissance la plus rapide au monde, avec un taux de croissance estimé à 8,7 pour cent. Cependant, l'épidémie d'Ebola a anéanti une partie de ces gains.

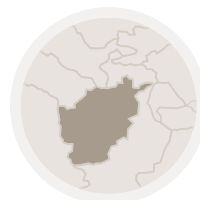
Au Libéria, 91 pour cent des jeunes travailleurs ont un emploi informel ou sont privés de formation professionnelle, d'emploi et d'un accès à des soins de santé convenables. Le chômage des jeunes, particulièrement élevé parmi les ex-combattants, demeure une menace sérieuse pour la paix et la stabilité dans le pays.

Dans le cadre de la stratégie de relèvement après Ebola, l'OIT collabore avec l'UNICEF, le bureau local de l'ONU-Habitat et les autorités de Monrovia pour un projet pilote sur l'eau, l'assainissement et l'hygiène (WASH) à Clara Town, l'une des quatre communautés bénéficiaires.

Le projet de l'OIT vise à étendre l'assainissement de base, à améliorer les conditions environnementales et l'hygiène et à promouvoir l'emploi des jeunes dans les bidonvilles de Monrovia. En plus d'améliorer la qualité de l'eau et de l'assainissement, le projet mettra aussi l'accent sur la gestion des déchets solides. L'an dernier, pour favoriser la mobilisation de la population, une présentation et un atelier de deux jours ont eu lieu à Clara Town.

«C'est dans l'intérêt de la population, en particulier des jeunes qui forment l'essentiel de ceux confrontés à des taux de chômage élevés... Avec ce projet, une formation qualifiante sera dispensée dans divers domaines pour leur donner les moyens de trouver un emploi à l'avenir», a déclaré Bestman Toe, président de l'Association des habitants des bidonvilles du Libéria.

Dans d'autres pays, les conflits et la violence sont les plus gros obstacles à la réalisation des objectifs de développement adoptés à l'échelle internationale et privent les citoyens d'activités génératrices de revenu et du progrès socio-économique.



AFGHANISTAN

L'Afghanistan a été en guerre pendant plus de trente ans et reste en proie aux affrontements et à la rébellion. Plus de 90 pour cent des emplois du pays peuvent être classés comme vulnérables. En soutenant le développement de systèmes de marché, le projet Road





© Marcel Crozet/OIT

to jobs (R2J), un projet de trois ans réunissant l'Agence suédoise de coopération internationale, l'OIT et le gouvernement afghan, a pour but de créer davantage d'emplois de qualité dans les provinces de Samangan et de Balkh, dans le Nord de l'Afghanistan.

«Le projet suit une logique de systèmes de marché pour faire face aux fortes contraintes sous-jacentes qui nuisent à la croissance et à l'emploi, ce qui a pour conséquence d'améliorer les moyens de subsistance et de réduire la pauvreté», a déclaré Julius Mutio, conseiller technique en chef de Road to jobs. «R2J s'adresse aux ménages ruraux pauvres et vulnérables et aux soutiens économiques qui travaillent soit dans les communautés rurales soit dans les centres urbains et d'autres grands bassins d'emploi.»

A ce jour, le projet R2J a permis de former plus de 1 500 femmes productrices de lait à la gestion du bétail et du fourrage, de regrouper des producteurs de raisin au sein d'une unité de fabrication de jus, d'établir un mécanisme de rachat des poulets pour aider les éleveurs de volaille, et d'améliorer l'accès à des médicaments de qualité pour le bétail.



SOMALIE

Depuis la chute du gouvernement de Siad Barre en 1991, la Somalie – l'un des pays les plus pauvres au monde – a subi un enchaînement de conflits qui ont fragmenté le pays et créé une vulnérabilité généralisée. Quarante-sept pour cent de la population sont au chômage et 75 pour cent des jeunes femmes (15-24 ans) sont analphabètes.

Fartun Abdi Omar et Rahma Abdi Omar ont pris part au programme Youth for change (Les jeunes, acteurs du changement) à la mi-2014, une initiative conjointe de l'OIT, du PNUD et de l'UNICEF. Les deux sœurs, qui avaient abandonné l'école en raison de la détérioration de la sécurité dans leur ville, ont été formées aux compétences commerciales, entrepreneuriales et financières, puis elles ont participé à un concours de plan d'affaires et remporté une bourse de 700 dollars pour démarrer.

Elles ont décidé d'acheter un *bajaj* (taxi-tripporteur), un mode de transport public très utilisé à Mogadiscio. Comme

elles n'avaient pas gagné assez d'argent, elles ont emprunté la différence pour embaucher comme chauffeur leur frère aîné Mohamed, qui était au chômage.

«Nous avons de grandes ambitions: poursuivre notre activité, rembourser le prêt et acheter beaucoup d'autres *bajaj*, et mettre en pratique ce que nous avons appris lors de la formation», a déclaré Fartun. «Je suis fermement convaincue que nous pourrions investir dans d'autres affaires si nous gérons efficacement les bénéfices tirés de cette activité.»



TIMOR-LESTE

Au Timor-Leste, le projet BOSS de services et de soutien aux entreprises de l'OIT a aidé les communautés locales à améliorer leurs pratiques agricoles, à développer leur accès au marché, à créer des emplois et des petites et moyennes entreprises. Financé conjointement par Irish Aid et par la coopération néo-zélandaise, le programme a stimulé un développement économique en faveur des pauvres, amélioré la qualité des emplois pour les hommes et les femmes, tout en contribuant indirectement à la consolidation de la paix et à la prévention des conflits.

Le programme BOSS est intégré à l'Institut de soutien aux entreprises (IADE) du Timor-Leste, une émanation du secrétariat d'Etat pour l'appui et la promotion du secteur privé. Le projet a permis de renforcer les capacités de l'IADE à fournir au secteur privé naissant des services efficaces de développement des entreprises.

Le travail décent contribue à sortir les populations et les sociétés des crises et à les remettre sur la voie d'un développement durable. Il apporte aussi aux populations victimes d'une crise la liberté, la sécurité, la dignité, l'estime de soi et l'espoir et leur permet de jouer un rôle dans la réconciliation et la reconstruction de leurs communautés. L'OIT aide les acteurs locaux à faire face aux crises et à éviter que les progrès obtenus en matière de développement durable ne soient démantelés. L'idée est de proposer à la communauté internationale des stratégies d'investissement à long terme en vue de prévenir l'escalade des crises humanitaires, de maintenir la paix et de garantir le respect des droits de l'homme.

CONSTRUIRE LA PAIX

grâce au
développement économique dans le

Sud des Philippines

Un projet de l'OIT dans le Sud des Philippines montre combien l'esprit d'une éventuelle nouvelle norme de l'OIT peut s'appliquer en sortant de la pauvreté les communautés touchées par les conflits grâce au développement économique local.

Par Minette Rimando, Bureau de pays de l'OIT pour les Philippines





© Marcel Crozet/OIT

DAVAO ORIENTAL, PHILIPPINES – Le Sud des Philippines a une longue histoire d'insurrection et de conflit. Des décennies de combats armés ont coûté un lourd tribut aux vies et aux moyens d'existence de la population, alimentant la pauvreté dans les régions de Mindanao affectées par le conflit.

Elmer Donaïre est un fermier de 47 ans, père de quatre enfants. Quand il avait 13 ans, Elmer a quitté l'école pour aller travailler à la ferme. Sa journée type commençait à cinq heures du matin pour labourer les rizières et aller chercher de l'eau, transportant un poids souvent excessif pour un jeune garçon.

«Il n'y a rien de mal à avoir de grands rêves. Je me suis promis que mes enfants ne subiraient pas le même destin. Je vais travailler dur pour qu'ils puissent finir leurs études et trouver un jour un emploi décent», dit-il.

Elmer dirige à présent la Tomaong United Lumad Association (TULAD) au Davao oriental, qui produit du ketchup de bananes bio, des chips aromatisées à la banane, du café d'origine, du vinaigre de coco, des gâteaux à la banane, des bonbons au miel et à la crème.

L'association est l'un des groupements commerciaux enregistrés à Mindanao qui a bénéficié de l'appui du Programme de développement économique local par une meilleure gouvernance et l'autonomisation à la base (PLEDGE). Ce projet conjoint de l'OIT et de l'Agence de développement du Bangsamoro a été inauguré en 2013.

Le programme de trois ans a renforcé la confiance et appuyé les efforts de consolidation de la paix grâce au développement économique local des provinces de Mindanao affectées par les conflits. Le fonds fiduciaire de Mindanao a financé le programme à travers une subvention multidonateurs (Union européenne, Suède, Australie, Canada, Etats-Unis, Nouvelle-Zélande et Banque mondiale).

PLEDGE fut le premier projet en faveur des entreprises et du développement économique de la BDA, une agence de développement local créée sous l'égide du gouvernement philippin et du Front Moro islamique de libération (FMIL) par l'Accord de paix de Tripoli en 2001. L'agence a pour mandat de conduire, gérer et déterminer les actions de secours et réhabilitation dans les régions de Mindanao affectées par le conflit.

DÉPOSER LES ARMES

«Nous sommes favorables à la normalisation. Nous avons déposé nos armes parce que c'est un programme pour la région du Bangsamoro. Cela a changé notre échelle de valeurs et nous avons appris à gérer un projet. Ils nous ont tout appris. Cela a vraiment fait changer les choses», a déclaré Abu Saff Onofre, commandant de brigade du FMIL du Davao oriental.

Quand M. Onofre fait référence à la normalisation, il résume ce qu'est le but de ce projet: les communautés locales bénéficient d'une qualité de vie et d'un travail, et d'une



Elmer Donaïre

participation politique qui contribue au développement durable et à la paix.

PLEDGE a fourni les outils et les stratégies nécessaires pour établir la paix, à travers des moyens d'existence durables, des capacités institutionnelles renforcées et la propriété collective.

Selon Zuvaira Mangelin, la voix du peuple est prise en compte dans ce programme. Cette mère de quatre enfants, âgée de 34 ans, gagne maintenant sa vie comme employée du SUKOR (Strongly United Koronadal Proper Organization).

«PLEDGE rassemble les organisations communautaires et populaires. Nos besoins et nos idées ont été pris en compte dès le début du projet. Je me suis sentie plus autonome quand j'ai commencé à gagner ma vie et je suis plus confiante dorénavant. Le projet a aussi permis de nouer des relations humaines – que nous soyons chrétiens ou musulmans – et ces liens se sont renforcés quand nous avons appris à nous connaître et à travailler ensemble», a expliqué M^{me} Mangelin.

Le SUKOR a lancé son activité de traiteur halal dans le Sud de Mindanao. Les profits sont partagés entre les membres de l'organisation. «La formation Gérez mieux votre entreprise (GERME) de l'OIT nous a aidés pour l'approvisionnement, la comptabilité et la commercialisation de nos produits. Les femmes de notre communauté ont appris à rédiger des propositions commerciales et à promouvoir leurs produits», a ajouté M^{me} Mangelin.

PRENDRE CONFIANCE

Le SUKOR a utilisé ses profits pour acheter de l'équipement afin d'étendre son entreprise de traiteur et d'emballage alimentaire. L'organisation a pu construire son propre centre d'apprentissage communautaire qui lui sert de



Zuvaira Mangelin

siège social et qu'elle loue aussi pour des événements ou des réunions dans ce domaine.

«La formation commerciale simplifiée a apporté de l'assurance aux communautés et leur a permis de mener une vie productive. La formation GERME a été dispensée aux communautés rurales en partenariat avec l'agence de développement du Bangsamoro», a expliqué Hideki Kagohashi, spécialiste du développement des entreprises au Bureau de l'OIT pour les Philippines.

«Les entreprises communautaires ont introduit un système de comptabilité simplifiée pour mieux contrôler les coûts et les bénéfices du projet. Elles peuvent maintenant commercialiser leurs produits au-delà de leur quartier y compris dans les lycées, les boutiques de souvenirs et les centres commerciaux», a ajouté M. Kagohashi.

A ce jour, PLEDGE a bénéficié à plus de 4 800 personnes dans 11 communautés touchées par les conflits tandis que 1 100 personnes ont été formées au développement des entreprises locales. Quarante-deux entreprises ont fourni des emplois à plus de 1 000 personnes. Cependant, il demeure nécessaire d'amplifier le programme en s'appuyant sur ces résultats.

Parce qu'ils peuvent mettre fin à des décennies de pauvreté, de conflit et d'inégalité, les programmes comme PLEDGE sont au cœur des efforts de consolidation de la paix à Mindanao et ailleurs.

**La plupart des femmes
dans le monde
préfèrent travailler**



et la majorité des hommes sont d'accord

Le Sommet sur le monde du travail est l'un des temps forts de la Conférence internationale du Travail. Cette année, il abordera le rôle des femmes dans le monde du travail. Un récent rapport OIT-Gallup, «Vers un meilleur avenir des femmes au travail: ce qu'en pensent les femmes et les hommes», publié à l'occasion de la Journée internationale de la femme, alimentera les discussions.

Par Moyette Gibbons

Le rapport sur les attitudes et les opinions générales des hommes et des femmes à l'égard des femmes au travail fournit des données de première main issues de l'enquête mondiale de Gallup 2016. L'enquête a été conduite dans 142 pays et territoires auprès de 149 000 adultes.

Les conclusions de cette toute première enquête sont révélatrices: un total de 70 pour cent des femmes et une proportion équivalente de 66 pour cent des hommes préfèrent que les femmes travaillent dans le cadre d'un emploi rémunéré. Seuls 27 pour cent des femmes souhaitent rester à la maison.

L'opinion des hommes est très comparable à celle des femmes, selon le rapport conjoint OIT-Gallup. Vingt-huit pour cent d'entre eux souhaitent que les femmes de leur famille aient un emploi rémunéré, 29 pour cent préféreraient qu'elles restent à la maison et 38 pour cent qu'elles puissent faire les deux. Les femmes et les hommes ayant un haut niveau d'éducation sont davantage favorables à ce que leurs femmes puissent concilier les deux.

Selon Susan Maybud, spécialiste principale des questions d'égalité entre hommes et femmes au siège de l'OIT à Genève, les normes sociales constituent la toile de fond des rôles qui sont assignés aux hommes et aux femmes dans leurs sociétés. Elle pense que les réponses à l'enquête indiquent un changement d'attitude dans ce que les individus acceptent et préfèrent qui dépasse les normes sexospécifiques.

«Qu'ils résultent de l'évolution des modèles sociaux dans un monde de plus en plus globalisé où les influences transculturelles abondent, ou qu'ils relèvent de la nécessité

économique, ces constats obligent les responsables politiques à adopter rapidement des mesures proactives afin de faciliter l'accès des femmes au travail décent, tant en termes qualitatifs que quantitatifs», a-t-elle précisé. «Par exemple, les politiques permettant de concilier le travail et les responsabilités familiales, comme la rémunération du congé de maternité et du congé parental, des modes de garde abordables et de qualité, ou des horaires de travail souples, sont susceptibles de faire avancer les choses.»

DISPARITÉS RÉGIONALES

Le rapport souligne de fortes disparités régionales dans le regard porté sur les femmes au travail mais constate aussi des attitudes communes.

Les 70 pour cent de femmes qui souhaiteraient exercer une activité rémunérée incluent en particulier une majorité de femmes qui ne sont ni salariées ni à la recherche d'un emploi. Cela vaut pour la plupart des régions du monde, y compris celles où le taux d'activité des femmes est traditionnellement faible, comme dans les États arabes.

Dans les États et les territoires arabes, où seulement 29 pour cent des femmes sont actives, 64 pour cent des jeunes femmes (15 à 29 ans) voudraient disposer d'un emploi rémunéré ou travailler tout en s'occupant de leur famille. Cependant,

cette proportion n'est plus majoritaire après 30 ans et continue de reculer avec l'âge.

Les femmes d'Europe de l'Est, d'Asie centrale et occidentale et d'Afrique du Nord sont celles qui affirment le plus leur préférence pour un travail rémunéré.



© Marcel Crozet/OIT

En Afrique du Nord par contre, il existe un net décalage entre leur désir et la réalité. Soixante-sept pour cent des femmes d'Afrique du Nord préféreraient avoir un travail rémunéré ou concilier travail et obligations domestiques et familiales. C'est dans cette région que les femmes sont les moins nombreuses à participer au marché du travail (25 pour cent) et, parmi elles, 31 pour cent sont au chômage. Ces résultats reflètent peut-être des pressions culturelles; 51 pour cent des hommes – le plus fort pourcentage au monde – préféreraient qu'elles restent à la maison.

Une grande majorité d'adultes des Etats et territoires arabes (62 pour cent) et d'Asie du Sud (64 pour cent) – qui représentent ensemble environ 25 pour cent de la population adulte mondiale – reconnaissent qu'il est acceptable que les femmes de leur famille travaillent en dehors du foyer. Toutefois, ces régions restent les moins favorables à ce point de vue dans le monde.

En Afrique du Nord, les attitudes des hommes et des femmes sont relativement éloignées quant à leurs préférences en matière de travail: 79 pour cent des femmes d'Afrique du Nord pensent qu'il est acceptable de travailler en dehors du foyer, contre 57 pour cent des hommes. Si l'opinion des femmes n'évolue pas avec l'âge, les hommes jeunes de la région sont moins enclins que leurs aînés à considérer comme acceptable que les femmes de leur famille travaillent en dehors du foyer.

Les écarts de perception entre les sexes concernant le caractère acceptable du travail féminin en dehors du foyer sont importants dans certains pays, surtout au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. Au Koweït, en Jamahiriya arabe libyenne, en Egypte, dans les Territoires palestiniens et en Azerbaïdjan, ils varient de 20 à 37 points de pourcentage. (Au Koweït, 90 pour cent des femmes le trouvent acceptable, contre 53 pour cent des hommes.)

ÉQUILIBRE ENTRE TRAVAIL ET FAMILLE

Dans le monde entier, travailler tout en prenant soin de sa famille constitue un énorme défi pour les femmes qui travaillent. En fait, dans l'immense majorité des pays, les hommes comme les femmes mentionnent «l'équilibre entre travail et vie familiale» comme l'un des principaux problèmes que doivent affronter les femmes exerçant une activité rémunérée.

D'autres sujets comme les traitements inéquitables, les pratiques abusives, le harcèlement au travail, la pénurie d'emplois rémunérateurs et les inégalités salariales apparaissent aussi parmi les sujets prioritaires dans diverses régions du monde.



© Marcel Crozet/OIT

En Afrique subsaharienne, par exemple, autant de personnes citent des raisons qui relèvent de la catégorie de réponse «traitements inéquitables/discriminations» au travail (19 pour cent) que l'équilibre travail-famille (18 pour cent). En Europe, l'équilibre travail-famille est plus souvent mentionné mais l'égalité salariale est aussi perçue comme un enjeu important.

En Amérique du Nord, les personnes ont plutôt tendance à citer les inégalités salariales (30 pour cent), suivies par l'équilibre travail-famille (16 pour cent) et les traitements inéquitables/discriminations (15 pour cent). En Afrique du Nord, en Afrique subsaharienne, en Asie du Sud et dans les Etats arabes, «les membres de la famille n'approuvent pas que les femmes travaillent» figure parmi les cinq principaux freins au travail des femmes.

Dans toutes les régions du monde, les jeunes femmes âgées de 15 à 29 ans ont davantage tendance que les femmes plus âgées à mentionner les traitements inéquitables, les pratiques abusives ou le harcèlement au travail. Alors que celles qui ont entre 30 et 44 ans ont plus tendance que les femmes des autres classes d'âge à mentionner l'absence de modes de garde abordables pour leurs enfants et leurs proches. En vieillissant, elles ont davantage tendance à citer les inégalités salariales par rapport aux hommes.

REVENUS ET EMPLOI DES FEMMES: VERS PLUS D'ÉGALITÉ?

A l'échelle mondiale, la majorité des femmes qui travaillent pour un employeur ou à leur compte disent que leur revenu est une source significative (30 pour cent) ou la source principale (26 pour cent) des revenus du ménage. Les hommes sont toujours plus nombreux que les femmes à déclarer qu'ils sont les principaux pourvoyeurs de revenu: 48 pour cent des hommes qui travaillent disent que leur salaire est la principale source de revenu du foyer.

Cependant, parmi les femmes et les hommes qui travaillent et qui ont un haut niveau d'éducation, l'écart concernant leur contribution au revenu du ménage est réduit.

A l'échelle mondiale, femmes et hommes partagent le même point de vue sur les possibilités d'emploi des femmes. Le rapport a constaté que si une femme a le même niveau d'éducation et d'expérience qu'un homme, hommes et femmes ont tendance à dire qu'elle a les mêmes chances de trouver un emploi de qualité dans la région où ils vivent. Dans le monde entier, 25 pour cent des femmes et 29 pour cent des hommes disent que les femmes ont de meilleures possibilités de trouver de bons emplois.



Les données factuelles montrent toutefois des écarts systématiques entre hommes et femmes sur les marchés du travail à travers le monde.

Les opinions varient cependant d'une région à l'autre et beaucoup en fonction du niveau d'instruction des femmes et de leur taux d'activité. L'Amérique du Nord, par exemple, est en tête des régions en termes d'égalité des chances perçue. Dans cette région, la majorité (55 pour cent) affirme qu'une femme ayant des qualifications similaires à celles d'un homme a les mêmes chances de trouver un bon emploi. Les hommes (60 pour cent) ont plus tendance que les femmes (50 pour cent) à le penser.

Par ailleurs, l'Europe du Nord, de l'Ouest et du Sud ainsi que l'Europe de l'Est estiment, plus que les autres régions, que les femmes ayant le même niveau d'expérience et de qualification que les hommes ont moins de débouchés qu'eux.

«Dans certains cas, on constate une grande divergence d'opinions entre hommes et femmes quant aux chances des

femmes de trouver du travail. Par exemple, dans la sous-région des pays nordiques, 47 pour cent des femmes disent que les femmes ont de moins bonnes perspectives que les hommes, mais seulement 39 pour cent des hommes sont de cet avis», explique M^{me} Maybud.

En Afrique du Nord, dans les Etats arabes, en Asie centrale et occidentale, les habitants des régions rurales ont davantage tendance à penser que les femmes également qualifiées ont de moins bonnes perspectives professionnelles. Dans d'autres régions, comme l'Amérique latine et les Caraïbes et l'Asie du Sud-Est et le Pacifique, la situation est inverse: les populations rurales sont plus optimistes que les populations urbaines quant aux perspectives offertes aux femmes.

Ce rapport devrait contribuer à façonner les futures actions de l'OIT dans le cadre de son initiative du centenaire pour les femmes au travail qui a pour ambition de réaliser l'égalité complète et durable entre les hommes et les femmes dans un monde du travail en mutation.



© SESC

La transition *vers* L'ÉCONOMIE VERTE stimule l'emploi local **au Brésil**

Le rapport du Directeur général de l'OIT à la Conférence de cette année aborde les perspectives et les enjeux liés à la création d'emplois verts. Ce reportage sur le Brésil montre que les emplois verts ne sont pas seulement bénéfiques pour l'environnement mais qu'ils dynamisent l'emploi dans l'économie locale.

Par Isabel Gimenez

Situé au sud de la forêt amazonienne, le Pantanal est la plus grande zone humide tropicale au monde. Il s'étend sur deux Etats brésiliens et sur une partie de la Bolivie et du Paraguay limitrophes. D'innombrables rivières, dont le cours varie au fil des saisons, laissent place à d'immenses savanes et à d'épaisses forêts-galeries le long des berges.

Le Pantanal est une zone sauvage et isolée qui recèle l'une des plus fortes concentrations de biodiversité au monde. Cependant, la plus grande partie n'est accessible qu'au terme de trajets éreintants sur des pistes cahoteuses et poussiéreuses.

La Réserve privée du patrimoine naturel SESC Pantanal (Reserva Particular do Patrimônio Natural SESC Pantanal) est une réserve naturelle privée de plus de 1 000 km² qui permet aux touristes de découvrir facilement ces merveilles.

Le SESC Pantanal suit une approche innovante de l'environnement en utilisant les énergies renouvelables, au-delà des chauffe-eau solaires, pour produire de l'électricité grâce à une installation photovoltaïque. Son hôtel est doté d'un système de traitement des eaux usées, d'une usine de traitement des déchets solides, d'un collecteur des eaux de pluie et d'un chauffage solaire, ainsi que d'un système de compostage qui transforme les déchets organiques en engrais.

Le directeur du Bureau de l'OIT à Brasília, Peter Poschen, qui visitait récemment la réserve et son hôtel, a déclaré: «Le SESC Pantanal est un laboratoire du tourisme durable qui peut servir de modèle et de centre de formation pour d'autres projets dans l'Etat du Mato Grosso et au Brésil.»



© SESC

CAP SUR LE SOCIAL ET LE VERT

Le Mato Grosso recèle un fort potentiel touristique mais la fragilité de son écosystème exige d'adopter des mesures qui respectent l'environnement et préservent la culture locale.

«Je pense qu'il était utile de visiter le SESC Pantanal puisque son hôtel peut être considéré comme un modèle de tourisme durable; en effet, il contribue de bien des manières à la préservation de la nature qui constitue sa principale attraction», a déclaré Peter Poschen, le directeur du Bureau de l'OIT au Brésil.

Avant de visiter l'hôtel, M. Poschen a participé au lancement du programme Ciclos à Cuiabá par le gouverneur de l'Etat du Mato Grosso. Ciclos fait partie du Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte (PAGE), une initiative mondiale associant le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) et l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR). L'objectif de PAGE est d'aider une vingtaine de pays à s'orienter vers une économie verte. Il apporte actuellement son soutien à onze pays à travers le monde.

Les agences partenaires soutiennent que le développement touristique représente un énorme potentiel pour écologiser l'économie, à condition qu'il préserve et restaure les ressources naturelles, rares et précieuses, en particulier l'eau, l'énergie et la biodiversité; il devrait être encouragé par les pouvoirs publics au niveau local, régional et national.

DYNAMISER L'ÉCONOMIE LOCALE

Le principal objectif du programme Ciclos est d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et des pratiques économiques, locales et étatiques, afin de promouvoir la croissance économique de façon durable et partagée, de favoriser la création de revenus et le travail décent, de réduire la pauvreté et les inégalités sociales tout en renforçant la durabilité environnementale. A cette fin, il va promouvoir le développement de l'agriculture familiale, de la foresterie durable, des énergies renouvelables, des infrastructures sanitaires de base et du tourisme durable.

Dans le tourisme et dans d'autres secteurs économiques, la population du Pantanal joue un rôle spécifique.

A l'hôtel SESC, les habitants de la région sont prioritaires dans les processus sélectifs d'embauche pour tous les services liés au tourisme et à la protection de la nature. En arrivant à l'hôtel, on découvre un jardin aux papillons qui enchante tous les visiteurs. L'espace accueille trois mille papillons de vingt espèces différentes. Il est entretenu grâce au travail de vingt-cinq familles locales en situation de précarité sociale qui ont réussi à échapper à la pauvreté grâce au revenu supplémentaire que leur procure l'élevage des larves de papillon pour le jardin. Les habitants jouent les guides et expliquent la nature et la culture du Pantanal aux visiteurs avec un savoir et une authenticité qui ne s'acquièrent ni à l'école ni au lycée. L'importance du tourisme durable ne repose donc pas seulement sur la préservation de la nature mais tout autant sur l'inclusion de la population locale.

«Le tourisme durable préserve l'environnement, les ressources naturelles et veille à ce que la croissance économique bénéficie aux travailleurs et satisfasse les besoins des générations actuelles et futures», conclut M. Poschen.

EMPLOIS VERTS

Les emplois verts sont au centre du développement durable et constituent une réponse aux défis mondiaux liés à la protection de l'environnement, au développement économique et à l'inclusion sociale. En mobilisant les gouvernements, les travailleurs et les employeurs pour qu'ils participent activement au changement, l'OIT favorise l'écologisation des entreprises, des pratiques professionnelles et du marché du travail dans son ensemble. Ces efforts permettent de créer des emplois décents, d'améliorer l'efficacité des ressources et de construire des sociétés durables à faible émission de carbone.



L'OIT met à jour ses références *en matière de* **justice sociale**

L'abrogation de six conventions internationales du travail est à l'ordre du jour de la 106^e session de la Conférence internationale du Travail. Cela veut-il dire qu'un nombre grandissant de normes de l'OIT sont devenues obsolètes ou qu'il est temps de promouvoir la ratification d'instruments plus modernes qui correspondent aux nouvelles réalités du monde du travail?

Travail s'est entretenu avec Corinne Vargha, directrice du Département des normes internationales du travail de l'OIT.

Pourquoi proposons-nous l'abrogation ou le retrait de plusieurs conventions de l'OIT cette année?

L'abrogation des conventions dépassées n'est qu'une partie d'une vaste entreprise visant à se doter d'un corpus des normes internationales du travail clair, solide et à jour, et à promouvoir leur ratification et leur bonne application.

Le système de normes internationales du travail en vigueur s'est formé depuis la création de l'OIT en 1919 et représente le socle normatif mondial de l'agenda pour le travail décent et des objectifs de développement durable correspondants.

Cependant, le monde du travail a considérablement évolué depuis tout ce temps. De nouvelles conventions et recommandations ont été adoptées pour prendre en compte ces changements et certains instruments plus anciens sont devenus obsolètes mais ils figurent toujours dans le corpus des normes de l'OIT.

De ce fait, le corpus normatif de l'OIT comprend quelques conventions qui se chevauchent sur le même sujet. L'évolution des normes internationales du travail réglementant le travail de nuit pour les femmes nous en fournit un bon exemple. La première convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes) fut adoptée en 1919 pour interdire le travail de nuit aux femmes; elle fut révisée une première fois en 1934 par la convention n° 41 puis en 1948 par la convention n° 89. En 1990, prenant acte des nouvelles approches réglementaires de l'égalité entre hommes et femmes, la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté un Protocole révisant partiellement la convention n° 89, ainsi que la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, afin de réglementer le travail de nuit, pour les hommes comme pour les femmes. Toutes ces conventions font toujours partie du corpus des normes internationales du travail parce qu'il n'était pas possible alors de les abroger.

Quelle est la procédure juridique pour abroger ou retirer les conventions?

Suite à l'entrée en vigueur d'un amendement à la Constitution de l'OIT en 2015, seule la Conférence peut abroger une convention en vigueur – sur recommandation du Conseil d'administration – s'il apparaît qu'elle a perdu son objet ou qu'elle n'apporte plus une contribution utile à l'accomplissement des objectifs de l'Organisation. Une majorité des deux tiers est requise pour ce type d'abrogation. Si la 106^e session de la Conférence décide d'abroger les quatre conventions et de retirer les deux conventions à l'ordre du jour, elles seront retirées du corpus des normes de l'OIT et les Etats Membres n'auront plus d'obligations les concernant.

Parallèlement, une action est prévue dans le cadre du Mécanisme d'examen des normes pour veiller à ce que toute lacune dans la protection qui pourrait résulter de l'abrogation des conventions ratifiées soit comblée par la ratification d'instruments plus modernes. En outre, les lacunes identifiées feront ultérieurement l'objet d'initiatives pour une action normative. Par exemple, le Mécanisme d'examen des normes a déjà repéré une lacune de ce genre dans le domaine de l'apprentissage et le Conseil d'administration a par conséquent demandé au Bureau d'élaborer une proposition pour inscrire l'action normative appropriée à l'ordre du jour de la prochaine session de la CIT.

Vous avez mentionné la nécessité d'actualiser les conventions de l'OIT pour les adapter à l'évolution du monde du travail. Pouvez-vous nous donner quelques exemples?

Comme je l'ai déjà mentionné, l'OIT peut adopter des conventions pour en réviser de plus anciennes. Elle peut aussi adopter des protocoles pour compléter les anciennes conventions par de nouvelles dispositions.

L'exemple le plus récent est le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé de 1930 qui est entré en vigueur l'an dernier. Le protocole sur le travail forcé est un traité juridiquement contraignant qui impose aux gouvernements de prendre des mesures pour prévenir et combattre l'esclavage moderne sous toutes ses formes. Avec ce protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, la communauté internationale s'est armée pour lutter contre le fléau moderne de la traite des êtres humains.

Bien qu'elles ne soient pas juridiquement contraignantes, les recommandations donnent des directives tout aussi utiles aux Etats Membres sur des questions de politique précises. Prenez par exemple la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale adoptée en 2012 ou même, plus récemment encore, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle adoptée en 2015 qui vise à favoriser le passage des travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle. Cette année, la 106^e session de la CIT va réviser la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944. La première discussion à la Conférence de 2015 avait clairement établi que l'objet de cette recommandation gardait toute sa pertinence pour répondre aux défis contemporains liés aux nombreuses crises, conflits et catastrophes qui affectent beaucoup de pays et d'importants groupes de population. Il y a eu un accord sur la proposition d'élargir la portée et le champ de la nouvelle recommandation pour y inclure les situations de crise provoquées par des conflits et des catastrophes.

Je voudrais simplement ajouter que notre action normative va au-delà de la révision ou de l'abrogation des anciennes conventions. De nouveaux instruments juridiques ont été adoptés ces dernières années pour réguler des domaines du monde du travail qui n'étaient pas encore couverts par les normes de l'OIT. Un exemple récent est la convention du travail maritime adoptée en 2006, qui établit les conditions d'une concurrence équitable pour les armateurs et constitue une charte des droits pour les gens de mer du monde entier. Un autre exemple est celui de la convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011, qui étend les droits fondamentaux au travail aux travailleurs domestiques, une catégorie de travailleurs qui était peu ou pas protégée par la législation auparavant.

Comment envisagez-vous l'avenir des normes internationales du travail?

L'une des sept initiatives lancées dans le cadre des préparatifs du centenaire de l'OIT en 2019 a pour but de renforcer le système unique de normes de l'OIT afin que les normes internationales du travail demeurent la référence en matière de justice sociale partout dans le monde.

Le Mécanisme d'examen des normes a entamé un débat difficile mais nécessaire pour l'OIT et pour la communauté internationale. La réussite de la révision des normes internationales du travail permettra de garantir que les normes internationales du travail s'adaptent aux profonds changements que connaît actuellement le monde du travail.

© Marcel Crozet/OIT





ÉRADIQUER *la violence* au travail

Cet article propose en avant-première un aperçu de l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail 2018 où sera discutée l'adoption éventuelle de nouvelles normes internationales du travail pour combattre la violence au travail. Il présente le programme Better Work de l'OIT et de la Société financière internationale qui a réussi à réduire le nombre de cas de harcèlement sexuel au travail – conformément aux récentes directives adoptées par l'OIT sur la violence au travail.

Par Arianna Rossi, Better Work

La violence au travail est une violation des droits humains fondamentaux et un phénomène répandu dans l'industrie textile. Dans des milieux où la pression est forte, les travailleurs peuvent faire l'objet de harcèlement moral, d'abus verbaux et physiques, que ce soit pour les intimider ou, paradoxalement, les motiver à atteindre leurs objectifs de production.

Le harcèlement sexuel est une des formes habituelles de violence au travail dans l'industrie textile orientée vers l'exportation. Ce secteur emploie majoritairement des travailleuses de moins de 30 ans, dont beaucoup sont venues de régions rurales ou de pays étrangers pour trouver leur premier emploi formel. Elles occupent souvent des positions subalternes dans les usines, à la merci d'un supérieur hiérarchique qui évalue leur performance. Les supérieurs peuvent utiliser leur position pour les harceler sexuellement et les travailleuses désemparées peuvent interpréter cette conduite comme une condition de leur emploi ou de leur promotion. En plus des conséquences psychologiques et physiques dommageables que le harcèlement sexuel peut avoir pour les victimes, il peut aussi nuire à la communication sur le lieu de travail et à la productivité générale.

Le programme Better Work, partenariat entre l'OIT et la Société financière internationale, membre du Groupe de la Banque mondiale, est engagé auprès des employeurs et des travailleurs de l'industrie textile pour s'attaquer

aux mauvaises conditions, y compris la violence, qui prévalent sur les lieux de travail. Le programme ouvre des perspectives de dynamique et propose des moyens pour combattre la violence au travail.

Better Work propose trois services complémentaires à l'échelon de l'entreprise. Ses employés recrutés localement, les conseillers d'entreprise, sont méticuleusement formés à l'utilisation d'évaluations de conformité inopinées afin de détecter les violations des normes internationales du travail et de la législation nationale du travail. Les conseillers d'entreprise assurent aussi les services de conseil de Better Work. Ils sont qualifiés pour aider à la création de mécanismes de dialogue entre travailleurs et direction afin de remédier aux violations de la conformité et d'assurer un processus d'amélioration continue. Le programme propose aussi des formations spécialisées, notamment sur les techniques d'encadrement pour devenir un contremaître d'usine efficace.

Les contrôles de conformité de Better Work couvrent les questions liées aux normes fondamentales du travail de l'OIT concernant la discrimination au travail et visent à détecter la discrimination fondée sur le sexe, et en particulier la présence de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ils s'efforcent aussi de discerner si les travailleurs sont harcelés, agressés verbalement ou sujets à d'autres traitements humiliants ou violents.



© Marcel Crozet/OIT

ENQUÊTES CONFIDENTIELLES

Comme de nombreuses femmes pourraient avoir du mal à parler de harcèlement sexuel au travail dans le cadre d'entretiens en tête à tête, l'équipe interdisciplinaire de chercheurs de l'Université Tufts a mis au point des sondages confidentiels des travailleurs qui sont réalisés sur tablettes numériques, à l'aide du logiciel ACASI d'entretien individuel assisté par ordinateur.

Le programme d'enquête comprenait un tutoriel pour aider les travailleurs qui ne sont pas habitués à manipuler un curseur sur écran. Le script et les questions de l'enquête ont été traduits et lus en langue locale, complétés parfois par des images afin d'aider les travailleurs peu alphabétisés. Ainsi, les chercheurs assuraient aux travailleurs le maximum de confort et d'anonymat pour partager leurs préoccupations ou leur expérience de sujets sensibles tels que la violence au travail. Cette méthode les a aussi protégés du risque d'être surpris par leur supérieur ou leur directeur au moment de formuler leurs réponses.

Les résultats de l'enquête sur la violence au travail montrent que les chercheurs ont réussi à offrir une plateforme sur laquelle les travailleurs ont pu exprimer leur inquiétude sur les problèmes rencontrés au travail, qu'il est difficile de repérer lors des contrôles de conformité.

Alors que les évaluations de conformité à elles seules ont rarement pu détecter avec certitude l'existence de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les réponses recueillies directement auprès des travailleurs par la méthode d'évaluation d'impact de Better Work ont permis de mieux cerner l'ampleur du problème. Dans plusieurs contextes nationaux, la question du harcèlement sexuel a été identifiée comme une préoccupation majeure (voir tableau ci-après).

S'appuyant sur les réponses des travailleuses, les chercheurs ont démontré que le système de rémunération

Sothea Siv, de Better Factories Cambodia, effectue une évaluation chez Xin Fang (Cambodia) Garment.



© Better Work

L'OIT ENCLENCHE UN PROCESSUS NORMATIF SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

La violence et le harcèlement au travail affectent des millions de travailleurs et d'employeurs chaque année, provoquant anxiété, douleur et souffrance, et peuvent aboutir, dans des cas extrêmes, au meurtre et au suicide. La violence et le harcèlement coûtent aussi des milliards aux entreprises en termes d'absentéisme, de coûts de remplacement et de productivité.

Promouvoir des lois et des politiques de prévention et de protection contre la violence et le harcèlement en milieu de travail est au cœur du mandat de l'OIT. Certaines des premières normes internationales du travail de l'OIT étaient des réponses à la violence dans le monde du travail et quelques-unes des normes récentes font référence à la violence et au harcèlement, bien qu'aucune ne les définisse ni ne donne de directives pour s'y attaquer. Poursuivant cette tradition, l'OIT enclenche un processus normatif sur «la violence et le harcèlement contre les hommes et les femmes dans le monde du travail», avec une première discussion sur le sujet programmée pour la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2018. En vue de la Conférence, une réunion d'experts a été organisée

en octobre 2016. Les experts ont proposé que la violence et le harcèlement soient considérés comme «un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, susceptibles de provoquer des blessures ou des souffrances physiques, psychologiques et sexuelles». Ils ont aussi recommandé une approche intégrée qui pourrait associer des dimensions de prévention, de protection, d'application et de conformité, de recours, de protection des victimes, ainsi que des cadres politiques et des outils pour aider les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, et les autres parties prenantes, à éradiquer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. S'appuyant sur les conclusions de la réunion, le Bureau international du Travail est en train de rédiger un rapport sur la législation et la pratique. Ce rapport préliminaire contient une analyse juridique systématique des cadres réglementaires traitant de la violence et du harcèlement au travail dans 80 pays, ainsi qu'un questionnaire. Le rapport a été envoyé à tous les Etats Membres de l'OIT avant le 30 avril 2017 et les réponses au questionnaire, qui seront prises en compte dans la discussion à la CIT 2018, devront être reçues d'ici septembre 2017. La seconde discussion de ce processus historique est actuellement programmée pour se dérouler en 2019 ou 2020.

des ouvrières et de leurs supérieurs joue un rôle dans la pratique du harcèlement sexuel. Celui-ci est en effet plus répandu dans les usines où les travailleurs sont fortement incités à travailler (c'est-à-dire qu'ils sont payés «à la pièce») tandis que les agents de maîtrise reçoivent des incitations plus faibles (c'est-à-dire qu'ils touchent un salaire fixe). Quand le schéma de rémunération d'une usine est asymétrique, les supérieurs hiérarchiques ne sont pas incités à améliorer l'efficacité globale de leur chaîne de production. En outre, les contremaîtres chargés de suivre la productivité du travail individuelle et de déterminer les primes peuvent exercer leur pouvoir sur les ouvrières en les contraignant à des rapports sexuels.

En raison des importants éclairages fournis par les enquêtes d'évaluation d'impact sur les problèmes de harcèlement sexuel des travailleurs, et de la difficulté à identifier les faits attestant de la non-conformité pendant les

évaluations des usines, le programme a décidé d'appliquer dans les usines une approche de prévention contre le harcèlement sexuel au travail, indépendamment des conclusions en matière de conformité sur cette question. En 2012, Better Work a mis au point une gamme d'outils pour les usines comprenant une politique modèle sur le harcèlement, une affiche de sensibilisation, une brochure de formation et un résumé des «choses à faire et à ne pas faire» à afficher dans les ateliers.

Les outils sont adaptés au contexte culturel spécifique dans lequel opère le programme Better Work suite à des discussions de groupe avec les acteurs du secteur, ainsi qu'en collaboration avec les ONG locales. Un module de formation sur la prévention du harcèlement sexuel, s'adressant aux directeurs généraux, aux cadres intermédiaires, aux agents de maîtrise et aux ouvriers, a également été élaboré. Better Work Jordanie a été le premier

«LE HARCÈLEMENT SEXUEL EST-IL UN PROBLÈME POUR LES TRAVAILLEURS DANS VOTRE USINE?»

EN POURCENTAGE, BASE DE RÉFÉRENCE	JORDANIE N=444	INDONÉSIE N=626	HAÏTI N=63	NICARAGUA N=277	VIET NAM N=2207
Non, ce n'est pas un problème	70,1	15,7	58,3	70,4	97,6
Oui, j'en ai parlé avec mes collègues	8,8	12,8	19,1	13,7	0,9
Oui, j'en ai parlé avec mon supérieur ou le directeur	10,1	36,7	7,9	8,7	0,7
Oui, j'en ai parlé avec le représentant syndical	2,5	20,9	–	2,9	0,5
Oui, j'ai envisagé de démissionner	3,2	8,6	4,8	3,3	0,2
Oui, cela a quasiment provoqué une grève	4,5	4,3	–	–	0,1
Oui, cela a provoqué une grève					



© Marcel Crozet/OIT

programme national à adapter ces outils et à mettre en œuvre la formation dans les usines en 2013.

ÉVALUATION D'IMPACT

Grâce à leur analyse longitudinale approfondie, les chercheurs menant l'évaluation d'impact ont identifié une réduction des préoccupations liées au harcèlement sexuel que l'on peut attribuer aux actions menées par Better Work. Même en prenant en compte les facteurs extérieurs, les services du programme ont largement contribué au recul des problèmes de harcèlement sexuel.

L'impact de Better Work est surtout clair en Jordanie où le programme a réduit la proportion de travailleurs soulevant des problèmes de harcèlement sexuel de 18 points de pourcentage à la sixième année de participation à Better Work. Si le niveau de harcèlement sexuel mesuré en moyenne dans chaque usine est plus élevé en Indonésie qu'en Jordanie, les données attestent que les ouvriers sont plus à l'aise pour agir sur ces problèmes. Ils savent qu'ils peuvent chercher de l'aide auprès de leur représentant syndical ou du service des ressources humaines. Il semble que les travailleurs soient plus conscients de leurs droits et aient le sentiment qu'ils peuvent obtenir de l'aide pour régler leur problème.

Au Nicaragua, en dépit du nombre réduit d'usines évaluées, il est établi que, lorsque les dirigeants sont

conscients du problème, les préoccupations des ouvriers reculent de 29 points de pourcentage. On peut arguer du fait que la sensibilisation de la direction permet de sensibiliser l'ensemble de l'organisation, avec notamment la mise en place de politiques de lutte contre le harcèlement. L'analyse de Tufts indique que le changement résulte d'une combinaison d'interventions de Better Work, à commencer par l'évaluation de conformité, l'introduction de politiques de lutte contre le harcèlement et la fourniture de services de formation ciblés.

Malgré la baisse du niveau d'inquiétude, le harcèlement sexuel demeure un problème urgent pour les ouvriers de nombreuses usines. Cela est attesté par le haut pourcentage de travailleurs qui n'ont pas souhaité répondre à la question dans les enquêtes d'évaluation d'impact sur le harcèlement sexuel, montrant une réticence persistante à déclarer son inquiétude à ce sujet.

Comprendre l'ampleur du problème de la violence au travail est une première étape cruciale pour s'attaquer à ses causes profondes. L'expérience et l'analyse des données recueillies par l'intermédiaire de programmes comme Better Work peuvent être utilisées dans ce cadre pour soutenir les efforts visant à garantir des lieux de travail sans violence.



Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2017

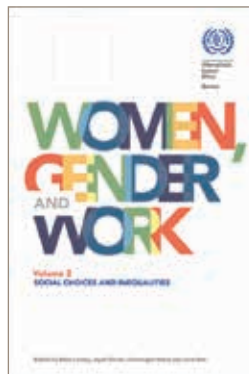
Janvier 2017

Cette édition fait le point sur la situation actuelle du marché du travail mondial, et comprend une évaluation des toutes dernières évolutions en matière d'emploi et des projections des niveaux de chômage pour les pays développés, émergents et en développement. Elle est aussi consacrée à la qualité des emplois et accorde une attention particulière à la pauvreté au travail et à l'emploi vulnérable.

ISBN 978-92-2-128881-7

(résumé en français)

15 CHF; 15 \$; 11 £; 13 €



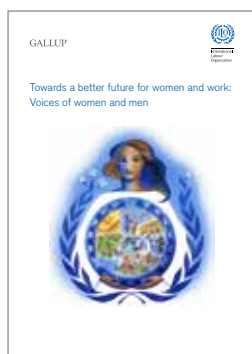
Women, gender and work: Social choices and inequalities (volume 2)

Mars 2017

Selon de nombreuses mesures globales des performances du marché du travail, les disparités entre hommes et femmes ont constamment diminué dans la majeure partie du monde. Pourtant, le tableau statistique n'est pas exactement ce qu'il paraît. Ce volume de *Femmes, genre et travail* présente une trentaine d'articles sélectionnés dans la *Revue internationale du travail*, relayant les points de vue d'économistes, de sociologues et de juristes sur toute une série de questions liées au genre dans divers contextes nationaux, du Mali à la Suisse, de la Jamaïque à la Malaisie.

ISBN 978-92-2-130869-0

30 CHF; 30 \$; 20 £; 28 €



Towards a better future for women and work: Voices of women and men

Mars 2017

Cette étude fournit le tout premier bilan des comportements et attitudes générales des femmes et des hommes à l'égard des femmes au travail, sur la base de l'enquête mondiale Gallup 2016. L'enquête, conduite dans 142 pays et territoires, est représentative de 98 pour cent de la population mondiale. Les résultats semblent indiquer que les femmes peuvent trouver du soutien dans leur recherche d'emploi productif et de travail décent auprès d'alliés inattendus – les hommes.

ISBN 978-92-2-128961-6

Uniquement disponible au format PDF (gratuit)



Rapport mondial sur les salaires 2016/17: les inégalités salariales au travail

Décembre 2016

Ce rapport analyse l'évolution des salaires réels à travers le monde et offre un tableau sans équivalent des tendances salariales aux niveaux mondial et régional. L'édition 2016/17 examine les inégalités sur le lieu de travail, en fournissant des données empiriques qui permettent de mesurer les inégalités salariales à l'intérieur des entreprises et les différences entre les entreprises. Le rapport passe aussi en revue les grandes questions touchant aux salaires.

ISBN 978-92-2-231151-4

40 CHF; 40 \$; 30 £; 32 €



L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives

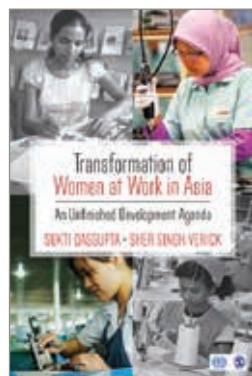
Novembre 2016

Les formes atypiques d'emploi – travail temporaire, travail à temps partiel, travail intérimaire et autres relations d'emploi multipartites, relation de travail déguisée et emploi juridiquement indépendant mais juridiquement dépendant – sont une caractéristique contemporaine des marchés du travail du monde entier. Ce rapport expose l'incidence et les tendances de l'emploi atypique dans différents pays et analyse les raisons sous-jacentes du phénomène.

ISBN 978-92-2-130385-5

(résumé en français)

40 CHF; 40 \$; 26 £; 35 €



Transformation of women at work in Asia: An unfinished development agenda

Octobre 2016

Cet ouvrage étudie les moteurs, et les obstacles, de la participation des femmes au marché du travail asiatique et leur effet sur le développement socio-économique et la transformation structurelle. S'appuyant sur une recherche comparative originale et un travail de terrain approfondi, il met en évidence les défis que doivent relever les femmes dans toute l'Asie pour avoir accès à davantage d'emplois de meilleure qualité. Cette publication propose aussi des options stratégiques aux gouvernements en vue de promouvoir les emplois décents pour les femmes de toutes les couches sociales.

ISBN 978-92-2-131002-0

35 CHF; 35 \$; 27 £; 32 €



Key Labor Market Indicators: Analysis with Household Survey Data

Octobre 2016

Cette publication constitue une introduction à l'analyse du marché du travail par indicateurs, ainsi qu'un guide pour analyser les données des enquêtes auprès des ménages à l'aide du module ADePT de l'OIT sur les indicateurs du marché du travail. Le module ADePT est un puissant outil qui permet de produire et d'analyser les indicateurs clés du marché du travail à partir des données des enquêtes auprès des ménages. Le logiciel permet aux chercheurs et aux praticiens d'automatiser la production de données en limitant les erreurs et de générer rapidement toute une série de données relatives au marché du travail. Coéditée avec la Banque mondiale.

ISBN 978-92-2-130354-1

30 CHF; 29,95 \$; 20 £; 28 €



Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work

Octobre 2016

Si de récentes études ont mis en évidence le phénomène de la hausse des inégalités entre le haut et le bas de l'échelle, et les risques qui en découlent, peu de recherches ont été consacrées aux tendances relatives à la catégorie des revenus intermédiaires qui forme habituellement les classes moyennes. Ce volume examine les principales transformations du monde du travail au cours des vingt dernières années en termes de marché du travail, de dialogue social, de conditions de travail, de salaires et de revenus, et s'intéresse à la façon dont ces changements ont pénalisé les classes moyennes. Coédité avec Edward Elgar.

ISBN 978-92-2-130381-7

45 CHF; 45 \$; 30 £; 40 €



Emploi et questions sociales dans le monde 2016: tendances pour les jeunes

Août 2016

Ce rapport essaie de faire la lumière sur les défis que doivent, et devront, relever les jeunes à travers le monde. Il s'intéresse en particulier à l'évolution récente et aux perspectives pour un certain nombre d'indicateurs du marché du travail, dont le chômage des jeunes, la pauvreté au travail et la qualité de l'emploi. Il aborde aussi les difficultés et les inégalités d'accès qui minent les débouchés des jeunes sur le marché du travail, notamment les disparités entre jeunes hommes et jeunes femmes.

ISBN 978-92-2-231116-3

Publication non destinée à la vente



Un socle social pour approfondir la convergence européenne

Août 2016

S'inspirant des normes internationales du travail, ce rapport présente les divers leviers politiques et institutionnels au niveau de l'UE qui peuvent être considérés comme fondamentaux pour créer le Socle européen des droits sociaux annoncé par le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, en 2015. Il soutient aussi que la participation des partenaires sociaux au niveau de l'UE et au niveau national est indispensable pour forger un consensus et renforcer l'appui sociétal à la poursuite de la construction de l'UE.

ISBN 978-92-2-131174-4

(résumé en français)
20 CHF; 20 \$; 14 £; 19 €



L'évaluation des dispositions relatives au travail des accords sur le commerce et l'investissement

Juillet 2016

Près de la moitié des accords commerciaux conclus ces cinq dernières années incorporent soit un chapitre sur le travail soit des dispositions sociales faisant référence aux normes internationales du travail et aux instruments de l'OIT. Les données réunies à ce jour indiquent que les dispositions relatives au travail sont un important outil de sensibilisation et d'amélioration de la législation relative aux droits des travailleurs. Ce rapport procède à un examen complet du champ d'application et de l'efficacité de ces dispositions relatives au travail.

ISBN 978-92-2-130375-6

(résumé en français)
30 CHF; 30 \$; 20 £; 28 €

Rejoignez-nous pour mettre fin à
l'esclavage moderne



50forfreedom

www.50forfreedom.org

21 millions
de personnes
victimes du
travail forcé

