

Le magazine *Travail* est publié trois fois par an par le Département de la communication et de l'information publique du BIT, à Genève. Aussi publié en anglais, arabe, chinois, espagnol, finnois, hindi, japonais et norvégien.

Ce magazine est distribué à titre gracieux.

RÉDACTEUR

Hans von Rohland

EDITION ESPAGNOLE

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

UNITÉ DE PRODUCTION

Iselin Danbolt, Martine Jacquinod, Corine Luchini

RECHERCHE PHOTO

Marcel Crozet

GRAPHISME

Enzo Fortarezza, MDP, OIT Turin

COUVERTURE

Gill Button

COMITÉ DE RÉDACTION

Thomas Netter (président), Charlotte Beauchamp, Corinne Perthuis, Hans von Rohland

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

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

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

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

Tél. +4122/799-7912

Fax +4122/799-8577

Courriel: ilo_magazine@ilo.org

www.ilo.org/communication

Imprimé par: OIT Turin

ISSN 1020-0010

L'OIT en 1941: préserver la démocratie et en repousser les frontières sociales

Peu après que la seconde guerre mondiale eut éclaté en 1939, la Suisse était encerclée par l'Allemagne et ses alliés. Il devint évident que les opérations de l'OIT basée à Genève ne pouvaient plus suivre un cours normal. Le Bureau a donc déménagé vers Montréal, au Canada, en mai 1940, s'installant à l'Université McGill.

Ce fut un saut dans l'inconnu. Quand il quitta l'Organisation en 1941, le Directeur du BIT, John G. Winant, décrit le défi qui attendait son successeur, Edward Phelan. Il est du devoir de l'OIT, écrit-il, «de préserver la démocratie et d'en repousser les frontières sociales», parce que l'avenir de l'humanité dépend «du modèle de civilisation qui émergera après la guerre, du type d'institutions mondiales qui seront créées après elle».

Les Alliés étaient essentiellement préoccupés par la guerre qu'ils n'étaient pas certains de gagner. Tous savaient pertinemment que l'issue de celle-ci exigeait le soutien actif des travailleurs. Lier la crédibilité d'une institution comme l'OIT à la préservation de la démocratie, du progrès social et à la victoire était dès lors d'une importance capitale.

L'OIT ne devait pas seulement survivre. Elle devait également définir son rôle dans le contexte de l'après seconde guerre mondiale. La relation entre développement social et expansion économique fut au centre du débat sur l'extension du mandat de l'OIT.

Il est apparu que la meilleure manière de démontrer la vitalité de l'Organisation était de tenir une Conférence internationale du Travail. En période de guerre, ce n'était pas facile, mais finalement, en octobre 1941, l'Université de Columbia a accueilli une conférence à New York – une session «extraordinaire» qui n'a voté aucune convention ou recommandation, mais qui a clairement soutenu les efforts de guerre des Alliés.

La Conférence s'est achevée le 6 novembre 1941 à la Maison-Blanche par un discours du Président américain Roosevelt – un événement qui a attiré l'attention de la presse du monde entier. Le concept d'une nouvelle OIT qui se consacrerait davantage



Délégués travailleurs devant des affiches de guerre, session extraordinaire de la Conférence internationale du Travail, New-York, 1941

aux questions économiques émergea pendant la Conférence, mais l'idée initiale, qui était de transformer l'OIT en une institution qui couvrirait la totalité du champ économique et social, s'est rapidement révélée irréalisable. Cela signifiait que la structure tripartite devait soit être démantelée, soit s'étendre – mais l'une des solutions était inacceptable pour les travailleurs, alors que l'autre l'était pour les gouvernements et les employeurs.

Trois ans plus tard, quelques semaines à peine avant le débarquement des Alliés en Normandie, la Conférence internationale du Travail s'est à nouveau réunie, cette fois à Philadelphie, pour définir une nouvelle série de buts et d'objectifs pour l'OIT. Exprimant leur adhésion au principe énoncé par la Constitution de l'OIT selon lequel «une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale», les délégués tripartites des 41 Etats Membres de l'OIT ont adopté une déclaration visionnaire qui n'allait pas seulement assurer la survie de l'Organisation dans l'après-guerre, mais qui définissait aussi les paramètres sociaux de ce que nous appelons aujourd'hui la mondialisation et l'interdépendance.

**“UNE PAIX DURABLE
NE PEUT ÊTRE ÉTABLIE
QUE SUR LA BASE DE LA
JUSTICE SOCIALE”**

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

Si l'OIT a survécu, si elle fut très vite à nouveau pleinement opérationnelle, ce fut largement grâce à l'adoption de la Déclaration de Philadelphie. Ses principes sont autant d'actualité aujourd'hui qu'en 1944. ■

Sommaire

Août 2011, n° 72



Les discriminations liées au travail perdurent pour une bonne partie des 650 millions de personnes handicapées dans le monde



En couverture

6 Discrimination au travail

Dans son nouveau Rapport global sur l'égalité au travail, le BIT constate qu'en dépit des progrès enregistrés par la législation antidiscriminatoire, la crise économique et sociale mondiale a renforcé le risque de discrimination à l'encontre de certaines catégories de personnes.

Ce numéro de *Travail* examine les questions, tant anciennes que nouvelles, que soulève la discrimination sur le lieu de travail. Il révèle que la discrimination fondée sur le sexe, la race et le statut migratoire est toujours très répandue, alors que certaines catégories de salariés, y compris les travailleurs âgés et les fumeurs, doivent souvent surmonter la réticence que les employeurs ont à les engager et à les conserver.

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 183 Etats Membres dans une action commune pour l'avancement de la protection sociale et l'amélioration des conditions de vie et de travail partout dans le monde. Le Bureau international du Travail (BIT), à Genève, est le secrétariat permanent de l'Organisation.



Articles généraux

- 26 Le travail domestique n'est pas un simple «problème domestique»
- 29 Reconnaissance pour les travailleurs invisibles d'Inde
- 31 Les Etats arabes vont-ils ratifier cet instrument historique qu'est la norme internationale du travail sur le travail domestique?
- 33 La violence fondée sur le genre a un coût économique et social élevé

Nouvelles

100^e session de la Conférence internationale du Travail



- 36 Vers une nouvelle ère de justice sociale
- 38 Les droits fondamentaux au travail pour les travailleurs domestiques
- 40 Chefs d'Etat et de gouvernement à la Conférence

- 43 Les leaders de la jeunesse affirment à l'OIT leur besoin d'emplois
- 44 Favoriser l'autonomisation des femmes au travail
- 44 Journée mondiale contre le travail des enfants 2011



- 45 La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire: une nouvelle voie pour le développement social?
- 46 Rapport du BIT sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés
- 47 Le Conseil d'administration du BIT élit son nouveau Président
- 47 Le Président Sarkozy appelle le G20 à renforcer la dimension sociale de la mondialisation
- 49 Premier partenariat mondial pour promouvoir les droits des peuples autochtones

Champs d'action

50



Médiathèque

54




En couverture

Discriminati

La **crise** a ouvert un nouvel espace pour les **discriminations au travail**

Les périodes de difficultés économiques sont un terrain propice à l'éclosion de discriminations au travail et dans l'ensemble de la société. Le nouveau Rapport global du BIT intitulé *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*¹ cite les organismes de promotion de l'égalité qui reçoivent un nombre croissant de plaintes, témoignant que les discriminations au travail se sont diversifiées et que la discrimination à motifs multiples devient la règle plutôt que l'exception.

du travail et la réduction des fonds mis à la disposition des organismes chargés des questions de discrimination et d'égalité, peuvent sérieusement compromettre l'aptitude des institutions existantes à prévenir le regain de discriminations et d'inégalités engendré par la crise économique.



Le rapport tire la sonnette d'alarme sur une tendance qui veut qu'en période de ralentissement économique les politiques antidiscriminatoires et les droits des travailleurs passent, dans la pratique, au second plan. «On le constate avec la montée des solutions populistes», affirme le Directeur général du BIT, Juan Somavia, ajoutant que «cela met en péril les acquis difficilement obtenus en plusieurs décennies».

Selon le rapport, les mesures d'austérité, la compression des budgets des services de l'administration et de l'inspection

¹ BIT (2011): *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève.

on au travail

Dans ce contexte, les données fiables manquent et il devient dès lors difficile d'évaluer l'impact exact de ces mesures, remarque le rapport. Il invite donc les gouvernements à mettre en place des ressources humaines, techniques et financières afin d'améliorer le recueil des données sur la discrimination au niveau national.

Le rapport relève aussi que de nouvelles formes de discrimination se font jour au travail alors que les anciens problèmes ne sont, au mieux, que partiellement résolus.

La réponse de l'OIT

Le Rapport global recommande une série de mesures pour combattre les discriminations. Elles concernent quatre domaines d'action prioritaires: promotion de la ratification et de l'application universelles des deux conventions fondamentales de l'OIT sur l'égalité et la non-discrimination; production et partage de connaissances sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession; renforcement de la capacité institutionnelle des mandants de l'OIT afin qu'ils appliquent efficacement le droit fondamental à la non-discrimination au travail; et consolidation des partenariats internationaux avec de grands défenseurs de l'égalité.

Les ratifications des deux conventions fondamentales de l'OIT dans ce domaine – la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération,

“ LA DISCRIMINATION MET EN PÉRIL LES ACQUIS DIFFICILEMENT OBTENUS EN PLUSIEURS DÉCENNIES ”

1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 – sont au nombre, respectivement, de 168 et 169 sur un total de 183 Etats Membres de l'OIT. Le rapport précise que lorsque le niveau de ratification dépasse les 90 pour cent, l'objectif de ratification universelle est en bonne voie.

«Le droit fondamental de toutes les femmes et de tous les hommes à la non-discrimination dans l'emploi et la profession fait partie intégrante des politiques de travail décent visant à créer une croissance économique plus équilibrée et durable et des sociétés plus justes», déclare M. Somavia. «Ce qu'il faut, c'est combiner une politique de croissance économique avec une politique en faveur de l'emploi, de la protection sociale et des droits au travail, permettant aux gouvernements, aux partenaires sociaux et à la société civile de travailler ensemble, notamment en changeant les comportements grâce à l'éducation.»

Le rapport fait partie d'une série d'études publiées chaque année sur les principales normes du travail de l'OIT; il a été préparé en vertu du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1998. La Déclaration est axée sur quatre principes – liberté d'association, abolition du travail des enfants, élimination du travail forcé et élimination des discriminations. ■





VOICI LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT:

- Des progrès notoires ont été accomplis ces dernières décennies pour faire progresser l'égalité entre les sexes dans le monde du travail. Cependant, l'écart de rémunération persiste, les salaires des femmes ne représentant que 70 à 90 pour cent de ceux des hommes en moyenne. Si des règles plus souples d'aménagement du temps de travail sont progressivement introduites dans le cadre de politiques plus favorables à la famille, la discrimination liée à la grossesse et à la maternité est encore fréquente.
- Le harcèlement sexuel est un grave problème sur les lieux de travail. Les femmes jeunes, financièrement dépendantes, célibataires ou divorcées, et les femmes immigrées, sont les plus vulnérables, alors que les hommes qui subissent le harcèlement ont tendance à être jeunes, homosexuels, ou à appartenir à des minorités raciales ou ethniques.
- Combattre le racisme est plus que jamais à l'ordre du jour. Les barrières qui entravent le libre accès au marché du travail doivent être démantelées, surtout pour les populations d'origine africaine ou asiatique, les peuples autochtones et les minorités ethniques et, par-dessus tout, les femmes appartenant à ces divers groupes.
- Les travailleurs migrants sont confrontés à des discriminations fréquentes à l'embauche et beaucoup connaissent encore des discriminations dans l'emploi, y compris pour accéder aux programmes d'assurance sociale.
- Un nombre croissant d'hommes et de femmes subissent des discriminations pour des motifs religieux, alors que les discriminations d'ordre politique sont plus fréquentes dans le secteur public, où la loyauté à l'égard des politiques menées par le pouvoir en place peut être un facteur d'accès à l'emploi.
- Les discriminations liées au travail perdurent pour une grande partie des 650 millions de personnes handicapées dans le monde, comme en témoigne leur faible taux d'emploi.
- Les personnes vivant avec le VIH/sida peuvent souffrir de discrimination par le biais des politiques de dépistage obligatoire ou dans le cadre d'un dépistage qui n'est pas authentiquement volontaire ni confidentiel.
- Dans l'Union européenne, un total de 64 pour cent des personnes interrogées s'attendaient à ce que la crise économique débouche sur davantage de discriminations liées à l'âge sur le marché du travail.
- Dans un petit nombre de pays industrialisés, la discrimination liée au style de vie est devenue une question d'actualité, surtout pour ce qui concerne le tabagisme et l'obésité.

Discrimination raciale et ralentissement économique mondial

La discrimination raciale dans le monde du travail tend à s'aggraver à la suite du ralentissement économique mondial, soulevant de difficiles interrogations quant aux politiques qui ont été poursuivies ces dix dernières années. Reportage de Gary Humphreys.

Pour Lisa Wong, spécialiste principale de la Déclaration au Programme de promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail du BIT, la révélation de l'aggravation de la discrimination raciale dans le monde du travail suite au ralentissement économique mondial ne fut pas une surprise.

«Les minorités ethniques sont confrontées à la discrimination sur le marché du travail et à un accès limité à l'éducation et aux soins de santé même lorsque l'économie est florissante», dit-elle, «et ces problèmes sont encore exacerbés en période de récession».



“ LA SITUATION VÉCUE PAR
LES PERSONNES D'ASCENDANCE
AFRICAINNE EST UN GRAVE
SUJET DE PRÉOCCUPATION
PARTOUT DANS LE MONDE ”

Lisa Wong



Aux Etats-Unis, le taux de chômage reste presque deux fois plus élevé pour les Afro-Américains que pour la population blanche

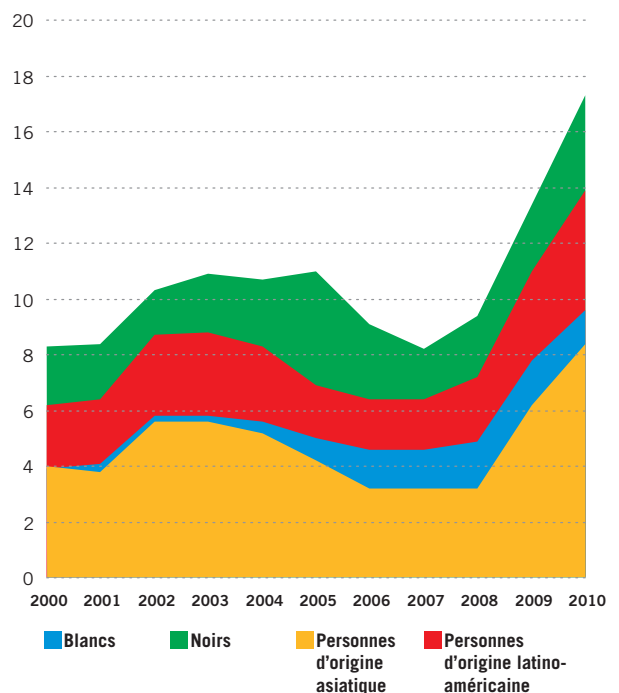
► M^{me} Wong note aussi que les plans d'austérité procycliques qui ont été instaurés par les gouvernements préoccupés par leur niveau d'endettement peuvent aggraver les difficultés des minorités, surtout lorsque les programmes d'aide sociale ou d'intégration sont affectés. Enfin, les minorités ethniques, comme les travailleurs immigrés, sont plus sujets à servir de boucs émissaires pendant les récessions et sont des cibles faciles de la rhétorique raciste des extrémistes politiques qui viennent à leur tour nourrir de nouvelles discriminations.

Si les moteurs de la discrimination raciale et de l'exclusion socio-économique qu'elle engendre sont bien compris, les contrôler n'est pas chose aisée. «L'un des principaux problèmes auxquels nous sommes confrontés en la matière est la mesure du phénomène», constate M^{me} Wong, faisant référence au rapport récemment publié par le BIT, *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*. «L'absence fréquente de données et l'inexistence d'une définition claire des motifs de discrimination au niveau national rendent difficiles le suivi des progrès et le ciblage des initiatives», ajoute-t-elle. Il est donc urgent pour les gouvernements de s'engager à mettre en place les ressources humaines, financières et techniques nécessaires pour améliorer la collecte des données (voir encadré: «Le besoin de données fiables»).

L'un des meilleurs indicateurs alternatifs de la discrimination au travail est le taux de chômage: il montre indéniablement que certaines minorités raciales sont plus particulièrement victimes de la récession économique actuelle. Par exemple, aux Etats-Unis, les chiffres du ministère du Travail

(DOL – Department of Labor), montrent des différences sensibles quant aux résultats des Afro-Américains comparés à ceux des Blancs ou même des autres minorités. En effet, le taux de chômage reste presque deux fois plus élevé pour les Afro-Américains que pour la population blanche des Etats-Unis et les écarts se sont creusés depuis le début de la crise (voir graphique).

Evolution du taux de chômage aux Etats-Unis, 2000-2010 (en pourcentage)



Source: Ministère du Travail des Etats-Unis. Taux de chômage (pourcentages par origine raciale et ethnique). Données relevées le 10 mai 2010 à l'adresse <http://data.bls.gov/PDQ/servlet/SurveyOutputServlet>.

«La situation vécue par les personnes d'ascendance africaine est un grave sujet de préoccupation partout dans le monde», déclare M^{me} Wong, notant que des tendances comparables à celles des Etats-Unis sont également observées en Europe. En Afrique du Sud, le taux de chômage est plus élevé dans la population noire que dans la minorité blanche et les Noirs sont moins représentés dans les postes de direction.

Selon Rafaela Egg, du Bureau de l'OIT pour le Brésil, spécialiste des questions d'égalité raciale et de genre dans le monde du travail, le Brésil est touché lui aussi: les données montrent que le taux de chômage parmi les travailleurs noirs ou bruns de peau se situe environ à 10,1 pour cent, comparé à 8,2 pour cent parmi les travailleurs blancs. «Une partie du problème vient de la perception largement répandue que le Brésil ne souffre pas de discrimination raciale», affirme M^{me} Egg. «C'est pour cette raison que les questions raciales n'ont pas été suffisamment mises en lumière.»

Des progrès limités

Alors que la récession économique a certainement un impact négatif sur les discriminations raciales au travail, la vérité est que, avant même 2008, les progrès en ce domaine étaient limités. «Depuis 2001, quand la Déclaration et le Programme d'action de Durban (DDPA – Durban Declaration and Programme of Action) ont été ébauchés pour la première fois, peu de changements sont intervenus», constate M^{me} Wong. Ce manque de

progrès a été remarqué lors de la Conférence d'examen de Durban, organisée à Genève en avril 2009, qui a appelé les Etats Membres des Nations Unies à prendre des mesures effectives pour prévenir l'émergence de mouvements fondés sur des idées racistes et discriminatoires.¹

Il ne s'agit pas de dire qu'il n'y a eu aucune tentative pour initier un changement. En Europe par exemple, toute une série d'initiatives ont cherché à promouvoir le développement des compétences générales et l'activité économique des Roms et des gens du voyage, surtout en Bulgarie et en Irlande. La situation délicate des Roms en Europe est une source de profonde inquiétude en ce qui concerne les actes discriminatoires ou xénophobes et plusieurs acteurs se sont mobilisés pour améliorer cette situation. En Slovaquie, qui a subi les foudres d'Amnesty International pour son traitement des Roms, US Steel Košice, filiale de United States Steel, a élaboré un projet axé sur le soutien à l'emploi des citoyens du village de Vel'ka Idà où 40 pour cent de la population sont des Roms.

Au niveau national, la Finlande se distingue par sa position volontariste sur les discriminations raciales et, en décembre 2009, elle a lancé une politique nationale en faveur des Roms, qui encourage leur participation à la formation



¹ UNESCO (2009): *Renforcer la lutte contre le racisme et la discrimination: les réalisations de l'UNESCO*. De la Conférence mondiale de 2001 contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée à la Conférence d'examen de Durban de 2009 (Paris), p. 76.

LE BESOIN DE DONNÉES FIABLES

Obtenir des données précises sur la discrimination raciale est notoirement difficile et se résume souvent à une forme d'autodéclaration. Si ces déclarations peuvent être révélatrices des tendances sous-jacentes, elles dépendent entièrement de l'interprétation individuelle des faits.

Les données basées sur les plaintes pour discrimination à l'emploi sont elles aussi «approximatives», même si une fois encore elles peuvent donner une indication. Ce ne sont pas les chiffres qui manquent. Par exemple, en 2009, 45 pour cent de toutes les plaintes pour discrimination dans l'emploi reçues par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme de Belgique étaient d'ordre racial; parmi elles, 36,5 pour cent concernaient l'accès à l'emploi et 56,1 pour cent les conditions de travail. La Commission australienne des droits de l'homme a rapporté des chiffres similaires, alors qu'en France la

HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) chargée de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité a signalé que la discrimination raciale constituait toujours le principal motif de plainte pour discrimination.

Le problème avec ces données est que, dans certains contextes, l'augmentation du nombre des plaintes peut en fait traduire un progrès, reflétant une meilleure compréhension de ce qu'est la discrimination ou une plus grande confiance dans l'impartialité et l'efficacité du système judiciaire ou des autres instances de réparation. Mais ces plaintes peuvent tout aussi bien révéler d'autres facteurs. Aux Etats-Unis, par exemple, la Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi (EOEC – Equal Opportunity Employment Commission) a récemment fait part du nombre record de plaintes pour

discrimination raciale sur le lieu de travail en 2010. La porte-parole Justine Lisser a souligné que ce pic reflétait davantage les périodes de difficultés économiques qu'une hausse de la discrimination raciale en tant que telle; selon elle, lorsque les gens ont plus de mal à trouver un nouvel emploi, ils sont plus enclins à remplir un dossier de discrimination. Pour Patrick Taran, spécialiste principal des migrations au Programme des migrations internationales du BIT, l'absence de données précises pose problème, non seulement parce qu'elle rend le suivi difficile, mais parce qu'elle sert d'excuse pour ne rien faire. «Nous devons vraiment donner priorité à la collecte des données afin de mieux cibler les réponses et que l'on ne puisse pas dire: 'Nous n'avons pas de données sur ce problème, il n'existe donc pas' ou 'Nous n'avons pas de données, nous ne pouvons donc pas résoudre le problème'.»



L'absence d'éducation, de formation et d'expérience professionnelle est un énorme obstacle à la participation des Roms au marché du travail

M^{me} Wong, ce type d'initiatives est utile, mais il en faudrait davantage et celles qui sont déjà en place auraient beaucoup à gagner d'une cohérence et d'une coopération renforcées.

L'action positive en question

Parallèlement, des questions surgissent sur la valeur des fondements des stratégies de lutte contre les discriminations comme l'action positive ou les systèmes de quotas. «Au cours de mes nombreuses années consacrées aux discriminations au travail, je n'ai jamais constaté que l'action positive fonctionnait», affirme Paul Abell, associé au cabinet de consultants sur la diversité Leeuwendaal, basé à Amsterdam.

Pour M. Abell, les programmes d'action positive ont tendance à créer du ressentiment dans le groupe majoritaire qui peut se considérer comme victime de discrimination, alors que la minorité qui est soutenue peut se sentir stigmatisée.

Pour M^{me} Wong cependant, il est trop tôt pour abandonner l'action positive. «L'impact des programmes d'action positive fait toujours débat», dit-elle, «mais certains éléments attestent de leur utilité. Le processus a peut-être juste besoin de temps pour montrer des résultats probants». M^{me} Wong évoque aussi des organismes comme la Commission sud-africaine pour l'égalité en matière d'emploi qui a mis en garde contre l'abandon précoce des programmes de discrimination positive, indiquant que tous les progrès accomplis pourraient aisément être compromis si l'on fixait une échéance précise pour supprimer l'action positive en Afrique du Sud.

Malgré le pessimisme qui prévaut quant aux progrès réalisés en matière de discrimination raciale au travail, M. Abell croit qu'une plus grande diversité est inévitable à l'avenir, compte tenu de la donne démographique des pays européens. «Des pays comme les Pays-Bas vieillissent et doivent faire un meilleur usage de leurs minorités et de leurs immigrés», dit-il. «Ils devront faire plus d'un effort pour poursuivre les politiques de diversité.» M. Abell affirme qu'il constate d'ores et déjà que les entreprises de construction optent pour des stratégies de diversité parce qu'elles pensent à leurs futurs besoins de main-d'œuvre. «Elles sont déjà à la recherche de travailleurs à embaucher dans les prochaines années. Et elles savent que ces travailleurs ne seront pas nécessairement blancs.» ■

► professionnelle théorique et pratique et appuie leur accès au marché du travail. La vision d'avenir du gouvernement est que, d'ici à 2017, la Finlande soit le chef de file en Europe pour la promotion de l'égalité de traitement et de l'insertion des Roms.

Cependant, ces initiatives sont extrêmement peu nombreuses et le Centre européen des droits des Roms (CEDR) affirme que la discrimination raciale à l'encontre des Roms est un problème courant dans toute l'Europe et qu'elle contribue à leur exclusion et leur pauvreté. De nombreux Roms n'ont pas d'instruction, sont au chômage et vivent à l'écart dans des logements insalubres; ils ont une espérance de vie bien inférieure à celle du reste de la population. Cela va sans dire, l'absence d'éducation, de formation et d'expérience professionnelle est un énorme obstacle à leur participation au marché du travail.

Il existe aussi un certain nombre de mécanismes de microcrédit et de programmes de formation professionnelle tels que le Programme pour le développement du peuple gitan lancé en Espagne. A noter également le programme START en Hongrie et le Programme de stages dans la fonction publique pour les gens du voyage en Irlande. Pour

“ AU COURS DE MES NOMBREUSES ANNÉES CONSACRÉES AUX DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL, JE N'AI JAMAIS CONSTATÉ QUE L'ACTION POSITIVE FONCTIONNAIT ”

Paul Abell, consultant sur la diversité et partenaire associé chez Leeuwendaal, un cabinet indépendant spécialisé dans les questions de personnel, de gestion, d'organisation et de conseil juridique, basé aux Pays-Bas



La **crise économique** et la discrimination envers les **travailleurs migrants**

Les travailleurs migrants connaissent une recrudescence des discriminations en période de récession économique. Le dialogue social, qui permet la confrontation d'intérêts concurrents, est indispensable pour apporter une réponse politique efficace. Reportage de Gary Humphreys.

Les travailleurs migrants figurent parmi les groupes les plus affectés par les récessions économiques, en partie parce qu'ils sont souvent employés dans des secteurs comme le bâtiment et le tourisme qui sont les premiers touchés.¹ Mais ils font aussi davantage l'objet de discrimination quand les conditions se durcissent et, si nous manquons de données à ce sujet, il semble bien que la crise actuelle ne fasse pas exception. «En période d'insécurité économique, les immigrés sont toujours parmi les premiers tenus responsables et cette crise n'y change rien», déclare Patrick Taran, spécialiste principal des migrations au Programme des migrations internationales du BIT.

Alors que les données sont assez rares, les incidents choquants ne le sont pas. Voici deux exemples marquants d'attaques anti-immigrés: en Afrique du Sud en 2008, plus de 60 immigrés furent tués et plus de 10 000 se sont retrouvés sans abri suite à de violentes émeutes; plus récemment, à Rosarno, en Italie, deux jours de troubles se sont soldés par un bilan de 53 travailleurs migrants blessés et de 1 000 renvois vers des centres d'expulsion par les autorités.

Pour M. Taran, le problème ne pourrait pas être plus grave. «Nous constatons des comportements qui mettent en péril la cohésion», dit-il. «Ils menacent la démocratie, ils mettent en danger la vie et le bien-être des individus – pour toutes ces raisons, nous devons agir de toute urgence pour résoudre le problème.» Pour repousser cette montée des violences, M. Taran recommande de renforcer l'application et la mise en vigueur de la législation antidiscriminatoire qui est, à son avis, déjà bien adaptée à la tâche dans la plupart des pays.



¹ Organisation internationale des employeurs (OIE): *Trends in the workplace survey 2009* (Genève), p. 31.

► Une approche globale est nécessaire

Néanmoins, cela ne suffira pas. M. Taran souligne la nécessité d'adopter une approche globale du problème qui comprenne l'amélioration des conditions de travail, pas seulement celles des travailleurs immigrés, mais aussi celles des travailleurs nationaux vulnérables dans les pays qui emploient des migrants. Madeleine Sumption, analyste à l'Institut des politiques de migration (Migration Policy Institute), un centre de réflexion indépendant à but non lucratif basé à Washington DC, adopte une ligne similaire. «Les questions d'immigration doivent être appréhendées dans un contexte plus large», dit-elle. «Plusieurs phénomènes variés cohabitent et il faut résoudre ces problèmes ensemble.» L'un de ces «phénomènes» est l'impact de l'immigration sur la main-d'œuvre du pays d'accueil.

“ LES QUESTIONS D'IMMIGRATION DOIVENT ÊTRE APPRÉHENDÉES DANS UN CONTEXTE PLUS LARGE ”

L'un des reproches les plus fréquemment adressés aux travailleurs migrants est qu'ils acceptent de travailler pour des salaires inférieurs et provoquent l'effritement des avantages et des conditions de travail dans le pays d'accueil. Là encore, le manque de données précises sur le sujet nous empêche de prendre une position claire sur ce point mais le constat de base bénéficie d'un certain soutien.

M^{me} Sumption poursuit: «Le consensus parmi les économistes concernant les perspectives à plus long terme est que l'immigration a un impact faible mais positif sur les salaires et l'emploi parce qu'elle contribue à la croissance de l'économie. Cependant, un segment de la main-d'œuvre – les 10 pour cent des salaires les plus faibles – ne tire aucun profit de l'immigration.» Plus précisément, selon M^{me} Sumption, pour ces 10 pour cent de travailleurs, l'immigration peut se traduire par une croissance légèrement inférieure des salaires et par un peu plus de concurrence pour l'emploi.

Cela signifie-t-il que les 10 pour cent les moins bien rémunérés ont des griefs légitimes? C'est à coup sûr la position adoptée par les extrémistes politiques et c'est une doléance qu'ils exploitent à outrance, mais M^{me} Sumption souligne que l'impact de l'immigration sur les bas salaires est bien moins

grand que celui d'autres facteurs, en particulier le manque d'éducation. «Si vous considérez le gain qu'une personne obtiendrait par une année supplémentaire d'éducation, il serait nettement plus élevé que ce qu'elle pourrait perdre du fait de l'immigration», explique-t-elle. Elle soutient qu'une politique axée sur l'éducation, y compris le perfectionnement et la reconversion de la main-d'œuvre, ou des politiques qui aident les gens à s'engager dans le monde du travail avec plus de souplesse, sont à long terme probablement plus efficaces que des tentatives pour interdire l'entrée des migrants ou pour appliquer une législation anti-immigration ayant cet objectif.

C'est bien tant que cela fonctionne, mais «à long terme» ces solutions doivent être complétées par une politique qui s'attaque aux problèmes pressants et immédiats. Pour Claire Courteille, directrice du Département Égalité de la Confédération syndicale internationale (CSI), à Bruxelles, pour s'attaquer au dumping salarial – le principal problème posé par l'immigration selon ses adhérents – l'approche la plus prometteuse consiste à se concentrer sur le traitement réservé aux travailleurs immigrés par leurs employeurs. «Notre position, c'est que si [les gens] travaillent ici, ils doivent se voir accorder les mêmes droits aux prestations sociales, la même réglementation en matière de sécurité et de santé au travail et les mêmes salaires; ils ont aussi le droit d'adhérer à un syndicat reconnu. Le principe de l'égalité de traitement pour les travailleurs immigrés doit être la pierre angulaire de toute politique migratoire», ajoute-t-elle.

Mais n'est-ce pas précisément cette politique de la porte ouverte qui attise la discrimination à l'encontre des travailleurs immigrés? M^{me} Courteille ne le pense pas. «Si vous autorisez les gens à venir pour, par exemple, travailler dans l'agriculture et que vous ne leur garantissez pas un traitement égal à celui des travailleurs locaux, vous verrez s'exercer un dumping social, les employeurs allant à la recherche de main-d'œuvre meilleur marché. Si, à l'inverse, les employeurs ne sont pas en mesure d'embaucher des travailleurs à un tarif inférieur à celui qui a cours, la main-d'œuvre locale acceptera plus facilement la venue de travailleurs immigrés et la discrimination reculera.»

M^{me} Courteille souligne aussi qu'un profit corollaire de cette politique basée sur l'égalité de traitement serait la réduction de l'exploitation et du trafic de main-d'œuvre. Quant à ouvrir la porte aux migrants illégaux, M^{me} Courteille soutient que la porte est déjà ouverte; les frontières sont poreuses, en particulier en Europe. Elle précise: «Le fait est que

la majorité des travailleurs du bâtiment à Bruxelles sont des travailleurs clandestins, sans papiers.» Elle pense aussi que si les législations pour l'égalité de traitement étaient correctement appliquées, elles pourraient en fait décourager les employeurs d'embaucher des migrants illégaux.

Valoriser la contribution positive des migrants

M^{me} Courteille pense qu'un autre moyen de gérer la discrimination est de mettre l'accent sur la contribution positive apportée par les immigrés. «Les travailleurs migrants représentent bien plus qu'une simple main-d'œuvre non qualifiée», explique-t-elle. «Ils apportent aussi leurs compétences et leur dynamisme.»

Michael Hüther, directeur de l'Institut de l'économie allemande (IW – Institut der deutschen Wirtschaft), basé à Cologne, a récemment abordé cette idée lorsque l'IW a annoncé que l'Allemagne pourrait connaître un afflux net de 800 000 travailleurs immigrés en provenance d'Europe centrale et orientale ces deux prochaines années, un bond considérable par rapport aux 280 000 prévus par le

gouvernement. M. Hüther a déclaré que cet afflux était utile pour soutenir la croissance économique au moment où la pénurie de qualifications s'aggrave. Sans surprise, les syndicats allemands ont plaidé pour des mesures visant à prévenir le dumping salarial et la concurrence déloyale pour les travailleurs allemands les moins qualifiés, y compris un salaire minimum pour les travailleurs sous contrat.

Le bilan, c'est que des intérêts sont en concurrence dans les économies nationales. Ils peuvent se résumer ainsi: des entreprises veulent des travailleurs hautement (ou peu) qualifiés et une main-d'œuvre à prix réduit; les travailleurs veulent se protéger contre l'informalisation rampante liée au «dumping social»; et les gouvernements ont tendance à tergiverser, adaptant leur position au gré de leur agenda politique. Faire reculer la discrimination en renforçant les mesures antidiscriminatoires identifiées par les conférences des Nations Unies par exemple, ou en appliquant la législation existante, sans reconnaître l'enjeu que constitue l'immigration pour certains segments des économies nationales, c'est faire le jeu des démagogues qui comptent sur le ressentiment populaire pour faire progresser leurs intérêts. ■



Female Future: La chance tourne

La législation qui établit des quotas garantissant la parité dans les postes de commandement et dans les conseils d'administration fait, et c'est bien compréhensible, de nombreux adeptes, même si certains continuent de combattre le vrai visage de la «discrimination positive». Reportage de Qurratul-Ain Haider, journaliste en poste à Genève.

«Je voulais être plus sûre de moi... quand il s'agissait de faire une présentation ou de prendre une décision, en particulier dans une salle remplie d'hommes âgés d'une cinquantaine d'années. Je voulais aussi élaborer une stratégie pour ma trajectoire professionnelle. Le programme «Female Future» m'a donné des idées sur la manière d'avancer dans la direction que je souhaitais...», raconte Heidi Lie, chargée de formation commerciale chez Citroën Norvège.

S'étant fait un nom dès les premières années de son parcours professionnel – dans ce qu'elle décrit comme «un environnement plutôt masculin» –, Heidi Lie, 32 ans, veille à ce que le profil de sa carrière la conduise jusqu'à la direction générale, un niveau où les femmes ne sont qu'une minorité (voir encadré: «Les PDG



'portées disparues'»). En d'autres termes, M^{me} Lie a œuvré de manière réfléchie pour s'assurer que le légendaire plafond de verre au travail ne bloquerait pas son ascension.

Les inquiétudes d'Heidi quant à sa carrière ne sont pas sans fondement. Selon le Rapport global 2011 du BIT sur la discrimination, les femmes continuent de souffrir de discrimination au travail en termes d'emplois auxquels elles ont accès, de rémunération et d'avantages qu'elles perçoivent, de conditions de travail et d'accès aux postes de responsabilité. Des données récentes révèlent que, dans le monde, 829 millions de femmes vivent dans la pauvreté, contre 522 millions d'hommes.

Des enquêtes indépendantes menées récemment en Europe et en Asie ont également montré que peu de femmes atteignent les hauts niveaux de direction ou les conseils d'administration des entreprises tout au long de leur carrière, pour toutes sortes de raisons.

Cependant, M^{me} Lie – malgré ses difficultés – a eu plus de chance que beaucoup de ses consœurs dans le monde (voir encadré: «Concilier vie familiale et carrière, c'est possible»).

Accélérer la progression des femmes talentueuses

En application de la politique des quotas inaugurée par la Norvège en 2003, les conseils d'administration de toutes les sociétés publiques à responsabilité limitée doivent comporter au moins 40 pour cent de femmes (en 2005), à défaut de quoi une entreprise peut être dissoute par les juridictions nationales. De ce fait, le nombre de femmes présentes dans les conseils d'administration en Norvège a atteint 42 pour cent en 2009, contre 25 pour cent en 2004.

Pour remplir les quotas obligatoires et lever les réserves sur les chiffres réels des femmes susceptibles d'être recrutées pour des positions supérieures, la Confédération des entreprises norvégiennes (NHO) a mis en place le programme Female Future (FF) – dix-huit mois de formation et de coopération en réseau visant à identifier des femmes talentueuses et à les orienter rapidement vers des postes de commandement.

Le succès du projet et sa contribution à l'intégration de la dimension de genre et à la vie des femmes cadres peuvent se mesurer par la dimension prise par le projet qui n'est plus seulement une expérience européenne. L'Autriche, le Japon et l'Ouganda ont lancé leur propre programme FF sur le modèle de l'initiative de la NHO.

L'Ouganda a identifié 21 femmes pour la formation FF de juillet 2011. La NHO a travaillé avec son organisation sœur, la Fédération des employeurs d'Ouganda (FUE – Federation of Uganda Employers), pour adapter les aspects pertinents de la FF aux besoins de l'Ouganda. Evoquant l'impact positif du programme Female Future d'Ouganda, Etambuyu A. Gundersen, conseiller au Secrétariat de la NHO chargé du développement du secteur privé, affirme que porter la question de l'égalité hommes-femmes au niveau de la direction est aussi judicieux pour le monde des affaires.

«Au fil des réunions en Ouganda, ce programme a suscité l'enthousiasme aussi bien du secteur privé que du secteur public; il est clairement apparu que le programme FF était un outil important pour améliorer l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail; la présence de la diversité dans la gestion et dans les conseils d'administration s'est révélée bénéfique pour améliorer la rentabilité de l'entreprise; au final, cela vaut la peine d'un point de vue commercial pour les entreprises de s'engager dans le projet FF», ajoute M. Gundersen.



PDG assistant au lancement de Female Future en Ouganda, qui se sont engagées à être les ambassadrices du programme. Les PDG sont le moteur de Female Future en proposant des participants de leurs compagnies

Favoriser la parité hommes-femmes

Le mouvement en faveur d'une plus grande diversité de genre au niveau de l'encadrement supérieur a gagné du terrain.

En janvier de cette année, la France a introduit une législation fixant un objectif de 40 pour cent de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises publiques d'ici à 2017. Des dispositions législatives établissant des quotas ont d'ores et déjà été adoptées dans des pays comme l'Islande, les Pays-Bas et l'Espagne.

L'Organisation internationale des employeurs (OIE), qui a son siège à Genève, ainsi que ses membres, continuent à soutenir la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail. L'OIE a pris les commandes de cette lutte et offert des conseils pratiques à ses adhérents nationaux en élaborant des codes, en leur faisant connaître les bonnes pratiques, en leur organisant des formations et en leur fournissant des documents d'orientation.

La Confédération syndicale internationale (CSI) donne priorité à la défense des droits des travailleurs qui sont les plus exposés à la discrimination, notamment les femmes, les migrants et les minorités ethniques ou raciales,



► à travers sa campagne «Un travail décent pour une vie décente». Une autre campagne, lancée en 2008, continue de promouvoir l'égalité entre les sexes dans les politiques nationales sur la base de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Au total, 102 syndicats de 64 pays ont participé à cette campagne.

Des inégalités toujours flagrantes

Pourtant, en dépit d'un consensus grandissant selon lequel briser le plafond de verre n'est pas un simple changement symbolique, les femmes continuent d'être sous-représentées parmi les cadres supérieurs et dans les instances dirigeantes.

Les propos de Virginija Langbakk, directrice de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE – European Institute for Gender Equality) sont cités dans la presse: «Les inégalités demeurent flagrantes dans de nombreux domaines. Les femmes représentent en moyenne 59 pour cent des diplômés d'université dans l'Union européenne (UE); pourtant, 3 pour cent des présidents d'entreprise sont des femmes et seulement 12 pour cent des membres de conseils d'administration. Dans l'UE, le taux de chômage des femmes reste en moyenne plus élevé que celui des hommes.»

On aurait pu supposer que le déséquilibre de genre qui prévaut dans les entreprises serait une raison suffisante pour que les entreprises identifient des femmes de talent (la «pêche des perles» selon la terminologie du programme Female Future) et qu'elles accélèrent leur accès aux postes de direction.

Cependant, alors que certains pensent que des mesures volontaires comme les quotas sont la réponse à ce déséquilibre, «convaincre les directions essentiellement masculines des entreprises de prendre des mesures volontaristes relève du défi», constate Ayomi Fernando, cheffe de l'Unité des initiatives des entreprises responsables de la Fédération des employeurs de Ceylan (EFC – Employers' Federation of Ceylon). Elle explique: «De nombreuses entreprises estiment qu'une femme capable et efficace a des chances équitables d'accéder aux plus hauts postes. Elles ont été peu nombreuses à le faire, mais leur nombre augmente.»

M^{me} Fernando pense que les organisations doivent «s'observer elles-mêmes, prendre conscience de ce qui empêche les femmes d'atteindre ces positions et instaurer les mesures appropriées», qui faciliteront aussi l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. L'EFC mène une action de sensibilisation et de formation auprès de ses

adhérents pour les encourager à adopter une démarche d'équité entre les sexes et leur fournir des personnes ressources.

Puisque seuls les plus méritants devraient progresser jusqu'aux postes de décision et d'autorité, des voix s'élèvent pour s'interroger sur la justice de ce qui apparaît comme de la «discrimination positive».

Susan Maybud, spécialiste principale des questions d'égalité entre hommes et femmes au BIT, préfère utiliser le terme «d'action positive» plutôt que celui de «discrimination positive» – un terme qui, dit-elle, semble «tirer du positif de ce qui est négatif». Dans ce cas, la promesse que recèle l'action positive, explique M^{me} Maybud, «est que vous essayez d'encourager la promotion des femmes... en leur donnant l'occasion de faire leurs preuves... en veillant à ce qu'elles ne soient pas confinées aux échelons inférieurs et que les promotions ne soient pas accordées à des hommes par des hommes».

Toute une vie de «discriminations accumulées»

Susan Maybud affirme que l'initiative norvégienne du quota de 40 pour cent est un «geste courageux et positif», qui contribue à rétablir un équilibre fidèle à la réalité et qui répond aux «discriminations accumulées» par les femmes tout au long de leur vie. Cependant, elle met l'accent sur le fait que, en agissant en faveur de la parité des sexes au travail, «l'idée est de passer du symbole à la présence... de 40 pour cent de l'un ou l'autre sexe». C'est ce que prévoit le mandat de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes (fondée sur des conventions internationales du travail spécifiques): promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail.

En fin de compte, malgré le débat sur certains aspects de la «discrimination positive», le temps consacré au renforcement des compétences, au tutorat et au changement des comportements afin que davantage de femmes occupent des postes de responsabilité sera bénéfique, selon M^{me} Maybud, «pour la famille» et pour l'ensemble de la société.

Ceux qui sont en charge d'instaurer cet équilibre entre les hommes et les femmes et de faire évoluer les comportements en recueilleront les fruits. Les femmes cadres comme M^{me} Lie, les participantes au programme FF en Ouganda et celles qui se battent dans leur pays pour être représentées font pencher la balance du côté de la diversité. ■



Dans certains pays, la législation aide à l'accélération des carrières des femmes talentueuses



En Inde, selon une étude récente, la représentation des femmes dans les conseils d'administration stagne toujours à moins de 1 pour cent. La plupart des compagnies ne prennent pas position sur l'opportunité d'avoir un véritable programme d'intégration des femmes à des postes de direction

LES PDG «PORTÉES DISPARUES»

En Inde, une étude fait la lumière sur la question de la parité au sommet

Dans une étude récente portant sur plus de 200 sociétés de divers secteurs d'activité, le cabinet de conseil et d'externalisation des ressources humaines (RH) Aon Hewitt India, a interrogé des équipes de RH, des dirigeants d'entreprise et des PDG sur le thème de la diversité. Les questions portaient sur l'égalité hommes-femmes et concernaient le recrutement, les postes de direction, les programmes d'avancement, l'égalité de rémunération et les pratiques RH.

En Inde, près de 40 pour cent des jeunes diplômés du supérieur dans les filières artistiques, commerciales ou

d'ingénierie sont des femmes et l'étude a démontré que les entreprises étaient conscientes de l'intérêt d'attirer des employées femmes, en particulier au niveau du recrutement. Cela est particulièrement vrai dans le secteur de l'informatique et des services informatisés (IT/ITES) où les femmes constituent près de 30 pour cent de la main-d'œuvre débutante (0 à 5 ans d'expérience). Elles représentent aussi des pourcentages élevés dans les emplois de commerciaux débutants. Mais dans l'industrie et la vente, ce chiffre tombe à 10 pour cent (ce qui est en partie dû à la législation qui prohibe le travail féminin dans certaines conditions sans mesures de protection appropriées).

Cependant, la composante féminine de la main-d'œuvre diminue considérablement dans l'encadrement moyen (6 à 10 pour cent même dans l'informatique); elle est minime dans les postes d'encadrement supérieur (moins de 3 pour cent). A l'échelon du conseil d'administration, les femmes représentent encore moins de 1 pour cent! Il est généralement admis que ces chiffres doivent augmenter si l'on ne veut pas se priver de véritables talents.

Plus de 50 pour cent des PDG ont affirmé qu'il y avait de bonnes chances pour que des femmes accèdent aux premiers rôles au cours des cinq prochaines années. Quand on leur demandait précisément s'il y avait des femmes parmi les successeurs potentiels aux plus hauts postes, 24 pour cent répondaient par l'affirmative.

Mais les efforts déployés pour garder les femmes et les promouvoir à des postes hiérarchiques supérieurs sont variables. Seuls 10 pour cent des PDG ont affirmé qu'ils défendaient vraiment cette cause. La plupart des sociétés ne prennent pas position sur l'opportunité d'avoir un véritable programme d'intégration des femmes à la direction – leur refrain est qu'ils croient à la promotion au mérite et n'ont donc pas de «religion» en matière de parité.

CONCILIER VIE FAMILIALE ET CARRIÈRE, C'EST POSSIBLE

Heidi Lie, chargée de formation commerciale chez Citroën Norvège, a participé au programme Female Future en septembre 2010. Dans cette brève interview, elle évoque l'impact du programme sur sa vie professionnelle et la signification de la parité des sexes au travail.

De quels éléments du programme de formation Female Future avez-vous tiré le plus grand profit?

Heidi Lie: J'ai beaucoup apprécié la partie sur le développement du leadership. Tous les retours d'expérience que nous avons partagés avec les autres m'ont fait prendre conscience de mes atouts et de mes points faibles. Le cours théorique était aussi très utile... Je suis mieux structurée dans mon emploi du temps et j'ai sélectionné quelques astuces utiles quand il faut prononcer un discours.

D'après votre expérience, quels sont les effets de la féminisation de l'encadrement supérieur sur l'entreprise, la culture du travail et la famille?

Heidi Lie: Mon patron est une femme et elle est le parfait exemple de quelqu'un qui comprend vraiment ce que c'est que d'être une mère célibataire avec un petit garçon de trois



Heidi Lie, chargée de formation commerciale chez Citroën Norvège

ans et d'assumer un poste qui exige de voyager et parfois de travailler à la maison le soir. Elle me laisse la liberté dont j'ai besoin, elle est flexible et sait pertinemment comment concilier le rôle de mère et celui d'un poste à responsabilité. Grâce à sa compréhension, je suis

motivée pour lui donner 100 pour cent en retour; elle est une source d'inspiration car elle me démontre que tout est possible, même de concilier sa vie familiale et sa carrière.

Je pense qu'elle (la parité hommes-femmes) équilibre l'énergie dans la salle – quand un conseil associe des hommes et des femmes. Nous devons faire preuve de respect et apprendre les uns des autres.

Pouvez-vous recenser ce qui fait obstacle à la progression des femmes vers des postes de haut niveau?

Heidi Lie: Le manque de confiance en soi, un réseau insuffisant, la situation familiale et la discrimination.

Interdiction de fumer?

Les lieux de travail sans fumée enflamment les discussions sur les droits des fumeurs

“ TOUTES LES DÉCISIONS RELATIVES À L'EMPLOI DOIVENT SE FONDER SUR LA CAPACITÉ DE LA PERSONNE À OCCUPER UN POSTE ”

Dans un monde où un quart des plus de 15 ans sont fumeurs, la plupart d'entre eux étant en âge de travailler, rien d'étonnant à ce que l'usage du tabac sur les lieux de travail soit devenu un enjeu de taille en quelques années. Créer un environnement de travail sûr et sain pour tous les employés relève d'une responsabilité que les entreprises et les organisations ne peuvent pas prendre à la légère. Reportage de Tara S. Kerpelman, journaliste en poste à Genève.

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le tabagisme tue chaque année près de six millions de personnes; c'est plus d'une fois et demie la population de la Nouvelle-Zélande. Bien que 83 pour cent de ces décès concernent des fumeurs ou d'anciens fumeurs, plus de 600 000 frappent des non-fumeurs pour avoir été exposés au tabagisme passif. «Après l'hypertension, l'usage du tabac est le plus grand facteur de maladies non contagieuses», affirme l'OMS.

Des discussions passionnées ont surgi après l'adoption de nouvelles politiques concernant les espaces non-fumeurs sur les lieux de travail, de l'interdiction de fumer sauf dans des zones réservées, à la classification de zones publiques en plein air tels que les parcs «non-fumeurs», à l'élimination totale du tabac sur le lieu de travail en passant au crible les postulants à un emploi pour déterminer s'ils sont fumeurs ou non.

Certains affirment que c'est une discrimination absolue d'exclure les fumeurs de l'emploi. D'autres disent que fumer est un choix individuel et que, par conséquent, ce type d'examen est une atteinte aux droits de l'homme. D'autres encore pensent que les employés non-fumeurs ont le droit de travailler dans un environnement préservé.

«Fumer est une addiction, mais c'est aussi un choix personnel», déclare Andrew Bean, recruteur dans une agence de consultants en ressources humaines à Genève, en Suisse. Son opinion est que refuser à un fumeur le droit de travailler revient au même que de refuser à quelqu'un de travailler en raison de sa religion, de son style de vie ou de ses opinions politiques.

L'OIT définit la discrimination à l'emploi comme «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession».

«L'un des principaux aspects du principe de non-discrimination et d'égalité au travail est que toutes les décisions relatives à l'emploi doivent se fonder sur la capacité de la personne à occuper un poste», déclare



➤ Lisa Wong, spécialiste principale de la Déclaration au Programme de promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail du BIT.

«S'il est prouvé que fumer, y compris en dehors des horaires de travail et hors des locaux, affecte la réalisation des tâches professionnelles, il n'y aucun problème à ne pas recruter un fumeur», dit-elle. «De la même manière, fumer pourrait être un motif valable de renvoi si cela nuisait aux collègues ou à d'autres personnes avec lesquelles le fumeur est en contact quotidien au cours de son travail.»

Sandra Volken, qui travaille à Zurich, en Suisse, s'est trouvée dans cette situation. Après avoir eu un entretien avec une candidate à l'embauche, elle a déclaré: «Nous ne l'avons pas embauchée parce qu'elle sentait comme quelqu'un qui fume vraiment beaucoup. [Cela] nous a tous incommodés.»

Promouvoir un environnement de travail sain

La volonté d'instaurer un environnement sain qui protège le bien-être des employés est l'une des raisons primordiales pour lesquelles les sociétés s'orientent vers l'adoption de règles prohibant le tabac. En 2005, l'OMS a mis en place une politique visant à écarter les candidatures des fumeurs pour les offres d'emplois au sein de l'Organisation, en application de la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac (FCTC –Framework Convention on Tobacco Control).

Sur le formulaire de candidature, les postulants se voient demander s'ils sont fumeurs et, dans l'affirmative, ils doivent préciser s'ils sont désireux de renoncer si on leur proposait un poste dans l'organisation. «Si les fumeurs/usagers du tabac n'indiquent pas qu'ils souhaitent essayer d'arrêter de fumer, leur candidature cesse d'être examinée», a déclaré David Nolan, coordinateur pour le recrutement, la gestion de carrière et la conception organisationnelle au Département de gestion des ressources humaines à l'OMS.

Selon M. Nolan, l'OMS considère que cette politique n'est ni une atteinte à la vie privée ni une violation des droits de l'homme. «L'OMS est en première ligne de la campagne mondiale pour inverser l'épidémie de tabagisme. L'Organisation a la responsabilité de s'assurer que cela se reflète dans toutes ses activités, y compris en matière de recrutement», ajoute-t-il. «La politique qui consiste à ne pas recruter de fumeurs ou autres usagers du tabac est la démonstration concrète de l'engagement de

l'Organisation pour "débanaliser" l'usage du tabac et promouvoir le contrôle mondial du tabac.»

En 2002, Caroline Fichtenberg et Stanton Glantz ont mené une revue systématique en enquêtant sur l'effet des espaces non-fumeurs sur le comportement tabagique: «Les espaces sans fumée ne protègent pas seulement les non-fumeurs des dangers du tabagisme passif, ils encouragent aussi les fumeurs à cesser de fumer ou à réduire leur consommation; ils ont fait baisser la consommation totale de cigarettes par employé de 29 pour cent», déclarent-ils.

«Si tous les lieux de travail qui ne sont pas encore non-fumeurs aux Etats-Unis et au Royaume-Uni devaient devenir non-fumeurs, la consommation [de cigarettes] par tête (pour l'ensemble de la population adulte) chuterait respectivement de 4,5 pour cent et 7,6 pour cent dans les deux pays», affirme le rapport.

Les législations antitabac se multiplient

Ces dernières années, de nombreux pays ont mis en œuvre des lois interdisant de fumer dans les lieux publics, en vue de protéger les non-fumeurs du tabagisme passif. Le secteur hôtelier en a subi les conséquences économiques: il a souffert quand la clientèle fumeuse n'a plus été en mesure d'allumer une cigarette où bon lui semblait.

La Bagatelle, l'un des plus anciens restaurants de Genève, a vu sa clientèle diminuer. «Probablement 30 pour cent de nos clients du matin étaient des étudiants qui venaient boire un café en fumant une cigarette. Ils sont tous partis maintenant», confie David Wailliez, cogérant. «Le pire, c'est que parfois le restaurant est tout simplement désert.»

Alors que les discussions sur l'aménagement de nouveaux espaces non-fumeurs se poursuivent, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs doivent être sensibilisés à ces questions afin qu'ils collaborent à la recherche des meilleurs moyens de créer un environnement de travail sain et sûr. «Refuser un emploi ou licencier quelqu'un de qualifié parce qu'il fume en dehors de ses heures de travail représenterait une discrimination et constituerait une intrusion indue dans sa vie privée», explique Lisa Wong. Dans ce cas, où sont les limites? Peut-être qu'à l'avenir, nous parviendrons à des accords entre toutes les parties et que les normes internationales sur les droits des fumeurs et des non-fumeurs pourront être appliquées. ■



La discrimination fondée sur l'âge

Plus de 50 ans, et alors?

Les gouvernements s'efforcent de plus en plus d'augmenter la participation des travailleurs âgés au marché du travail, par exemple en révisant les dispositions relatives à l'âge de départ à la retraite, indique le nouveau rapport du BIT sur la discrimination au travail. D'un autre côté, les travailleurs âgés doivent souvent surmonter la réticence des employeurs à les garder en poste ou à les embaucher. Le journaliste Andrew Bibby, basé à Londres, nous envoie ce reportage du Royaume-Uni et d'autres pays où les statistiques font apparaître une hausse des réclamations liées à l'âge, mais aussi une meilleure sensibilisation à ces discriminations et aux droits des travailleurs.

La mort de Buster Martin en avril dernier a fait la une des journaux, pas seulement en


raison de son âge (prétendant être né en septembre 1906, il aurait eu 104 ans au printemps), mais parce que la veille même de sa mort il était allé travailler. Pendant les cinq dernières années de sa vie, il était employé par une entreprise de plomberie de Londres pour nettoyer sa flotte de camionnettes. Il était, semble-t-il, très apprécié du personnel et finissait souvent sa journée de travail en allant boire une bière avec ses collègues.

Buster Martin avait de la chance: il était non seulement en forme pour travailler, mais il avait aussi trouvé un employeur prêt à embaucher un employé bientôt centenaire. Les stéréotypes sur les travailleurs âgés, qui pèsent sur la gestion et les comportements sociétaux, peuvent avoir des répercussions directes sur les perspectives d'emploi des individus. En effet, les travailleurs qui ont la moitié de l'âge de Buster Martin peuvent parfois se voir refuser un emploi ou une promotion au seul motif qu'on les juge trop âgés.

Le nouveau rapport du BIT est encourageant lorsqu'il suggère que la sensibilisation à la discrimination fondée

sur l'âge progresse et que davantage est fait pour la combattre. Le principal auteur du rapport, Lisa Wong, souligne que les travailleurs âgés sont potentiellement très affectés par la crise économique actuelle, mais elle ajoute qu'au moins 29 pays disposent dorénavant d'une législation qui interdit explicitement la discrimination directe et indirecte fondée sur l'âge. «La législation, tout comme les politiques menées au niveau de l'entreprise ou à l'échelon national, peuvent jouer un rôle majeur pour surmonter les préjugés concernant les travailleurs âgés. Plusieurs pays ont mené des campagnes d'information à grande échelle sous l'égide des pouvoirs publics pour vaincre les réticences des employeurs à conserver ou embaucher des travailleurs âgés», explique-t-elle.

Une sensibilisation grandissante du public

Paradoxalement, la hausse du nombre de requêtes invoquant la discrimination fondée sur l'âge illustre peut-être la sensibilisation grandissante du public à la question et aux droits des personnes âgées. En France, 

► la HALDE (*Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité*), a été saisie de 599 plaintes pour discrimination fondée sur l'âge en 2009 contre seulement 78 en 2005. Au Royaume-Uni, les plaintes pour discrimination fondée sur l'âge devant les tribunaux du travail sont passées de 972 en 2006-07 à près de 4 000 en 2008-09. On constate le même phénomène, entre autres pays, en Australie, en Belgique et aux Etats-Unis.

Dès 1980, l'OIT s'est spécifiquement penchée sur la situation particulière des travailleurs âgés (il s'agit généralement de ceux qui ont 50 ans et au-delà), dans la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés. Elle fournit un cadre constructif pour offrir des conditions de travail décentes et productives aux travailleurs âgés qui choisissent ou ont un besoin d'avoir un travail rémunéré. La recommandation prône l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs âgés et notamment pour la formation professionnelle, la sécurité de l'emploi et le développement des carrières. La recommandation préconise des mesures afin «de garantir que, dans le cadre d'un système permettant une transition progressive entre la vie professionnelle et un régime de libre activité, le départ à la retraite s'effectue sur une base volontaire».

La recommandation a été complétée récemment par une brève note d'information du BIT prodiguant des conseils pour l'emploi de travailleurs âgés.¹ Elle souligne les bénéfices que les employeurs peuvent tirer de l'emploi concomitant de travailleurs

âgés expérimentés et de jeunes travailleurs. La flexibilité des horaires de travail pour les travailleurs âgés peut être un moyen de garder ces employés expérimentés; la note suggère: «En offrant aux travailleurs âgés le choix de l'aménagement de leur temps de travail, les employeurs profitent à la fois de l'expérience et des compétences de ces travailleurs et du transfert de leurs connaissances organisationnelles à leurs jeunes collègues.»

Reconnaître les besoins des travailleurs âgés

La note d'information du BIT ajoute qu'il convient aussi de reconnaître les besoins spécifiques des travailleurs âgés. Certains ont besoin de continuer à travailler pour vivre, d'autres veulent simplement conserver un travail rémunéré, alors que d'autres encore ne peuvent plus travailler ou disposent d'une sécurité financière qui leur permet de prendre leur retraite et de profiter de leurs loisirs. Bien que la rupture traditionnelle entre vie professionnelle et retraite ait tendance à devenir de plus en plus floue, l'introduction de politiques plus favorables à l'emploi de travailleurs âgés doit aussi aller de pair avec des mesures appropriées pour les pensions de retraite.

L'appel des travailleurs âgés pour obtenir un travail approprié a été entendu, au moins par quelques employeurs, selon l'Association américaine des personnes retirées (AARP – American Association of Retired Persons), une association à but non lucratif

¹ BIT (2008): *Conditions of Work and Employment: Issues for older workers*, note d'information (Genève).



qui représente les Américains de plus de 50 ans. L'AARP a été décisive en 2006 pour le lancement de l'Alliance pour une main-d'œuvre expérimentée (Alliance for an Experienced Workforce), une initiative qui réunissait aussi la Société américaine pour la gestion des ressources humaines (US Society for Human Resource Management) et plus de 20 associations professionnelles des Etats-Unis. Le cas échéant, l'AARP aide ses membres à exercer de nouveaux métiers; elle a notamment travaillé avec les associations de transport routier pour inciter les personnes âgées à envisager de devenir conducteurs de véhicules commerciaux.

L'AARP remet également chaque année le prix de l'employeur innovant (Innovative Employer Award), qui distingue parmi les employeurs du monde entier lesquels, selon l'AARP, utilisent de bonnes pratiques d'emploi. Parmi les lauréats du prix 2010 figurait, par exemple, le prestataire de soins Sozial-Holding de Mönchengladbach (Allemagne), où près de 30 pour cent des 800 employés ont plus de 50 ans. Sozial-Holding leur offre l'accès à une formation spécialisée baptisée «*Älter als 50, na und?*» (Plus de 50 ans, et alors?). Le directeur général de la Sozial-Holding parle de l'importance d'allier l'énergie des jeunes à la loyauté et l'expérience des travailleurs âgés.

Un autre lauréat du prix 2010 fut l'opérateur de services publics Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation dans la ville autrichienne de Salzbourg; il a été distingué par l'AARP pour son approche de la gestion des employés tout au

long de la vie, GENERA, conçue pour accompagner les employés dans les différentes phases de leur vie professionnelle. Le grand distributeur allemand Galeria Kaufhof est l'une des autres sociétés récompensées pour la formation dispensée à ses travailleurs âgés.

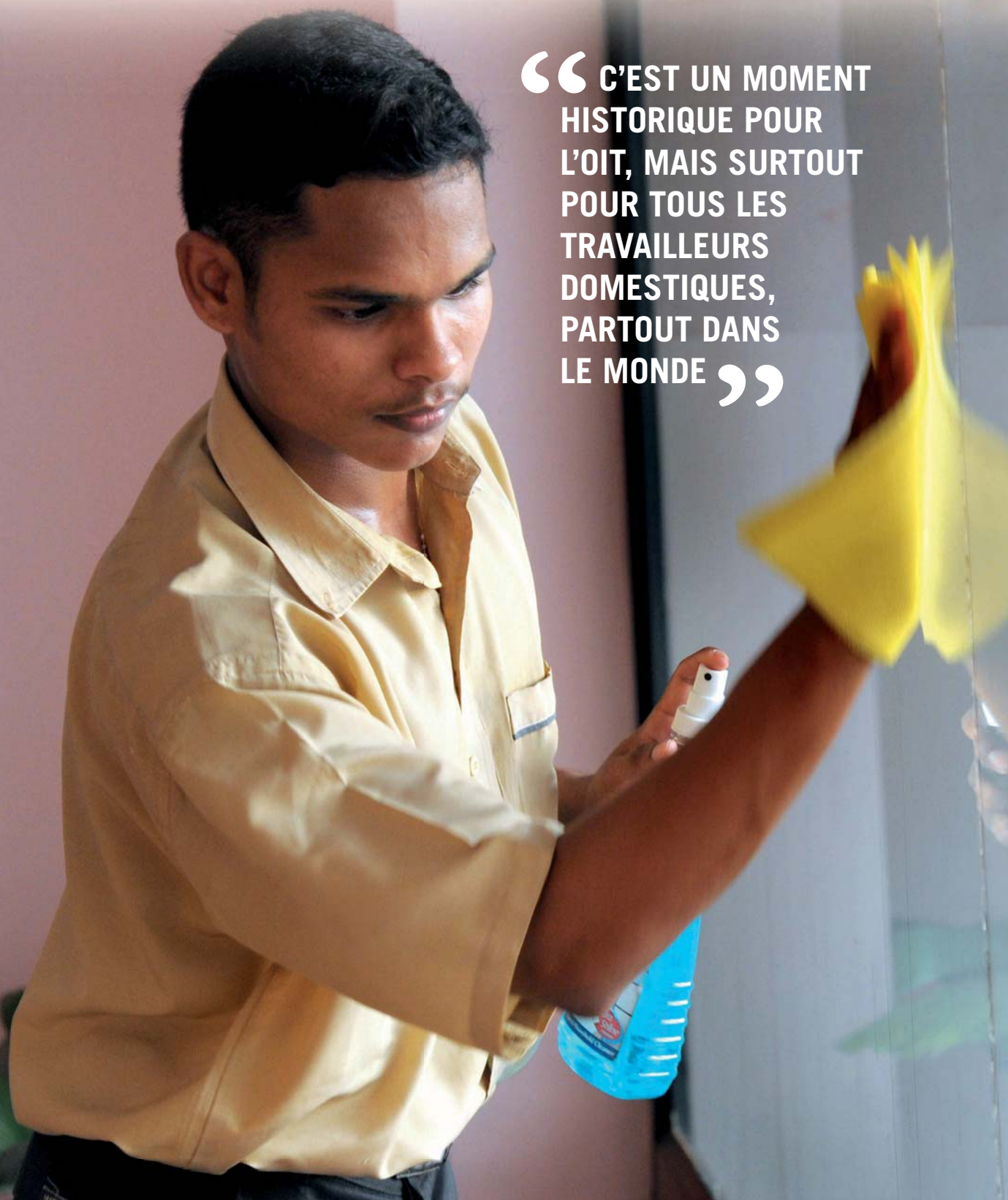
Ailleurs, des distributeurs ont aussi pris des mesures pour attirer les travailleurs âgés. Au Royaume-Uni, plus du quart des 30 000 employés de la chaîne de magasins de matériel informatique B&Q ont plus de 50 ans, y compris Syd Prior, assistant au service clientèle, âgé de 96 ans. La chaîne de supermarchés J Sainsbury a également pris des mesures pour accueillir des travailleurs de plus de 50 ans dans ses magasins. Ces entreprises ont tout intérêt à agir ainsi: selon un rapport, dans les supermarchés britanniques, un travailleur âgé de 18 ans reste en moyenne six mois en poste, alors qu'un employé de 60 ans reste généralement plus de cinq ans.

A l'échelle internationale, plusieurs sociétés du secteur de la distribution ont fait preuve d'initiative dans leur approche des travailleurs âgés. En septembre prochain, le Forum de dialogue mondial de l'OIT sur les besoins des travailleurs âgés face aux changements des processus de travail et du milieu de travail dans le commerce de détail sera une excellente occasion de débattre de ces bonnes pratiques, selon John Sendanyoye, du Département des activités sectorielles du BIT. Un nouveau rapport du BIT est en cours de préparation pour être présenté au Forum. ■

Articles généraux

Le travail domestique n' «problème domestique»

“ C’EST UN MOMENT HISTORIQUE POUR L’OIT, MAIS SURTOUT POUR TOUS LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, PARTOUT DANS LE MONDE ”



est pas un simple

Selon les estimations du BIT, il y aurait entre 50 et 100 millions de travailleurs domestiques dans le monde et beaucoup de pays les ont traditionnellement exclus de la législation protectrice des employés. Reportage de Ian Williams depuis l'Etat de New-York qui fut, en août 2010, le premier Etat des Etats-Unis à adopter une loi établissant un mécanisme de protection sociale et juridique pour les travailleurs domestiques (voir aussi «Les droits fondamentaux au travail pour les travailleurs domestiques» dans la rubrique Nouvelles de ce magazine).

Leur situation désespérée n'est pas un simple problème «domestique». Les travailleurs domestiques sont pour la plupart des immigrés, venus dans les pays développés, souvent sans papiers. C'est particulièrement le cas aux Etats-Unis.

A part quelques irruptions sur le devant de la scène comme celui-là, les travailleurs domestiques travaillent dur, seuls ou en petits groupes au domicile de particuliers, loin des regards et oubliés de tous. Ils sont en position de vulnérabilité perpétuelle et risquent fort d'être exclus des mécanismes de protection sociale et juridique.

Mais il y a dorénavant un espoir que les choses changent. La nouvelle convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, qui a reçu un soutien massif de la part des délégués à la 100^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2011, donne aux travailleurs domestiques les mêmes droits qu'aux autres travailleurs. Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a décrit la convention comme un «moment historique pour l'OIT, mais surtout pour tous les travailleurs domestiques, partout dans le monde».

Aux avant-postes de la promotion des droits des travailleurs domestiques se trouve l'Etat de New-York qui a anticipé la convention de l'OIT en adoptant, en août 2010, sa propre Charte des droits des travailleurs domestiques (Domestic Workers Bill of Rights). Première loi du genre aux Etats-

Unis, elle garantit des temps de repos et des seuils minimaux de rémunération et promet l'application du droit du travail.

Cette charte avant-gardiste reflète la détermination et l'organisation de nombreux travailleurs domestiques de l'Etat qui ont réussi à obtenir du soutien grâce à un niveau d'organisation syndicale et de préoccupation sociale traditionnellement élevé. New-York abrite plusieurs organisations qui se mobilisent vigoureusement pour les nounous et les travailleurs domestiques. Avec l'appui de l'AFL-CIO (American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations), elles et leurs homologues d'autres Etats des Etats-Unis ont envoyé des représentants à Genève pour le vote de l'OIT sur la convention de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques. Avant cela, elles avaient soumis des propositions détaillées, fondées sur leur expérience, pour le projet final de la convention.

Un quart des nounous en dessous du seuil de pauvreté

Les besoins sont grands. Ai-jen Poo, de l'Alliance nationale des travailleurs domestiques (NDWA – National Domestic Workers Alliance) estime qu'un quart des 200 000 nounous de l'Etat de New-York vit en dessous du seuil de pauvreté. Elle précise que ces personnes sont «pour l'immense majorité, des femmes, des immigrées, des femmes de couleur, à 59 pour cent des mères célibataires, et des travailleuses pauvres qui sont le principal soutien de famille, ici et dans leur propre pays. Une bonne partie d'entre elles sont sans papiers, ce qui donne à leurs employeurs un autre moyen de pression et, de ce fait, elles sont souvent employées à temps partiel ou temporaire, sans assurance ou impôts».

Tout comme d'autres travailleurs américains, elles disposent rarement d'une couverture médicale, ce qui signifie, souligne Ai-jen, «qu'elles doivent aller travailler lorsqu'elles sont malades même si elles s'occupent des plus vulnérables, de personnes âgées ou d'enfants, parce qu'en se portant malades elles risquent de perdre leur emploi».

La NDWA représente 33 organisations locales de travailleurs domestiques dans 17 villes et 11 Etats à travers les Etats-Unis; celles de New-York ont lutté



© PHOTOBIT

Un groupe de travailleuses domestiques se réjouit, avec le Directeur général du BIT, Juan Somavia, après le résultat du vote de la convention concernant le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques, le 16 juin 2011

énergiquement pour cette charte des droits. Ai-jen revient tout juste d'un week-end d'orientation, où elle a formé des employés de maison pour la campagne des «ambassadeurs»: c'est «notre vecteur pour faire connaître cette nouvelle Charte, les droits et les protections qu'elle procure. Nous les formons comme ambassadeurs, presque comme des délégués syndicaux, pour qu'ils éduquent leurs collègues et leur montrent comment faire respecter leurs droits et négocier de meilleures conditions de travail». Il s'agit aussi d'une formation qualifiante; les employés y acquièrent des compétences comme la réanimation cardio-respiratoire (RCR) et les bonnes techniques de nettoyage, et peuvent ainsi avoir de meilleurs rendements pour leurs employeurs.

Ai-jen explique que les organisations syndicales offrent un appui aux travailleurs: «En faisant campagne contre les employeurs abusifs: nous engageons des poursuites ou nous rendons publiques ces affaires pour faire pression; parfois, nous organisons des manifestations devant leur domicile. Nous disposons d'un 'réseau des employeurs pour la justice' qui regroupe des employeurs qui font les choses dans les règles.»

L'application de la loi dépendant de ministères dont les budgets ont été réduits, les fonctionnaires sont donc tentés de limiter leurs vérifications aux lieux de travail les plus vastes parce que cela semble plus efficace que de poursuivre des propriétaires qui maltraitent une nounou.

Ai-jen ajoute: «La syndicalisation a suscité une grande sensibilisation du public et l'adoption de la Charte des droits des travailleurs domestiques par l'Etat nous a réellement permis de nouer un partenariat avec le ministère du Travail pour améliorer la situation. Mais même ainsi, ils vous diront qu'ils ne peuvent pas donner la priorité à des lieux qui n'accueillent qu'un ou deux employés. Nous travaillons donc avec eux pour leur faire comprendre que l'exécution de la loi est stratégique, que même sur un petit site cela permet d'envoyer un message symbolique – 'pour encourager les autres'.»

«Nous en sommes capables»

Certains travailleurs optent pour un autre mode d'organisation. Ainsi, le quartier de Brooklyn à New-York abrite plusieurs coopératives apparentées telles que Si Se Puede!, We Can Do It!, Inc. pour les personnels de nettoyage, et Beyond Care pour les gardes d'enfants.

Vanessa Brunsburg, coordinatrice du Centre pour la vie familiale basé à Brooklyn, qui accueille plusieurs organisations, rappelle que les 15 membres fondateurs de Si Se Puede! étaient pour la plupart des femmes de la province mexicaine de Puebla. Fondée en 2006, l'organisation n'a pas seulement survécu à la crise financière récente, mais elle a aussi connu une forte expansion cette année. Quinze nouvelles adhérentes sont sur le point de la rejoindre après avoir terminé un programme intensif de formation pendant trois mois. Elles sont toujours majoritairement originaires de Puebla, même si une coopérative bangladeshienne est également présente. Beyond Care est plus diversifiée, bien qu'essentiellement latino-américaine et caribéenne.

Les programmes associent des formations à la fois professionnelles et organisationnelles, afin que les travailleurs disposent de compétences leur permettant non seulement de négocier et de recruter d'autres membres, mais aussi, sur le plan professionnel, d'apprendre quelles sont les meilleures méthodes pour nettoyer une maison, quels sont les meilleurs matériels, les plus sûrs à utiliser, ou des techniques vitales comme la RCR. Le résultat est que les adhérents peuvent apporter une valeur ajoutée à leurs employeurs qui, après tout, sont souvent eux-mêmes des employés des classes moyennes qui essaient, vaille que vaille, d'élever leurs enfants et de travailler dans une société qui n'offre guère de services publics de garde d'enfants.

Les coopérateurs ont commencé par distribuer des prospectus, surtout lors de la Park Slope Food Coop de Brooklyn, une opération de distribution à succès qui a réuni 20 000 membres. «Maintenant, ils fonctionnent surtout par le bouche-à-oreille», dit M^{me} Brunsburg. Le personnel de nettoyage gagne de 20 à 22 dollars de l'heure, ce qui est assez correct pour des employés de maison. Les coopérateurs de Beyond Care gagnent de 12 dollars pour un emploi à plein temps à 16 ou 18 dollars pour un emploi à temps partiel. Si le Centre les aide pour les questions administratives, M^{me} Brunsburg rappelle que les femmes sont elles-mêmes responsables de la gestion de la coopérative; elles se réunissent toutes les deux semaines pour discuter de tout, des réglementations à la meilleure façon de gérer leurs finances personnelles. Leurs cotisations permettent de rémunérer un(e) réceptionniste qui reçoit les appels et s'occupe des formalités administratives.

Jusqu'à présent, le Centre et les coopératives n'ont pas eu à poursuivre d'employeurs. Le fait que les travailleurs et leurs employeurs signent dorénavant un contrat – dont les termes reflètent à la fois la Charte des droits des travailleurs domestiques de New-York et la convention de l'OIT – joue certainement un rôle à cet égard. De manière générale, au travers d'organisations comme les coopératives et la NDWA, les travailleurs domestiques ont démontré que «Oui, ils en sont capables!» ■



Reconnaissance pour les travailleurs invisibles d'Inde

© S. Mukhopadhyay/BIT

Pour diverses raisons, les statistiques officielles ont tendance à sous-estimer le nombre des travailleurs domestiques. Le cas de l'Inde est particulièrement frappant vu l'ampleur de la différence: les estimations varient de 2,5 à 90 millions¹. Les travailleurs domestiques jouent un rôle important dans l'économie et ils permettent à d'autres de sortir de chez eux pour aller gagner leur vie. Pourtant, ils demeurent invisibles, sans protection, leur contribution souvent ignorée. Reportage de Neelam Agnihotri, chargée de l'information et de la communication au Bureau de l'OIT pour l'Inde.

Le visage de **Kuwari** s'illumine de fierté lorsqu'elle écrit son prénom en anglais. Née à Jharkhand, en Inde, dans une famille pauvre de paysans sans terre, sa vie a été une lutte incessante pour survivre.

Ses parents étaient trop démunis pour assurer deux repas complets par jour à leurs six enfants; l'éducation n'était qu'un rêve lointain. A 14 ans, parce qu'elle était l'aînée, Kuwari fut envoyée à Dehli pour y travailler, afin d'améliorer les maigres revenus du foyer. Mais comme elle n'avait reçu aucune instruction, le travail domestique était le seul débouché qui s'offrait à elle. Un ami l'a mise en relation avec une organisation caritative qui l'a aidée à trouver un emploi dans une bonne famille.

Tout en travaillant, elle s'est inscrite à un programme de formation, l'Initiative de développement des qualifications pour les travailleurs domestiques, géré par le ministère du Travail et de l'Emploi (MOLE – Ministry of Labour and Employment) et par le gouvernement de l'Etat de Dehli, avec l'assistance technique d'un projet financé par la Norvège et mis en œuvre par le BIT. Cela lui a non seulement permis de mieux organiser son travail, mais aussi de regagner son estime de soi. Elle a compris qu'elle n'était pas seule et qu'il y en avait beaucoup d'autres comme elle.



¹ BIT (2011): *Estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques*, note d'information (Genève).

► **Jasinta** a elle aussi quitté son village reculé, Amlai Gudi dans l'Assam, pour venir à Delhi. Après avoir travaillé pendant un an, elle a été escroquée par l'agence de placement et n'a touché que la moitié de ses gages. Heureusement, elle a rapidement trouvé un nouvel emploi et, grâce à une organisation caritative, elle a également participé au programme de formation des travailleurs domestiques. «J'étais désorganisée dans mon travail. Cette formation m'a permis d'améliorer mes performances. Mon employeur est très satisfait de ma façon de travailler et m'a donné une augmentation», raconte Jasinta.

Le travail domestique en hausse

Le travail domestique rémunéré se développe dans de nombreuses économies du monde, mais il demeure une forme d'emploi quasiment invisible dans bien des pays. Il est généralement perçu comme un travail déqualifié, le prolongement naturel du travail que les femmes assument dans leur propre foyer. Dès lors, de nombreux domestiques subissent des conditions de travail misérables, sont souvent sous-payés, ne disposent d'aucune couverture de sécurité sociale, travaillent de longues heures, dans des conditions difficiles et pas toujours sûres. Certains sont vulnérables à la traite de personnes, aux abus sexuels, physiques et psychologiques, surtout quand il s'agit de travailleurs migrants.

Pourtant, les services domestiques et d'aide à domicile sont vitaux pour l'économie. Les travailleurs domestiques permettent à des millions de personnes d'aller travailler tout en assurant la routine domestique. En Inde, un nouveau travailleur domestique peut espérer gagner environ 1 800 roupies indiennes (41 dollars E.-U.) par mois. Ce montant devrait augmenter à mesure que le travailleur acquiert des compétences supplémentaires telles que faire la cuisine ou s'occuper des enfants.

Selon Tine Staermose, directrice de l'Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Asie du Sud et du Bureau de pays pour l'Inde, ce qui importe aussi aux travailleurs domestiques – en dehors de meilleurs salaires – c'est le respect, la reconnaissance et la prise de conscience de l'importance de leur travail. «En plus d'être des travailleurs dotés de droits, ils forment une large catégorie dont la contribution à l'économie et à la croissance doit être reconnue», dit-elle.

Le travail domestique a été l'une des préoccupations de l'OIT dès sa création et l'égalité entre hommes et femmes est au cœur de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent. Les travailleurs

domestiques constituent une part conséquente de la population active. Compte tenu de leur vulnérabilité face à des conditions de travail dangereuses, discriminatoires et abusives, l'OIT reconnaît la nécessité de promouvoir le travail décent pour les travailleurs domestiques

«Votre travail est important»

Pour porter cette question sur le devant de la scène et sensibiliser aux droits des travailleurs domestiques, une campagne d'information du public «Votre travail est important» a été lancée en Inde en 2009. En vue de professionnaliser le travail domestique et de promouvoir de meilleures rémunérations et conditions de travail, l'OIT a collaboré avec le MOLE, le gouvernement indien et celui de Delhi pour mettre sur pied des programmes de formation pilotes afin d'assurer la formation et la requalification des travailleurs domestiques et des aides à domicile.

L'OIT a également collaboré avec le Congrès national indien des syndicats (INTUC – India National Trade Union Congress) et le Congrès panindien des syndicats (AITUC – All India Trade Union Congress) pour aider les travailleurs domestiques de certains Etats à s'organiser et les former dans le but d'améliorer leurs compétences, y compris la discipline au travail et ce qu'on appelle les compétences douces qui peuvent contribuer à faire carrière. ■





Les Etats arabes vont-ils ratifier cet instrument historique qu'est la norme internationale du travail sur le travail domestique?

Les gouvernements, travailleurs et employeurs du monde arabe ont apporté un large soutien à l'adoption de la convention et de la recommandation sur le travail domestique de 2011 et doivent maintenant envisager leur ratification.

La plupart des délégués arabes à la Conférence internationale du Travail ont soutenu le 16 juin l'adoption des normes internationales du travail concernant le travail décent pour les travailleurs domestiques, avec seulement une poignée d'abstentions. Mais certains ont mis en évidence des problèmes de ratification et d'application dans la région.

Les travailleurs domestiques sont largement exclus de la législation nationale du travail, des régimes de sécurité sociale, des dispositions sur la sécurité et la santé au travail, et sont souvent liés à leur employeur par un système de parrainage restrictif. La majorité d'entre eux se voient confisquer leur passeport et leurs papiers par leur employeur et ne sont pas autorisés à quitter le domicile pendant leur journée de repos. La nature informelle, non réglementée et isolée de leur travail les rend vulnérables à l'exploitation et aux abus.

La convention n° 189 de l'OIT et la recommandation n° 102 établissent que les travailleurs domestiques qui s'occupent des familles et des ménages doivent bénéficier des mêmes droits fondamentaux au travail que les autres travailleurs: des horaires de travail raisonnables, un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives, une limitation des paiements en nature et une information claire sur les termes et conditions d'emploi, ainsi que le respect des principes et droits fondamentaux au travail, y compris, entre autres, la liberté d'association et le droit de négociation collective.

Aux termes du droit international, la prochaine étape pour les Etats Membres de l'OIT consistera à soumettre les nouvelles normes du travail à leur autorité nationale compétente en vue de leur adoption ou toute autre action, notamment leur ratification. Ratifier la convention et la recommandation signifierait les accepter comme instruments juridiquement contraignants et exigerait d'en garantir l'application à travers l'harmonisation de la législation nationale et d'autres méthodes. Que les gouvernements arabes ratifient ou cherchent à mettre en œuvre ces nouvelles normes reste à vérifier. ➤

Les pays arabes accueillent un nombre considérable de travailleurs migrants – environ 22 millions –, un tiers d'entre eux sont des femmes engagées comme domestiques, originaires de pays d'Afrique ou d'Asie comme le Bangladesh, l'Ethiopie, l'Indonésie, le Népal, les Philippines et le Sri Lanka. Le nombre de travailleurs domestiques immigrés varie d'un pays à l'autre. Alors que l'Arabie saoudite en accueille 1,5 million, les estimations pour le Liban (225 000) et la Jordanie (77 000) sont beaucoup plus faibles.

► Des changements radicaux sont indispensables

«L'adoption de la convention et de la recommandation sur le travail décent pour les travailleurs domestiques fait consensus dans le monde arabe, mais il existe de nombreux obstacles à leur mise en œuvre au niveau national», a déclaré le délégué travailleur bahreïnite, Ibrahim Hamad. «Des changements législatifs radicaux devront être entrepris dans les pays qui accueillent la vaste majorité des travailleurs domestiques immigrés, comme les Etats du Conseil de coopération du Golfe (GCC – Gulf Cooperation Council).»

Le délégué travailleur saoudien, Nidal Mohammad Radwan, est d'accord pour estimer qu'il faudra du temps pour parvenir à la ratification, mais il précise que d'importants efforts sont d'ores et déjà déployés par plusieurs pays arabes pour mettre leur droit national en conformité avec les normes internationales: «A l'heure actuelle se déroule un débat en Arabie saoudite sur l'introduction de nouvelles réglementations – comme un régime d'assurance – pour mieux protéger les travailleurs domestiques et les familles qui les emploient. Si ces lois sont adoptées, l'Arabie saoudite aura fait un grand pas vers la ratification.»

S'exprimant au nom des Etats du Conseil de coopération du Golfe lors de la réunion de la Commission des travailleurs domestiques, le représentant du gouvernement des Emirats arabes unis (EAU), Humaid Rashid Bin Demas, a signalé que le Koweït avait adopté un contrat de travail type pour les travailleurs domestiques et qu'aux EAU une nouvelle législation devrait autoriser l'inspection du travail à se rendre dans les domiciles privés.

La convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, a été adoptée par un vote de 396 voix contre 16 et 63 abstentions et la recommandation n° 201 qui l'accompagne par un vote de 434 voix contre 8 et 42 abstentions. La convention est un traité international qui s'impose aux Etats Membres qui la ratifie, alors que la recommandation fournit une orientation très détaillée sur la manière de mettre la convention en application.

Dix des 63 abstentions ont été enregistrées auprès des délégués arabes, principalement des employeurs qui ont rappelé leur souhait de voir le travail

domestique rejoindre le droit commun et régler les préoccupations liées aux droits de l'homme, mais qui ont aussi exprimé des réserves.

En 2010, le groupe des employeurs s'était prononcé en faveur d'une recommandation autonome plutôt que d'une convention, expliquant qu'une convention excessivement contraignante pourrait ne réunir qu'un faible nombre de ratifications. Les employeurs ont aussi mis l'accent sur la nature particulière du travail domestique, qui est effectué au sein des foyers, où les droits familiaux doivent être respectés.

L'inspection du travail est le plus grand défi

«L'un des plus grands défis pour mettre en œuvre cette convention et cette recommandation, en particulier dans les pays arabes, concerne la façon de conduire l'inspection du travail tout en respectant l'intimité des foyers. Partout, les inspecteurs du travail n'ont pas le droit de pénétrer dans les foyers. Cela pourrait donc constituer l'un des plus grands défis pour les pays arabes», a déclaré Iman Nahas, délégué gouvernemental égyptien.

Beaucoup pensent que pour être efficaces les modifications législatives devront être accompagnées – ou en fait précédées – d'un changement des mentalités.

«Il est facile de débattre de textes juridiques et de conventions, nous pouvons même amender notre législation nationale et ratifier des conventions, mais le véritable enjeu est de traduire ces principes dans la réalité. En discutant, puis en adoptant cette convention, nous avons accepté une obligation nationale et internationale. Nous espérons que notre engagement envers les travailleurs domestiques sera à la fois juridique et moral», a déclaré le délégué gouvernemental des Emirats arabes unis, Humaid Rashid Bin Demas.

«Il existe un authentique besoin de prise de conscience dans les pays arabes pour que s'épanouisse une vision plus humaine des travailleurs domestiques et que l'on reconnaisse qu'ils sont de véritables travailleurs, pas des serviteurs», a ajouté le délégué travailleur bahreïnite, Ibrahim Hamad. ■

La violence fondée sur le genre a un coût économique et social élevé

La violence fondée sur le genre a un impact négatif sur le monde du travail. Elle est décrite par beaucoup comme la violation des droits de l'homme la plus répandue dans le monde, avec au moins une femme sur trois qu'on estime avoir été contrainte à une relation sexuelle, physiquement

battue ou abusée d'une manière ou d'une autre au cours de sa vie. BIT en ligne s'est entretenu avec Adrienne Cruz, coauteure d'une nouvelle publication du BIT¹ sur ce thème, au sujet du coût économique et social de cette violence dans le monde du travail.

¹ Adrienne Cruz et Sabine Klinger (2011): *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography* (Genève, BIT).

► Qu'est-ce que la violence fondée sur le genre?

Adrienne Cruz: En 1993, la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes l'a définie comme «tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée». Sont concernés le viol conjugal, le harcèlement sexuel, les abus sexuels, la traite de personnes et la prostitution forcée. Cette définition a depuis lors été élargie pour inclure, entre autres, le recours systématique au viol dans les conflits armés, l'infanticide des filles et la sélection prénatale du sexe, ainsi que l'exploitation économique des femmes.

Le terme de «violence fondée sur le genre» exprime le fait qu'elle s'enracine dans la répartition inégale du pouvoir entre hommes et femmes. La violence fondée sur le genre reflète et renforce à la fois le statut subalterne des femmes – qui constituent la grande majorité des victimes – dans des sociétés à domination masculine. Cependant, les hommes aussi peuvent être victimes de cette violence, en particulier ceux qui ne se conforment pas aux attentes traditionnelles de la société vis-à-vis d'un comportement «masculin». Certaines femmes perpétuent également la violence à l'encontre d'autres femmes afin d'affirmer leur autorité et leur domination, comme celles qui abusent de leurs employées de maison.

De quelle manière les travailleurs et les travailleuses sont-ils menacés par ce type de violence?

Adrienne Cruz: En raison de la discrimination et des stéréotypes professionnels qu'elles subissent tout au long de la vie, la plupart des femmes occupent des emplois faiblement rémunérés, de statut inférieur, sans beaucoup de pouvoir de décision ni de négociation. Elles sont surreprésentées dans les emplois précaires et atypiques, qui sont des facteurs de risque pour la violence fondée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel et les abus sexuels. Parmi les hommes qui encourent les plus grands risques professionnels se trouvent ceux qui travaillent de nuit dans les petits commerces et qui sont davantage exposés aux vols et agressions à main armée, et ceux qui sont en charge du maintien de l'ordre. L'absence des femmes dans certains secteurs contribue à faire courir davantage de risques à quelques hommes – par exemple, ceux qui occupent des positions subalternes sur des lieux de travail exclusivement masculins sont plus

fréquemment menacés d'abus sexuels de la part de leurs collègues.

En plus de la dimension liée aux droits de l'homme, existe-t-il des arguments économiques en faveur de la prévention de la violence fondée sur le genre?

Adrienne Cruz: Aucune autre forme de discrimination sexuelle ne viole autant de droits humains fondamentaux et, pour les femmes âgées de 15 à 44 ans, cette violence est une cause majeure de handicap et de décès. Pourtant, en plus de prévenir la souffrance et la détresse humaines, il existe un argument très convaincant «d'efficacité économique» pour prévenir la violence fondée sur le genre.

Une étude récente menée au Royaume-Uni a évalué le coût de la violence domestique à 2,7 milliards de livres par an pour l'économie, en termes de baisse de productivité, de perte de salaire et d'arrêts maladie, et à 23 milliards de livres par an si l'on additionne coûts directs et indirects. Aux États-Unis l'an dernier, la firme pharmaceutique Novartis a été reconnue comme responsable dans l'une des plus grandes affaires de tous les temps en matière de discrimination et de harcèlement sexuel. La firme a été condamnée à verser 3,3 millions de dollars E.-U. de dommages-intérêts compensatoires et 250 millions de dollars E.-U. de dommages-intérêts

“ LE TERME DE “VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE” EXPRIME LE FAIT QU'ELLE S'ENRACINE DANS LA RÉPARTITION INÉGALE DU POUVOIR ENTRE HOMMES ET FEMMES ”





punitifs à un groupe de 5 600 employées femmes qui ont aussi pu réclamer une compensation additionnelle de 300 000 dollars E.-U. chacune.

Certaines catégories de travailleurs sont-elles particulièrement menacées par la violence fondée sur le genre?

Adrienne Cruz: Absolument. Les groupes à haut risque comprennent les garçons et les filles qui sont enrôlés dans le travail des enfants, les victimes du travail forcé et obligatoire, les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les employés des services de santé, en particulier les infirmières, et les travailleurs du sexe.

La crise économique a-t-elle eu un impact sur la violence fondée sur le genre?

Adrienne Cruz: Dans de nombreux pays, la crise économique a exacerbé cette violence. Les faits rapportés dans certaines régions montrent que de plus en plus de filles et de garçons sont contraints de travailler dans la rue pour survivre, y compris en se prostituant, ce qui accentue le risque de violence et de contamination par le VIH. Certains hommes – qui doivent assumer le rôle traditionnel de soutien de famille que de nombreuses sociétés attendent d’eux – subissent un stress continu en raison des suppressions d’emplois; quand vient s’ajouter l’abus d’alcool ou d’autres substances, ils risquent davantage de perpétrer cette violence à l’encontre de leur femme ou de leur partenaire. Parallèlement, de nombreuses initiatives collectives sont prises par des hommes dans le monde entier pour inciter leurs semblables, décisionnaires ou leaders d’opinion publique, à redoubler d’efforts pour lutter contre la violence fondée sur le genre.

Que peuvent faire les mandats de l’OIT pour prévenir la violence au travail?

Adrienne Cruz: Si les gouvernements doivent veiller à ce que la législation nationale et les cadres

institutionnels s’occupent de la violence fondée sur le genre, le lieu de travail lui-même est reconnu comme un environnement adéquat pour élaborer des politiques et des stratégies préventives. Les travailleurs et les dirigeants peuvent réussir à surmonter les problèmes liés au travail les plus fréquents par la discussion, par des politiques de ressources humaines bien conçues au sein de l’entreprise, et par la négociation collective. Un engagement marqué de la part des syndicats et de la direction est décisif pour réduire la fréquence des violences au travail; la nouvelle publication du BIT contient près d’une soixantaine d’outils, de mesures et de guides qui présentent les bonnes pratiques mises en œuvre dans toutes sortes de lieux de travail à travers le monde.

Quel est le rôle de l’OIT à cet égard?

Adrienne Cruz: L’OIT s’est toujours beaucoup préoccupée des différentes formes de violence au travail. La violence fondée sur le genre a été décrite comme l’un des principaux enjeux de l’égalité hommes-femmes par la Conférence internationale du Travail dans sa résolution de juin 2009 concernant l’égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent. La résolution prévoit des stratégies liées au lieu de travail que les mandats de l’OIT appliquent pour faire face à ces violences et réduire la vulnérabilité des femmes en favorisant leur émancipation économique.

S’appuyant sur les recommandations de la résolution, le Bureau de l’OIT pour l’égalité entre hommes et femmes (GENDER) a pris l’initiative d’inventorier les recherches actuelles, d’enquêter sur les tendances et d’élaborer cette nouvelle publication. Elle vise à contribuer à l’élaboration de politiques au niveau national et sectoriel, à améliorer le partage des connaissances pour apprendre à éliminer la violence fondée sur le genre, et sert de ressource d’information pour le renforcement des capacités des gouvernements et des partenaires sociaux dans le monde.

Qui plus est, de nombreux bureaux extérieurs de l’OIT conduisent des cours de formation pour les gouvernements et pour les organisations de travailleurs et d’employeurs sur les dispositions législatives et les politiques spécifiques concernant le harcèlement sexuel, ainsi que des ateliers sur les codes de bonne conduite et d’autres stratégies. Des cours de renforcement des capacités sur les questions d’égalité entre les sexes et de violence sont également dispensés par le Centre international de formation de l’OIT à Turin. ■

Nouvelles

- ➔ Vers une nouvelle ère de justice sociale
- ➔ Les droits fondamentaux au travail pour les travailleurs domestiques
- ➔ Chefs d'Etat et de gouvernement à la Conférence
- ➔ Les leaders de la jeunesse affirment à l'OIT leur besoin d'emplois
- ➔ Favoriser l'autonomisation des femmes au travail
- ➔ Journée mondiale contre le travail des enfants 2011
- ➔ La coopération Sud-Sud et triangulaire: une nouvelle voie pour le développement social?
- ➔ Rapport du BIT sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés
- ➔ Le Conseil d'administration du BIT élit son nouveau Président
- ➔ Le Président Sarkozy appelle le G20 à renforcer la dimension sociale de la mondialisation
- ➔ Premier partenariat mondial pour promouvoir les droits des peuples autochtones



Vers une nouvelle ère de justice sociale

La Conférence annuelle de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a conclu sa 100^e session historique en juin, après avoir accompli un certain nombre de pas vers ce que le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a qualifié de «nouvelle ère de justice sociale».

Des chefs d'Etat et de gouvernement et plus de 4 000 délégués représentant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs des 183 Etats Membres de l'OIT ont apporté un soutien massif à l'Agenda pour le travail décent de l'OIT et souhaité un rôle accru pour l'Organisation au sein du système international.

Le Directeur général, Juan Somavia, avait ouvert la Conférence par un appel urgent à s'engager en faveur d'une nouvelle ère de justice sociale et de croissance économique basées sur le développement durable.

«Notre monde du travail est en plein émoi», a déclaré M. Somavia dans son allocution à la Conférence. «Il est urgent de s'engager en faveur d'une nouvelle ère de justice sociale, d'une croissance allant de pair avec une justice sociale fondée sur le développement durable.»

M. Somavia a indiqué que le monde du travail était confronté à des crises multiples, notamment à un niveau élevé et inacceptable de chômage chez les jeunes, à une stagnation des volumes d'investissements mondiaux dans l'économie réelle, à la marginalisation des petites entreprises créatrices d'emplois, et à des «niveaux indécentes» de revenus et de concentration des richesses.

«Le temps est venu d'une OIT plus forte»

Citant son rapport à la Conférence, intitulé *Une nouvelle ère de justice sociale*, il s'est adressé aux délégués en ces termes: «Il dépend de vous, de nous, la grande famille de l'OIT, que cette nouvelle ère de justice sociale demeure à jamais une vision idéaliste de l'avenir ou qu'elle devienne une réalité au quotidien qui s'enracinera au cœur de nos sociétés.» «L'OIT doit désormais être plus forte», a-t-il ajouté.

Faisant part de son inquiétude face à une certaine complaisance à l'égard d'une reprise encore fragile, il a lancé une mise en garde: «Nous avons devant nous un danger plus grand, qui consiste à voir se consolider encore un peu plus les schémas de croissance inefficaces et une mondialisation aux règles inégales qui ont été à l'origine de la crise, qui ont accru les inégalités de manière systématique pratiquement partout durant les trente dernières années. Revenir à la case départ nous plongera tous plus vite qu'on ne le croit dans une nouvelle crise.»

«Il ne faut pas s'étonner que les gens soient bouleversés et en colère», a-t-il poursuivi. «Ils sont trop nombreux à se sentir pris en étau – y compris les classes moyennes – entre l'impact

Conférence internationale du Travail



© PHOTO BIT

social immédiat de la crise et ces tendances à long terme.»

M. Somavia a indiqué que nombreux étaient ceux qui exprimaient de la colère face à la perception de certaines institutions financières considérées comme «trop grosses pour faire faillite», alors que beaucoup de gens sont perçus comme «pas assez importants pour qu'on en tienne compte».

Le résultat c'est que «de la place Tahrir à la Puerta del Sol, dans les rues et les places de nombreux pays, nous assistons à la naissance d'un mouvement social et populaire conduit par la jeunesse qui pourrait changer le monde», a-t-il poursuivi, avant d'ajouter: «N'oublions pas qu'au moment même

où nous parlons, l'engagement audacieux et courageux du monde arabe et au-delà nous envoie un message de poids: amener des changements réels aujourd'hui exige une mobilisation très large, pacifique, sociale et populaire en mesure de projeter la voix et les revendications des peuples au cœur même de la prise de décision politique. Nous devons aussi les entendre. Soyons braves nous aussi et soyons ambitieux comme l'ont été nos aïeux.»

M. Somavia a indiqué que les politiques suivies par l'OIT «contribuaient à réduire la tension dans le monde, à renforcer l'équité et la sécurité. Avec nos valeurs et nos politiques, nous sommes du bon côté de l'Histoire». ■



© PHOTO BIT

Les droits fondamentaux au travail pour les travailleurs domestiques

Le 16 juin, les délégués ont adopté un ensemble historique de normes internationales destinées à améliorer les conditions de travail de dizaines de millions de travailleurs domestiques dans le monde (voir aussi les sujets traités dans la rubrique Articles généraux).

«Pour la première fois, nous appliquons le système normatif de l'OIT à l'économie informelle et cette percée revêt une grande signification», a déclaré Juan Somavia, Directeur général du BIT. «L'histoire est en train de s'écrire.»

Les délégués à la Conférence ont adopté la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, par un vote de 396 voix contre 16 et 63 abstentions, ainsi que la recommandation qui l'accompagne par 434 voix contre 8 et 42 abstentions. L'OIT est la seule organisation tripartite des Nations Unies et chacun des 183 Etats Membres est représenté par deux délégués gouvernementaux, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs qui peuvent voter de manière indépendante.

Ces deux normes sont la 189^e convention et la 201^e recommandation annexe adoptées par l'OIT

depuis sa création en 1919. La convention est un traité international qui s'impose aux Etats Membres qui la ratifient, alors que la recommandation fournit une orientation plus détaillée sur la manière d'appliquer la convention.

Les nouvelles normes de l'OIT établissent que les travailleurs domestiques dans le monde qui s'occupent des familles et des ménages doivent disposer des mêmes droits fondamentaux au travail que les autres travailleurs: des horaires de travail raisonnables, un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives, une limitation des paiements en nature et une information claire sur les termes et conditions d'emploi, ainsi que le respect des principes et droits fondamentaux au travail, y compris, la liberté d'association et le droit de négociation collective.

Des estimations récentes du BIT, basées sur des enquêtes nationales et/ou des recensements réalisés dans 117 pays, situent le nombre des travailleurs domestiques à environ 53 millions. Cependant, compte tenu du fait que ce type de travail est souvent dissimulé et non répertorié, des spécialistes estiment qu'il pourrait atteindre les 100 millions. Dans les pays en développement, ils représentent au moins 4 à 12 pour cent de l'emploi salarié.



100th Session of the International Labour Conference



(De gauche à droite) M. Christophe Perrin, chef du Service des relations officielles, M. Robert Nkili, Président de la Conférence, M. Juan Somavia, Directeur général du BIT et M. Morten Hovda, conseiller principal pour l'Europe, félicitent M^{me} Manuela Tomei, directrice du Programme des conditions de travail et d'emploi du BIT, après le résultat final du vote adoptant la convention concernant les travailleuses et travailleurs domestiques

Quelque 83 pour cent de ces travailleurs sont des femmes ou des jeunes filles dont beaucoup sont des travailleuses migrantes.

La convention définit le travail domestique comme un travail effectué dans ou pour un ménage ou des ménages. Alors que ces nouveaux instruments couvrent l'ensemble des travailleurs domestiques, ils prévoient des mesures spéciales pour protéger ceux qui, en raison de leur jeune âge, de leur nationalité ou de leur statut de résidence, peuvent être exposés à des risques supplémentaires par rapport à leurs pairs, entre autres.

Selon les procédures de l'OIT, la nouvelle convention entrera en vigueur quand deux pays l'auront ratifiée.

«Amener les travailleurs domestiques dans le giron de nos valeurs est un tournant majeur, pour eux et pour tous les travailleurs qui aspirent au travail décent, mais cela a également d'importantes conséquences pour les migrations et bien sûr pour l'égalité entre les sexes», a précisé M. Somavia.

Dans son texte d'introduction, la nouvelle convention stipule que «le travail domestique

AMENER LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES DANS LE GIRON DE NOS VALEURS EST UN TOURNANT MAJEUR, POUR EUX ET POUR TOUS LES TRAVAILLEURS QUI ASPIRENT AU TRAVAIL DÉCENT

continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains». ■



La Conférence s'est ouverte le 1^{er} juin avec l'élection de M. Robert Nkili, ministre du Travail et de la Sécurité sociale du Cameroun comme Président. Faisant référence à une «session symbolique et historique de la Conférence», le Président a demandé aux délégués de «veiller à ce que l'OIT demeure la référence principale quand il s'agit d'apporter des solutions pour un monde du travail meilleur».

La Conférence a élu ses trois Vice-présidents: M. Dagoberto Lima Godoy (Employeurs) du Brésil; M. Bogdan Iuliu Hossu (Travailleurs) de Roumanie; et M. Homero Luis Sanchez Hernandez (Gouvernements) de la République dominicaine.

M. Lima Godoy est consultant de la Confédération nationale de l'industrie brésilienne (CNI), M. Hossu est le Président de la Confédération nationale roumaine des syndicats Cartel Alfa et M. Sanchez Hernandez est le Représentant permanent de la République dominicaine auprès de l'Office des Nations Unies à Genève.

Chefs d'Etat et de gouvernement à la Conférence

L'Allemagne en faveur d'un rôle renforcé pour l'OIT

Au cours de la toute première visite jamais effectuée par un chancelier allemand à l'OIT, Angela Merkel a mis en valeur le rôle grandissant joué par l'OIT au sein d'une coopération internationale plus étroite.

Les réunions du G8 et du G20 seraient «inimaginables sans la riche expérience de cette Organisation», a-t-elle affirmé, ajoutant que l'implication de l'OIT était la seule façon «de donner à la mondialisation une forme, une structure». La Chancelière Angela Merkel a invité l'OIT et la CIT à faire preuve «de passion et de courage» pour faire face aux nouveaux problèmes et «pour faire partie de ces organisations qui marquent la mondialisation de leur empreinte».



Allemagne

L'Indonésie prône une coalition en faveur de l'emploi des jeunes



Le Président de la République d'Indonésie, Susilo Bambang Yudhoyono, a prôné une coalition mondiale en faveur de l'emploi des jeunes dans son allocution à la Conférence.

Il a appelé les délégués à travailler ensemble afin de prévenir la montée du chômage chez les jeunes, affirmant que cela serait préjudiciable à la création d'une nouvelle ère de justice sociale. Le Président Yudhoyono a également souligné que la contribution apportée par des millions de travailleurs migrants dans le monde, leurs besoins et leurs droits, méritaient une véritable reconnaissance.

Indonésie

La Fédération de Russie soutient l'Agenda pour le travail décent

Le Premier ministre russe Vladimir Poutine a déclaré que les politiques de son pays étaient en phase avec l'Agenda de l'OIT pour le travail décent et a offert d'accueillir une conférence internationale en Russie l'an prochain qui serait consacrée aux moyens de progresser vers la réalisation de ses objectifs.

Dans son allocution à la 100^e session de la Conférence internationale du Travail, il a plaidé pour un modèle de croissance économique «plus durable et plus équilibré» qui bénéficierait non seulement à quelques pays mais à la communauté mondiale dans son ensemble; il a souligné le rôle important joué par l'OIT dans la conception des politiques de redressement économique.



Fédération de Russie

Des invités de marque se sont adressés à la Conférence: la Chancelière allemande Angela Merkel, le Président indonésien Susilo Bambang Yudhoyono, le Premier ministre russe Vladimir Poutine, la Présidente finlandaise

Tarja Kaarina Halonen, le Président tanzanien Jakaya Mrisho Kikwete et la Présidente de la Confédération suisse Micheline Calmy-Rey, ainsi que cinq anciens chefs d'Etat et de gouvernement membres du Club de Madrid.

Finlande: Les valeurs de l'OIT sont plus que jamais nécessaires

Dans un discours prononcé lors de l'inauguration de la Conférence, la Présidente finlandaise Tarja Halonen a déploré «le manque de justice sociale» dans le monde; elle a affirmé que «les valeurs et les politiques mises en œuvre par l'OIT étaient plus que jamais nécessaires pour créer un monde avec moins de tensions, une plus grande égalité et une sécurité renforcée».

La Présidente Halonen a également affirmé que «les conventions de base adoptées par l'Organisation demeurent tout à fait d'actualité. Malgré tout, beaucoup reste à faire pour leur application au niveau national dans de nombreuses régions du monde... Ces droits de base doivent être respectés quand nous cherchons les moyens de faire avancer l'économie mondiale».



Finlande

La République-unie de Tanzanie plaide pour une nouvelle ère de justice sociale



Le Président tanzanien Jakaya Kikwete a plaidé en faveur de nouvelles approches de la mondialisation qui favorisent un mode de croissance efficace pour une nouvelle ère de justice sociale.

«La récente crise économique et financière mondiale a créé de nouveaux obstacles à la réalisation de l'Agenda pour le travail décent et menace d'érosion une partie des progrès importants que le monde avait réalisés au fil des décennies. Ces nouveaux défis exigent de nouvelles approches», a déclaré le Président.

République Unie de Tanzanie

La Suisse soutient le socle de protection sociale

La justice sociale et le rôle de l'OIT dans la gouvernance internationale étaient au centre du discours prononcé par M^{me} Micheline Calmy-Rey, Présidente de la Confédération suisse.

La Présidente suisse a souligné que la justice sociale nécessitait «un socle fondamental de protection sociale», qualifiant de «grave injustice» et de «danger pour la stabilité économique» le fait que seuls 20 pour cent de la population mondiale en âge de travailler avaient accès à un régime de protection sociale.



Suisse

DÉBAT DE HAUT NIVEAU DU CLUB DE MADRID



D'anciens chefs d'Etat et de gouvernement de l'Equateur, du Ghana, des Pays-Bas, du Nigéria et du Yémen – membres du «Club de Madrid» – ont abordé, au cours de

deux événements spéciaux de la Conférence, la nécessité d'une nouvelle ère de justice sociale et de sociétés durables après la crise économique et financière mondiale.

Pour répondre au besoin pressant d'agir encore plus résolument contre les effets persistants des crises mondiales, les membres du Club de Madrid ont apporté d'intéressants éclairages sur des solutions politiquement viables face aux enjeux socio-économiques du monde actuel.

Le Club de Madrid est une organisation indépendante, à but non lucratif, qui rassemble 80 anciens présidents démocratiques ou premiers ministres de différents pays, dont l'objectif est d'apporter leur soutien et leurs conseils aux dirigeants dans deux domaines clés: l'exercice du pouvoir et la gouvernance démocratiques; et la réponse aux crises et aux situations postcrises.

AU COURS DE SA SESSION DE 2011, LA CONFÉRENCE A ÉGALEMENT ABORDÉ LES THÈMES SUIVANTS:

- La **Commission sur l'administration du travail** a invité les gouvernements à instaurer des systèmes d'administration et d'inspection du travail capables de relever les défis d'un monde du travail en pleine évolution.
- La **Commission sur la protection sociale** a débattu des moyens qui permettraient d'établir une sécurité sociale pour tous en tant qu'outil puissant et abordable pour promouvoir la croissance économique, réduire la
- pauvreté et diminuer l'impact des crises.
- La **Commission de l'application des normes** a examiné 25 cas individuels qui couvrent l'ensemble des préoccupations de l'OIT.
- Des débats de haut niveau sur l'emploi des jeunes en Afrique du Nord et au Moyen-Orient et dans d'autres régions, sur l'emploi et la justice sociale dans une économie qui se mondialise, le rôle du travail décent dans une mondialisation plus
- équitable, plus verte et plus durable, et la nécessité d'une nouvelle ère de justice sociale ont apporté un complément afin de dresser l'état des lieux du monde du travail après la crise économique et financière mondiale.
- Discussion en séance plénière du Rapport global du BIT *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre* (voir En couverture) avec l'allocation d'une invitée prestigieuse, Michelle Bachelet, Directrice exécutive d'ONU Femmes. ■





International
Labour
Organization

100th Session of the International Labour Conference

Building a future with decent work

43



Les leaders de la jeunesse affirment à l'OIT leur besoin d'emplois

Les leaders de la jeunesse du monde entier ont déclaré à la Conférence qu'ils avaient besoin «d'emplois, et encore d'emplois», mais ils se sont montrés confiants que leurs efforts pourraient se traduire par des emplois, des sociétés plus équitables et du travail décent.

«Ce que nous ne devons jamais faire, c'est jeter l'éponge», a déclaré le jeune militant algérien Wissam Khedim, en appelant les jeunes à poursuivre le combat pour atteindre leurs objectifs.

S'adressant au panel, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a dit aux jeunes: «Vous agissez comme des catalyseurs pour le reste du monde», ajoutant que les changements qu'ils ont initiés ne pourraient plus être stoppés. «Le peuple triomphera en raison de sa soif de dignité et de justice sociale.»

Les jeunes leaders ont participé à un panel de haut niveau sur la jeunesse sans précédent qui a fait connaître leurs préoccupations, mais aussi leur optimisme et leurs espoirs au sein même de la Conférence internationale du Travail. Le message primordial est que la jeunesse est prête et impatiente de contribuer à changer les choses si on lui en donne l'occasion sous forme d'emplois, de formation et d'implication dans le processus politique.

Bien que le chômage des jeunes, que le BIT estime à 81 millions de personnes âgées de 15 à 24 ans, ait atteint des records inégalés à l'échelle mondiale, M^{me} Monique Coleman, actrice américaine et championne de la jeunesse de l'ONU, a déclaré: «Je ne pense pas qu'il y ait une logique de désespoir... si nous n'adoptons pas un point de vue optimiste, nous ne pourrions pas parvenir à un résultat positif.»

Nazly Hussein, une militante étudiante venue d'Egypte qui a participé aux manifestations de janvier, a exhorté la communauté internationale à participer à l'effort de reconstruction et a souligné que «la plupart des mouvements de protestation – même dans les pays européens – sont un appel à la justice sociale plus encore qu'à la démocratie. Je crois que pour parvenir à la justice sociale, c'est le système mondial tout entier qui doit être changé». ■



© PHOTO BIT

© PHOTO BIT

La Directrice exécutive d'ONU Femmes, M^{me} Michelle Bachelet, et le Directeur général du BIT, M. Juan Somavia, lors de la signature du Protocole d'entente



Le 13 juin 2011 à Genève, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) a signé un large Protocole d'entente avec l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur des thèmes clés comme la promotion de l'égalité hommes-femmes, l'élimination des discriminations en raison du genre, la protection des travailleurs domestiques, la promotion des socles de protection sociale et la lutte contre les violences sexistes au travail.

L'accord prévoit diverses modalités de coopération, notamment la coopération Sud-Sud et triangulaire. Les agences de l'ONU vont améliorer leur cohérence politique dans le domaine du travail

Favoriser l'autonomisation des femmes au travail

décent et de l'autonomisation des femmes et lancer des initiatives conjointes de plaidoyer et de sensibilisation, mener des recherches et des formations, améliorer les qualifications et renforcer les capacités des mandants, entre autres activités.

Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a loué «la direction inspirée» de Michelle Bachelet, Directrice exécutive d'ONU Femmes, qui a rapidement mobilisé des soutiens pour exposer sa vision de la mission d'ONU FEMMES et son plan d'action. Le Protocole vise à institutionnaliser une relation de travail déjà forte entre l'OIT et la nouvelle entité. ■

Journée mondiale contre le travail des enfants 2011

Dans un nouveau rapport publié à l'occasion de la Journée mondiale contre le travail des enfants, l'OIT a mis en garde contre le nombre extrêmement élevé d'enfants qui continuent d'être impliqués dans des travaux dangereux – environ 115 millions sur les 215 millions d'enfants qui travaillent dans le monde – et réclamé des mesures urgentes pour mettre fin à ces pratiques.

Le rapport, intitulé *Enfants dans les travaux dangereux: ce que nous savons, ce que nous devons faire*, cite des études en provenance de pays industrialisés et en développement qui indiquent qu'à chaque minute de chaque journée, un enfant qui travaille quelque part



dans le monde subit un accident du travail, une maladie professionnelle ou un traumatisme psychologique.

Le rapport indique par ailleurs que même si le nombre global d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui exercent des travaux dangereux a régressé de 2004 à 2008, leur nombre parmi les 15-17 ans a en fait augmenté de 20 pour cent au cours de la même période, passant de 52 à 62 millions.

«Malgré d'importants progrès au cours des dix années écoulées, le nombre d'enfants qui travaillent dans le monde – et surtout dans des travaux dangereux – demeure élevé», a constaté le Directeur général du BIT, Juan Somavia. «Gouvernements, employeurs et travailleurs doivent agir de concert pour élaborer et faire appliquer les politiques et les mesures qui pourront faire cesser le travail des enfants. Sa persistance est une mise en cause flagrante de notre mode de croissance prédominant. S'attaquer aux formes de travail qui menacent la sécurité, la santé ou la moralité des enfants, doit être notre priorité absolue.» ■



La coopération Sud-Sud et triangulaire: une nouvelle voie pour le développement social?

Le Bureau international du Travail (BIT) a participé à plus d'une centaine d'initiatives de coopération Sud-Sud et triangulaire, selon les informations communiquées par le panel de discussion auquel participaient des représentants des pays donateurs, des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pendant la 100^e session de la Conférence de l'OIT à Genève.

Des représentants de l'Inde, du Brésil et de l'Afrique du Sud, les pays IBAS, ont réaffirmé leur volonté d'accroître leur participation à la coopération Sud-Sud et triangulaire et de nouer un partenariat avec l'OIT pour faire avancer l'Agenda

pour le travail décent, en s'appuyant sur la solidarité internationale et le partage des connaissances et des expériences réussies. Des représentants du Népal et de la Chine ont également pris part à l'événement.

«Par dessus tout, nous avons besoin de solidarité entre les pays, c'est la véritable clé de la coopération Sud-Sud et triangulaire», a déclaré Maria Angelica Ducci, Directrice exécutive du BIT qui présidait le forum de discussion, ajoutant que ces mécanismes avaient apporté «un nouveau souffle à la coopération au développement». ■



Rapport du BIT sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés

Le rapport annuel du Bureau international du Travail (BIT) sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés appelle à remplacer la logique de sécurité actuelle par «une logique de développement reposant sur une vision à long terme des intérêts en matière d'économie, d'emploi et de sécurité humaine de tous les hommes et femmes de la région».

Selon le rapport, malgré des progrès accomplis en matière de circulation des personnes, aucun changement favorable significatif n'est intervenu au cours de l'année écoulée en ce qui concerne la situation de ces travailleurs. Le rapport note qu'un tel changement ne saurait intervenir «tant que les restrictions imposées par l'occupation israélienne, ainsi que l'occupation elle-même, resteront en vigueur».

Le rapport souligne que toutes les parties «ont à prendre tôt ou tard une décision sur les prochaines étapes. L'économie palestinienne a atteint des limites qui ne peuvent pas être dépassées sans un accord et des mesures sur les deux principales entraves: l'occupation et la séparation. La mise en place d'un Etat palestinien ne doit pas être étouffée car cela conduirait à la frustration et au mécontentement».

Le rapport annuel est commandé par la Conférence internationale du Travail. Cela fait trente ans maintenant qu'il est soumis à la Conférence. ■

Le Conseil d'administration du BIT élit son nouveau Président

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a élu le ministre (du Travail) Greg Vines, de la Mission permanente d'Australie auprès de l'Office des Nations Unies à Genève, Président pour 2011-12. La 311^e session du Conseil d'administration a également passé en revue diverses questions, notamment un rapport du Comité de la liberté syndicale du BIT.

M. Vines remplace S.E. M. Jerry M. Matjila, ambassadeur de la République d'Afrique du Sud et Représentant permanent de l'Afrique du Sud auprès de l'Office des Nations Unies à Genève qui était Président du Conseil d'administration depuis mars 2011.

Greg Vines évolue dans le domaine des relations du travail depuis plus de trente ans; il est actuellement conseiller spécial du travail pour le gouvernement australien. Avant son affectation à Genève, M. Vines a occupé d'éminentes fonctions dirigeantes au sein du gouvernement fédéral australien et de gouvernements d'Etats fédérés. De 2008 à 2009, il fut conseiller exécutif du Premier ministre du Timor oriental.



Daniel Funes de Rioja, président du Département de politique sociale de l'Union industrielle argentine (UIA) et président du groupe des employeurs de l'Organisation des Etats américains (OEA) de 1995 à 1998, a été réélu comme Vice-président employeur. Luc Cortebeek, président de la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC), a été élu comme Vice-président travailleur. Les deux vice-présidents seront aussi les porte-parole de leur groupe respectif.

Tous trois auront pour rôle de représenter le Conseil d'administration pendant la période 2011-12. Le Conseil d'administration est l'organe exécutif du BIT; il se réunit trois fois par an à Genève. Il prend des décisions concernant la politique du BIT et établit le programme et le budget de l'Organisation qui compte 183 Etats Membres.

La Conférence internationale du Travail a également élu de nouveaux membres du Conseil d'administration le 6 juin. ■

Le Président Sarkozy appelle le G20 à renforcer la dimension sociale de la mondialisation



En mai dernier, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, s'est réjoui de la reconnaissance par le Président français Nicolas Sarkozy du rôle clé que peut jouer une organisation tripartite comme

l'OIT pour renforcer la dimension sociale de la mondialisation.

«Une mondialisation plus solide, plus forte, qui profite davantage aux travailleurs et au progrès social – telle est l'ambitieuse feuille de route qui vous a été confiée», a déclaré le Président français, renvoyant les participants aux travaux des ministres du Travail et de l'Emploi du G20 qui se retrouveront à Paris les 26 et 27 septembre pour préparer le Sommet de Cannes.

Répondant au Président français, M. Somavia a déclaré: «En appelant au renforcement de la dimension sociale de la mondialisation, la présidence >

► française du G20 souhaite rapprocher celui-ci de la préoccupation des gens pour l'emploi, la dignité au travail et la sécurité. Le G20 devra entendre cet appel à plus de cohérence entre les politiques macroéconomiques et les avancées sociales et pour l'emploi que celles-ci doivent permettre.»

Le chef de l'Etat français, qui assume actuellement la présidence tournante du G20, a souligné la nécessité de «faire en sorte que la mondialisation s'appuie sur le progrès social pour renforcer le progrès économique», ajoutant que le progrès social était «le meilleur moyen d'assurer la prospérité économique dans la durée». Ces propos font écho aux récentes déclarations de l'OIT en matière de justice sociale et de travail décent.

Appelant à une plus grande coopération entre une «gouvernance économique mondiale dont le G20 est la préfiguration et les grandes institutions économiques internationales», le chef de l'Etat français a rappelé que le Directeur général du BIT avait depuis longtemps engagé son organisation «dans la mise en œuvre d'une gouvernance internationale plus juste et plus efficace».

Le Président Sarkozy a cité la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, ainsi que le Pacte mondial pour l'emploi de 2009, rappelant qu'en 2010, la Conférence internationale du Travail avait souligné la «nécessité d'améliorer la cohérence entre les politiques économiques, financières et sociales, et entre les institutions qui les appliquent».

Placer l'emploi au cœur des choix économiques

Evoquant la nécessité de placer l'emploi au cœur des choix économiques, il a loué le travail accompli par l'OIT et par l'Organisation pour le développement et la coopération économiques (OCDE) pour la présidence française du G20. «Si nous voulons retrouver en 2015 le niveau d'emploi qui prévalait avant la crise, nous devons créer 110

millions d'emplois dans l'ensemble des pays du G20, soit 22 millions par an pendant cinq ans», a-t-il précisé, se référant aux travaux des deux organisations.

Abordant le développement des socles de protection sociale à travers le monde, le Président français a salué le travail «remarquable» accompli par le Groupe consultatif mondial sur le socle de protection sociale et souligné la contribution de sa Présidente, M^{me} Michelle Bachelet.

Le Président Sarkozy a également traité de la nécessité d'un respect accru des droits au travail, s'élevant contre

«une concurrence sans règle qui entrainerait tout le monde vers le bas».

«La France ne peut accepter que les pays membres du G20, dont la plupart sont aussi membres de l'OIT, n'aient pas encore ratifié les huit conventions de l'OIT sur les droits fondamentaux au travail.»

Il a souligné l'attachement de la France à la participation des partenaires sociaux aux discussions du G20 concernant les questions sociales et a réitéré l'intention la France de les associer plus étroitement au cours de sa présidence du G20. ■



© V. Pirogov/BIT

Premier partenariat mondial pour promouvoir les droits des peuples autochtones

Le 20 mai, le Secrétaire général de l'ONU, Ban Ki-moon, s'est réjoui de la première initiative mondiale interagences de l'ONU en faveur de la promotion et de la protection des droits des peuples autochtones. Cette initiative, intitulée Partenariat Nations Unies – Peuples autochtones (UNIPP – United Nations – Indigenous Peoples' Partnership) est un engagement envers la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones; elle appelle à mobiliser la coopération financière et l'assistance technique en vue de réaliser pleinement ses dispositions.

Exhortant tous les pays à «soutenir cette nouvelle initiative afin qu'elle joue pleinement son rôle pour traduire les principes de cette Déclaration dans la pratique», le Secrétaire général a rappelé que les peuples autochtones avaient subi des siècles d'oppression et continuaient de perdre leurs terres, leurs langues et leurs ressources à un rythme préoccupant.

«Malgré ces obstacles, a-t-il ajouté, les peuples autochtones apportent une énorme contribution à notre monde, notamment leur relation spirituelle avec la Terre. En aidant les peuples indigènes à recouvrer leurs droits, nous protégerons aussi l'environnement que nous partageons au bénéfice de tous.»

L'objectif de l'UNIPP est de garantir les droits des peuples autochtones, de renforcer leurs institutions et leur capacité à participer pleinement à la gouvernance et au processus décisionnel aux niveaux local et national, y compris à la prévention des conflits concernant les terres ancestrales et l'utilisation des ressources naturelles.

De nombreuses communautés indigènes assistent à l'exploitation de leurs terres et de leurs ressources par les industries extractives – souvent sans aucun égard pour leurs droits.

La présidente de l'Instance permanente sur les questions autochtones des Nations Unies, Mirna Cunningham, a déclaré que ce partenariat était «une étape essentielle pour les peuples autochtones sur la voie de la pleine réalisation de leurs droits humains. Nous sommes impatients de poursuivre notre coopération avec les Nations Unies afin que les “sans voix” soient entendus et que

nous puissions préserver la dignité et le respect de nos diverses cultures, traditions, histoires et aspirations».

La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (2007) et la convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, sont largement reconnues comme des instruments internationaux indispensables pour promouvoir et protéger les droits des peuples autochtones.

Plus de 370 millions d'indigènes vivent dans 90 pays et représentent 15 pour cent des pauvres dans le monde et un tiers des 900 millions de personnes vivant dans l'extrême pauvreté. Les peuples autochtones connaissent généralement de faibles niveaux d'éducation, des problèmes aigus de santé, de forts taux de criminalité et de violations des droits de l'homme. ■

De nombreuses communautés indigènes assistent à l'exploitation de leurs terres et ressources





Singapour ratifie la CTM

Singapour a ratifié la convention du travail maritime, 2006 (CTM, 2006) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) avec le plein soutien des partenaires tripartites – les syndicats des gens de mer et le Congrès national des syndicats (NTUC – National Trades Union Congress), ainsi que l'industrie maritime et la Fédération nationale des employeurs de Singapour (Singapore National Employers Federation). La ratification a été annoncée le 14 juin par le secrétaire principal du Parlement pour la Main-d'œuvre et l'Éducation M. Hawazi Daipi, devant la Conférence internationale du Travail à Genève, en Suisse, et l'instrument de ratification a été déposé le 15 juin 2011.

La ratification de la CTM, 2006, par Singapour porte à 14 le nombre d'États Membres de l'OIT ayant ratifié cette importante convention qui fixe des normes minimales pour assurer des conditions de travail équitables aux gens de mer dans le monde.

L'OIT et l'OCDE amplifient leur coopération

L'OIT et l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) ont signé un nouveau Protocole d'entente pour renforcer leur coopération et leur coordination dans des domaines d'activité et d'intérêt communs. Ces dernières années, l'OIT et l'OCDE ont étendu leur collaboration à de nombreuses activités relevant du monde du travail, incluant l'emploi, la protection sociale, les migrations de main-d'œuvre, les emplois verts, la sécurité et la santé au travail et les statistiques. L'intensification de la coopération a conduit les deux organisations à élaborer un nouveau Protocole d'entente qui va remplacer celui signé en 1961.



M. Loh Khum Yean, secrétaire permanent du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Éducation de Singapour, et M^{me} Cleopatra Doumbia-Henry, directrice du Département des normes internationales du travail du BIT, avec l'instrument de ratification de la convention du travail maritime

Alors que la première condition pour l'entrée en vigueur de la convention – la couverture de 33 pour cent du tonnage brut mondial – est déjà remplie, la ratification de Singapour est une avancée importante vers la réalisation

de la deuxième condition: la ratification de la CTM par 30 pays. Les 16 ratifications supplémentaires devraient être obtenues d'ici à la fin de 2011, ce qui voudrait dire que la CTM, 2006, pourrait entrer en vigueur en 2012.

L'OIT participe aux réunions du FMI et de la Banque mondiale

Chaque année au printemps, des milliers de fonctionnaires gouvernementaux et internationaux et de représentants du secteur privé, de la société civile et des médias se rassemblent à Washington, DC, pour les Réunions de printemps de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international (FMI). Le Directeur général du Bureau international du Travail (BIT), Juan Somavia, a fait une déclaration devant le Comité monétaire et financier international et devant le Comité du développement. M. Somavia a plaidé pour un ajustement des politiques macroéconomiques centrées sur les droits et les emplois: «Si les pays veulent se développer sur une base plus équitable, durable et équilibrée, leurs politiques macroéconomiques devront aussi donner la priorité à la création d'emplois. En 2011, c'est le principal défi politique auquel nous sommes confrontés dans le monde.»

Pour plus d'informations: www.ilo.org/g20 (en anglais)

d'action

L'OIT se réjouit du Pacte indonésien pour l'emploi

En avril dernier, l'OIT s'est réjouie de la signature du Pacte indonésien pour l'emploi (PIE) qui vise à faire bénéficier chaque citoyen des fruits de la croissance grâce à la création d'emplois décents et productifs qui rendront l'économie indonésienne compétitive à l'échelle régionale, tout en concourant à la réalisation d'objectifs politiques nationaux. La signature du Pacte au palais présidentiel à Jakarta s'est déroulée en présence du Président de la République d'Indonésie, Susilo Bambang Yudhoyono.

L'Indonésie fut l'un des premiers pays pilotes à enclencher un processus national de dialogue en vue d'adapter le Pacte mondial pour l'emploi après son adoption par la Conférence internationale du Travail en 2009, un processus qui connaît son aboutissement avec la signature du Pacte national pour l'emploi. Le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT propose un dispositif équilibré et réaliste de mesures politiques que les pays peuvent adopter pour renforcer les actions déployées face à la crise, tout en recherchant un développement durable au plan social, économique et environnemental.



S.E. M. Susilo Bambang Yudhoyono, Président de la République d'Indonésie, remerciant M^{me} Sachiko Yamamoto, directrice régionale pour l'Asie et le Pacifique, lors de l'adoption du Pacte indonésien pour l'emploi

Pour plus d'informations: www.ilo.org/jobspact

Les enfants employés dans l'agriculture

Lors d'une conférence internationale à Genève, le 22 juin dernier, l'OIT et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) ont mis en avant l'impact de l'exposition aux pesticides sur les enfants qui travaillent dans l'agriculture. Dans le cadre de la cinquième réunion de la Conférence des Parties à la Convention de Rotterdam, avait lieu un débat intitulé: «Groupes vulnérables et exposition aux pesticides: allier nos forces pour réduire le travail dangereux des enfants dans l'agriculture». Un panel de spécialistes des secteurs de l'agriculture, du travail et de la santé de plusieurs agences des Nations Unies et d'autres acteurs ont identifié des synergies entre les initiatives de lutte contre le travail des enfants et la mise en œuvre de la Convention de Rotterdam.

Selon l'OIT, environ 60 pour cent des quelque 215 millions d'enfants qui travaillent dans le monde le font dans le secteur agricole, l'un des trois secteurs d'activité les plus dangereux, quel que soit l'âge. L'événement organisé conjointement par l'OIT et la FAO en marge de la conférence avait pour but de faire prendre conscience des formes dangereuses du travail des enfants dans l'agriculture, en particulier la menace que représentent les pesticides et la plus grande vulnérabilité des enfants qui y sont exposés. Les conférenciers ont également fait des propositions concernant la manière de recueillir des données sur l'exposition des groupes vulnérables aux produits chimiques toxiques, ce qui constitue un outil crucial dans les processus de décision et l'élaboration de textes de loi.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le site Web conjoint OIT-FAO: www.fao-ilo.org/fao-ilo-home/fr





© Apex Image/BIT

Accord entre l'OIT et l'Autorité palestinienne

Le 9 juin, le ministre palestinien du Travail, Ahmed Majdalani, et la directrice du bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes, Nada al-Nashif, ont signé un accord pour relancer le Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale dans le cadre des efforts déployés pour la création d'emplois, le développement du secteur privé et les droits des travailleurs sur la Rive occidentale et à Gaza. Le Fonds a été constitué pour offrir des débouchés professionnels aux jeunes diplômés et aux Palestiniens qui travaillaient dans les colonies israéliennes.

L'accord a été dévoilé lors de la réunion annuelle de solidarité internationale avec le peuple et les travailleurs de Palestine et des autres territoires arabes occupés, organisée par l'Organisation arabe du travail, en marge de la 100^e session de la Conférence internationale du Travail à Genève, en Suisse. L'économie palestinienne a besoin d'investissements considérables pour offrir des emplois à plus de 250 000 travailleurs et aux 45 000 personnes supplémentaires qui arrivent sur le marché du travail chaque année. Aux termes de l'accord, le Fonds va recevoir une dotation annuelle de 5 millions de dollars E.-U. de l'Autorité palestinienne à partir de 2011. Grâce à l'appui du gouvernement du Koweït, l'OIT va consacrer près de 600 000 dollars E.-U. à la mise en œuvre d'un plan de travail de six mois qui implique le recrutement et la formation d'une équipe de référence pour diriger les trois projets pilotes.

Pour plus d'informations: www.ilo.org/beirut (en anglais)

Daw Aung San Suu Kyi lance un appel à l'OIT

Daw Aung San Suu Kyi, l'ancienne secrétaire générale de la Ligue nationale pour la démocratie au Myanmar (National League for Democracy), s'est adressée aux délégués de la 100^e session de la Conférence internationale du Travail par l'intermédiaire d'un message vidéo. Elle fait part de son espoir de voir l'OIT étendre ses activités au Myanmar et contribuer à son entrée dans une nouvelle ère de justice sociale. Actuellement, les activités de l'OIT au Myanmar concernent essentiellement la lutte pour l'éradication du travail forcé.

Pour visionner son message vidéo, veuillez consulter: www.ilo.org/ilc100 (en anglais)



© PHOTO BIT



© M. Crozet/BIT

Nouveau programme UE-OIT pour les travailleurs migrants

Le 1^{er} mars 2011, un nouveau projet de coopération technique a démarré en République de Moldova et en Ukraine pour soutenir ces pays dans leur développement et la mise en œuvre efficace de politiques et de programmes migratoires fondés sur les droits, dans le respect des normes internationales du travail de l'OIT et des principes et lignes directrices du Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. Le nouveau projet, intitulé «Gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre et ses dimensions de qualifications», a été lancé afin d'aider les deux pays à renforcer leurs capacités à réguler les migrations de main-d'œuvre et à promouvoir un retour durable, en privilégiant surtout la valorisation des ressources humaines et la prévention du gaspillage des compétences. Le projet, d'une durée de deux ans et demi, sera mis en application par l'OIT en collaboration avec les mandants moldaves et ukrainiens, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et la Banque mondiale.

Pour plus d'informations: www.ilo.org/budapest (en anglais)

© M. Crozet/BIT



L'Union africaine s'intéresse à l'emploi des jeunes

Du 23 juin au 1^{er} juillet, la 17^e session ordinaire du Sommet de l'Union africaine (UA) s'est déroulée pour la première fois dans un pays lusophone d'Afrique – à Malabo, en République de Guinée équatoriale. Le thème du sommet était: «Accélérer l'autonomisation des jeunes pour le développement durable». A cette occasion, le Département des affaires sociales de l'UA, soutenu par la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA) et l'OIT, ainsi que par des partenaires clés, a organisé un forum de discussion préparatoire au Sommet sur l'emploi des jeunes, consacré à l'entrepreneuriat, aux qualifications, à la santé, à l'intégration et la migration, au marché du travail et aux partenariats public-privé, à l'économie informelle et au développement rural.

Pour plus d'informations:
www.au.int/en/summitfr/17thsummit



Promouvoir le développement durable dans la région Pacifique

L'an dernier, l'OIT a réuni des ministres du travail, de hauts fonctionnaires gouvernementaux, des dirigeants de syndicats et d'organisations d'employeurs de toute la région Pacifique pour débattre de l'impact de la crise économique mondiale et des problèmes urgents liés au changement climatique. Les principaux donateurs et partenaires au développement de la région Pacifique ont aussi été conviés en tant qu'observateurs. Lors de la conclusion de cette réunion de haut niveau, les participants ont adopté à l'unanimité la Déclaration de Port-Vila sur le travail décent qui intègre le Plan d'action du Pacifique pour le travail décent. Pour la première fois, ce plan d'action a doté les mandants tripartites et l'OIT d'un cadre régional permettant d'accélérer

la promotion du travail décent dans les Etats Membres du Pacifique de manière intégrée. Il demande aussi à l'OIT de recueillir des fonds afin de réaliser les objectifs du Plan.

A cette fin, le Bureau de pays de l'OIT pour les pays insulaires du Pacifique Sud a réussi à mobiliser des ressources dans le cadre de l'Accord OIT-Australie en vue d'adapter le Pacte mondial pour l'emploi au projet de gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Ce projet vise à appliquer le Pacte mondial pour l'emploi à Kiribati, à la Papouasie-Nouvelle-Guinée, au Samoa, à Tuvalu et à Vanuatu, en renforçant les capacités pour une politique d'emploi cohérente, une authentique consultation des partenaires et une meilleure inspection du travail qui favoriseront

l'état de droit et la protection des droits des travailleurs.

Lancé en octobre dernier, le projet a déjà progressé dans l'évaluation et la révision des législations du travail pour appliquer les conventions fondamentales du travail de l'OIT. Il mène également des recherches sur la situation des services de préparation au départ et de réinsertion actuellement proposés aux travailleurs migrants saisonniers du Pacifique. Ainsi, le projet s'emploie à obtenir des progrès tangibles pour la gouvernance du marché du travail local et pour les droits et la protection des liens du Pacifique qui travaillent sur place ou à l'étranger.

Pour plus d'informations, veuillez contacter le Bureau de l'OIT à Suva, Fidji:
www.ilo.org/suva (en anglais)

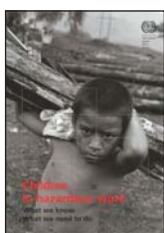
Médiathèque



Une autre voie est possible: politiques économiques et stratégies syndicales au-delà de la pensée unique

Ed. Nicolas Pons-Vignon
ISBN 978-92-2-224581-9
Genève, BIT, 2011
30\$, 22€, 30 CHF
Egalement disponible en anglais et en espagnol

Depuis le début de la crise économique mondiale, des économistes et des syndicalistes se sont efforcés d'engager le dialogue avec les gouvernements et les entreprises, espérant que des politiques équilibrées, qui permettraient un redressement équitable et durable, seraient adoptées. Dans ce recueil, de brefs articles montrent que la pensée unique a été l'une des raisons prépondérantes de la gravité de la crise. Les contributions présentent une vue générale perspicace des luttes sociales actuelles dans le monde entier, ainsi que des mesures institutionnelles qui ont fait leurs preuves. Le programme que proposent les auteurs est ambitieux, puisqu'il suppose d'inverser des tendances profondes comme l'exclusion de nombreux travailleurs des négociations salariales, la précarisation grandissante et les inégalités salariales croissantes, mais une telle ambition est nécessaire si l'on veut qu'une autre voie soit possible.



Enfants dans les travaux dangereux: ce que nous savons, ce que nous devons faire

ISBN 978-92-2-224918-3
Genève, BIT, 2011
15\$, 10€, 15 CHF
Egalement disponible en anglais et en espagnol

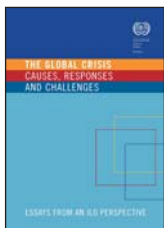
Ce rapport passe en revue l'état actuel des connaissances concernant les enfants aux prises avec des travaux dangereux et présente la question sous un nouvel angle dans le cadre d'un vaste effort pour éliminer les pires formes de travail des enfants. Le rapport met en avant les tendances mondiales récentes tout en résumant les données scientifiques relatives à la santé et au bien-être des enfants qui travaillent. Il identifie les principaux défis, non seulement pour comprendre les effets du travail dangereux sur le développement des enfants, mais aussi pour prévenir et éliminer les graves risques professionnels auxquels ils sont exposés. En outre, ce rapport présente les bonnes pratiques adoptées par diverses parties prenantes, qui ont démontré leur potentiel de duplication; il souligne enfin l'importance de mener une politique intégrée pour aborder la question du travail des enfants.



Regards d'enfants sur le travail des enfants

ISBN 978-92-2-024976-5
Genève, BIT, 2011
14\$, 10€, 14 CHF
Version trilingue anglais/français/espagnol

Cet ouvrage est un cadeau des enfants. C'est une collection de dessins et de poèmes de différents pays qui tisse une toile de solidarité et d'espoir à travers le monde. Les auteurs sont des enfants, qui ont été eux-mêmes victimes d'exploitation et d'abus, ou leurs pairs qui souhaitent mettre l'accent sur l'urgence d'agir pour venir en aide aux enfants sans protection. Leur message est un cri pour la justice: il dénonce avec une grande simplicité d'horribles situations qui menacent la santé et le développement de millions d'enfants. Ce recueil est un outil informatif et pédagogique qui sera largement diffusé dans les écoles et dans les structures d'éducation non formelle afin d'accentuer la sensibilisation aux causes et aux conséquences du travail des enfants. Fruit d'une collaboration entre l'OIT et l'Association GenevaWorld, cette publication conjointe a pour but d'inciter à s'engager et agir réellement pour faire cesser le travail des enfants.



The global crisis: Causes, responses and challenges. Essays from an ILO perspective

ISBN 978-92-2-124579-7
Genève, BIT, 2011
50\$, 35€, 50 CHF

Cette importante collection d'essais rassemble les principales conclusions des recherches menées par l'OIT depuis le début de la crise économique et financière mondiale en 2008. Avec des contributions issues des diverses disciplines de recherche, ce volume offre de nouvelles perspectives sur l'emploi et la croissance tirée par les revenus et sur le rôle de la régulation; il propose aussi des recommandations politiques pour l'avenir.

La collection présente les différentes réponses politiques mises en place dans plusieurs régions et en évalue l'impact. Elle passe également en revue les réformes à mener concernant les marchés du travail, les revenus, les entreprises et la protection sociale pour parvenir à un redressement durable du monde du travail. Le rôle du dialogue social pour surmonter les obstacles à l'application de ces réformes et garantir leur équité est aussi traité. Enfin, l'ouvrage s'interroge sur la manière de rendre la mondialisation du commerce et des finances plus équitable.



Les fondamentaux de l'administration du travail

Giuseppe Casale et Alagandram Sivananthiran
ISBN 978-92-2-222999-4
Genève, BIT, 2011
28\$, 20€, 30 CHF
Egalement disponible en anglais et en espagnol

Un mécanisme d'administration du travail bien coordonné, professionnel et efficace est essentiel pour une gouvernance efficace du marché du travail. Ce volume original fixe clairement le rôle, les fonctions et l'organisation de l'administration du travail, mettant en lumière la relation entre politique sociale et politique économique, et identifiant un large ensemble de services auxquels la majorité des personnes ont accès au cours de leur vie active. Il donne un aperçu complet des principaux principes de l'administration du travail, couvrant la législation du travail, les relations professionnelles, les conditions de travail et d'emploi, et décrit les voies par lesquels les défis actuels peuvent être relevés à travers la politique, l'organisation, la coordination et la gestion.

Cet ouvrage sera une ressource d'une valeur inestimable pour les administrateurs du travail, les inspecteurs du travail, les conciliateurs, les agents des services de l'emploi, les gouvernements, les travailleurs, les employeurs, les chercheurs et les professionnels.



Mieux protéger les travailleurs pauvres. Rapport annuel 2010 du Fonds pour l'innovation en micro-assurance

ISBN 978-92-2-224928-2
Genève, BIT, 2011
16\$, 11€, 15 CHF
Egalement disponible en anglais et en espagnol

Il s'agit du troisième Rapport annuel du Fonds pour l'innovation en micro-assurance, lancé en 2008 par l'OIT avec le soutien de la Fondation Bill & Melinda Gates. La micro-assurance est un mécanisme qui vise à aider les pauvres à se protéger contre certains risques – comme les accidents, les maladies, les décès dans la famille, les catastrophes naturelles et la perte des biens – en échange du paiement de primes d'assurance adaptées à leurs besoins et à leurs moyens.



Pour une reprise durable: des exemples de pays qui innovent. Etudes sur la croissance et l'équité

ISBN 978-92-9014-970-5
Genève, IIES/BIT, 2011
9\$, 7€, 10 CHF
Egalement disponible en anglais et en espagnol

Synthèse d'une nouvelle série, les Etudes sur la croissance et l'équité, cette publication de l'Institut international d'études sociales de l'OIT montre que la croissance et l'équité peuvent être recherchées en parallèle si un bon dosage de politiques est mis en place. Elle s'appuie sur des analyses détaillées concernant le Brésil, l'Allemagne et l'Indonésie, ainsi que sur les expériences d'autres pays rassemblées pour les besoins de ce projet. Elle montre que certains pays pourraient réussir à faire face à la crise en adoptant un ensemble cohérent de politiques sociales, économiques et d'emploi. Le document rappelle également qu'il existe des limites à l'action spécifique d'un pays et en tire les leçons pour une coordination politique internationale.



Skills for green jobs: A global view. Synthesis report based on 21 country studies

ISBN 978-92-2-125091-3
Genève, BIT, 2011
70\$, 50€, 60 CHF

Cet ouvrage passe en revue les expériences de 21 pays développés ou en développement pour voir comment ils adaptent leur offre de formation en vue de satisfaire les nouvelles exigences d'une économie plus verte. Il montre que le renforcement des compétences est indispensable pour débloquer le potentiel d'emploi que recèle la croissance verte, mais la pénurie de qualifications fait obstacle à la réalisation de ce potentiel. Le rapport recommande donc aux pays d'élaborer des stratégies basées sur des décisions politiques bien informées, sur le dialogue social et sur une coordination au sein des ministères et entre employeurs et acteurs de la formation.



Spain: Quality jobs for a new economy. Studies on Growth with Equity

ISBN 978-92-9014-988-0
Genève, IIES/BIT, 2011
28\$, 22€, 30 CHF
Disponible en anglais et en espagnol

Lentement, l'Espagne commence à émerger d'une crise profonde – une crise qui a mis en évidence l'inefficacité du modèle de croissance qui prévalait jusque-là. Le processus de redressement se caractérise par une transformation structurelle qui suppose une réorientation des ressources, essentiellement vers les entreprises et l'emploi. Cependant, la conversion à un nouveau modèle de croissance ne sera couronnée de succès que si les politiques économiques et d'emploi sont cohérentes et si l'on évite de prendre des mesures contre-productives, comme des réductions de salaire ou des mesures d'austérité mal conçues.



La sécurité et la santé au travail dans l'agriculture. Recueil de directives pratiques

ISBN 978-92-2-224970-1
Genève, BIT, 2011
50\$, 40€, 45 CHF
Egalement disponible en anglais et en espagnol

L'agriculture qui emploie plus d'un tiers de la main-d'œuvre mondiale est l'un des secteurs économiques les plus dangereux: de nombreux travailleurs de l'agriculture subissent des accidents du travail et des maladies chaque année. Ce recueil de directives a pour but de sensibiliser aux risques et dangers associés à l'agriculture et de promouvoir une gestion et un contrôle efficaces; de contribuer à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles et d'améliorer l'environnement de travail dans la pratique; d'encourager les gouvernements, les employeurs et les travailleurs et d'autres acteurs à collaborer pour prévenir les maladies et les accidents; et de promouvoir des attitudes et des comportements plus positifs à l'égard de la santé et de la sécurité au travail dans l'ensemble du secteur agricole.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22. Tél. +4122/799-7828; fax: +4122/799-6938; e-mail: pubvente@ilo.org; site Internet: www.ilo.org/publns.



**Domestic workers
are also workers**